

# Training zu Diversity Management für kleine und mittlere Unternehmen in Nordrhein-Westfalen

**Skript – Basismodul**

erstellt durch das



**IDA<sup>®</sup>**

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

**Autoren\_innen**

Prof. Dr. Dominic Frohn  
Nain Heiligers

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

**erstellt durch das**



**gefördert vom**

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



**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Diversity</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1</b>	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	<b>4</b>
<b>1.2</b>	Diversity.....	<b>4</b>
<b>1.3</b>	Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten .....	<b>5</b>
<b>1.3.1</b>	Definition von Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten .....	<b>5</b>
<b>1.3.2</b>	Möglichkeit der konstruktiven Auseinandersetzung .....	<b>5</b>
<b>1.3.3</b>	Das Prinzip Solidarität .....	<b>6</b>
<b>1.4</b>	Selbstcheck zum eigenen Wissen .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Offenheit</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1</b>	Normativität .....	<b>8</b>
<b>2.2</b>	Offenheit .....	<b>8</b>
<b>2.2.1</b>	Was macht die Bedeutsamkeit der Offenheit aus? .....	<b>8</b>
<b>2.2.2</b>	Organisationale Faktoren der Offenheit .....	<b>9</b>
<b>2.3</b>	Selbstcheck zum eigenen Wissen .....	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Umgang am Arbeitsplatz LSB+</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1</b>	Vergleiche im offenen Umgang .....	<b>11</b>
<b>3.1.1</b>	Dekadenvergleich LS .....	<b>11</b>
<b>3.1.2</b>	Vergleich zwischen LS und B (und T*) .....	<b>12</b>
<b>3.2</b>	Offenheit LSB+ .....	<b>13</b>
<b>3.3</b>	Selbstcheck zum eigenen Wissen .....	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Umgang am Arbeitsplatz TIQ*</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1</b>	Offenheit TIQ* .....	<b>16</b>
<b>4.2</b>	Persönliche Einflussfaktoren für einen offenen Umgang .....	<b>19</b>
<b>4.2.1</b>	Umgang mit der Geschlechtsidentität im Transitionsverlauf .....	<b>19</b>
<b>4.2.2</b>	Passing im geschlechterbinären System .....	<b>19</b>
<b>4.3</b>	Selbstcheck zum eigenen Wissen .....	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>21</b>

## 1 Diversity

### 1.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – abgekürzt AGG – gilt bereits seit 2006 und hat sechs Dimensionen von Vielfalt ins deutsche Rechtssystem eingeführt: Benachteiligungen anhand

- der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität.

sollen verhindert oder beseitigt werden. Hier liegt der Fokus also auf der Vermeidung von Diskriminierung.

Das Konzept Diversity verfolgt die Zielsetzung, die Chancen, die mit einer vielfältigen Belegschaft verbunden sind, zu erschließen. Diversity und das AGG können also als zwei Seiten der gleichen Medaille betrachtet werden: Diskriminierungsvermeidung auf der einen und Chancenperspektive auf der anderen Seite.

### 1.2 Diversity

Diversity – Vielfalt – kann verstanden werden als die Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die entlang verschiedener Dimensionen zwischen Menschen bestehen. Neben den häufig zunächst im Fokus stehenden Unterschieden sind die Gemeinsamkeiten zwischen Menschen ebenso bedeutend (Frohn, 2006). Die Dimensionen, anhand derer Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten beschrieben werden, weichen in den vorliegenden Konzepten oft ein wenig voneinander ab. Als Grundlage für die Definition der Dimensionen dient im Folgenden die Charta der Vielfalt.



Abbildung 1. Dimensionen der Vielfalt (eigene Grafik angelehnt an Charta der Vielfalt, 2021).

<sup>1</sup> In der Charta der Vielfalt wird der etwas geläufigere Begriff der sexuellen Orientierung verwendet, inzwischen wird aber der Begriff der sexuellen Identität immer häufiger verwendet, da dieser neben dem sexuellen Begehren einer Person auch andere Lebensbereiche wie beispielsweise das Leben in einer Beziehung oder das gemeinsame Aufziehen von Kindern mit einschließt (Kalkum & Otto, 2017).

Die Charta definiert als Kerndimensionen ebenfalls die sechs Dimensionen des AGG und ergänzt diese um den Aspekt der „sozialen Herkunft“ (s. Abbildung 1). Außerhalb der Ebene der Kerndimensionen werden außerdem Dimensionen auf der äußeren sowie der organisationalen Ebene benannt. Auf der äußeren Ebene befinden sich etwa Dimensionen wie Berufserfahrung und Auftreten. Auf der organisationalen Ebene spielen unter anderem die Funktion, die Einstufung und der Management Status eine Rolle. Ein Unterschied zwischen den Kerndimensionen und den beiden äußeren Ebenen besteht darin, dass die Kerndimensionen unbeeinflussbar sind, während die anderen Ebenen, die auf den Kerndimensionen aufbauen, im Rahmen der Handlungsmöglichkeiten von Menschen als prinzipiell beeinflussbar gelten (Philipp et al., 2014).

### 1.3 Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

#### 1.3.1 Definition von Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

Bestimmte Gruppen oder Individuen können davon profitieren, dass die Gesellschaft ihnen anhand der Dimensionen der Vielfalt intuitiv bestimmte Kompetenzen und Eigenschaften, welche in der Gesellschaft, dem Unternehmen oder der zu besetzenden Position als vorteilhaft angesehen werden, zuschreibt. Diese Vorannahmen werden früh verinnerlicht und durch die stetige Reproduktion unhinterfragt als Norm wahrgenommen (Jablonski, 2019). Auf diese Weise ergeben sich für ebenjene Gruppen oder Individuen bestimmte Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, also die Möglichkeit, auf eine gewisse Weise zu handeln, welche anderen Gruppen oder Individuen nicht offensteht, und so auch Organisations- oder Unternehmenskulturen zu gestalten. Gruppen oder Individuen, die nicht im gleichen Umfang Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben, stoßen oftmals in ihrem beruflichen Werdegang an eine sogenannte „gläserne Decke“ (Jablonski, 2019).

Besonders gravierend ist der Effekt der „gläsernen Decke“, wenn Menschen in mehreren Dimensionen nicht dem Bild entsprechen, das mit bestimmten beruflichen Positionen verknüpft ist. Dann wird von Intersektionalität gesprochen. Dieses Konzept beschreibt den Umstand, dass Diskriminierungen, wenn zwei oder mehr Dimensionen aufeinandertreffen oder zusammenlaufen, sich gegenseitig verstärken können. Es kann auch dazu kommen, dass eine neue Form der Diskriminierung aus der Gleichzeitigkeit zweier Dimensionen entsteht (Kalkum & Otto, 2017). Daher lässt sich sagen, dass die in solchen Zusammenhängen entstehenden Einschränkungen der Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zumeist gravierender sind als die bloße Summe der jeweils einzelnen Auswirkungen von Diskriminierung (Crenshaw, 1991).

#### 1.3.2 Möglichkeit der konstruktiven Auseinandersetzung

Werden Menschen darauf hingewiesen, dass sie durch gesellschaftliche Zuschreibungen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in einem Ausmaß besitzen, das anderen Menschen so nicht zugänglich ist, fällt es ihnen oft schwer, dies anzuerkennen. Diese Abwehrreaktion kommt daher, dass es ein schmerzhafter und frustrierender Prozess sein kann, die eigenen Erfolge nicht mehr nur auf die eigenen Leistungen zurückführen zu können (Jablonski, 2019). Um unterschiedliche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und ihre Wirkweisen zu erkennen, ist es daher hilfreich, die eigene Wahrnehmung dafür zu schärfen, welchen Gruppen oder Individuen Kompetenzen pauschal abgesprochen und welchen wiederum zugesprochen werden. Solche oft unbewussten Vorannahmen z.B. über Kompetenzen werden auch „unconscious bias“ genannt. Eine gezielte Auseinandersetzung damit kann dazu führen, dass Leistungen einzelner angemessener und objektiver bewertet werden können (Jablonski, 2019).

Um eine solche gezielte Auseinandersetzung zu gewährleisten, empfiehlt es sich, die verschiedenen Ebenen des Unternehmens im Hinblick auf ihre jeweiligen Spezifika zu betrachten. Anzusetzen ist hier auf der Ebene des Unternehmens, also der organisatorischen Ebene mit Fokus auf unternehmensinterne Prozesse und Strukturen, der Ebene des Teams mit Fokus auf Führung und Zusammenarbeit, sowie der Ebene des Individuums mit Fokus auf die individuellen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten (s. Tabelle 1).

## Ebenen der Auseinandersetzung

Organisatorische Ebene	Ebene des Teams	Ebene des Individuums
<b>Fokus:</b> Unternehmensinterne Prozesse und Strukturen	<b>Fokus:</b> Führung und Zusammenarbeit sowie Arbeitsprozesse	<b>Fokus:</b> Individuelle Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten
<b>Beispiel:</b> Welche Personengruppen werden im Bewerbungsprozess gesehen, welche nicht?	<b>Beispiel:</b> Wer wird bei der Arbeit im Team gehört, wer nicht?	<b>Beispiel:</b> Wem schreibe ich welche Kompetenzen zu, wem nicht?

Tabelle 1. Ebenen der Auseinandersetzung mit Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, eigene Darstellung.

Auf organisatorischer Ebene stehen unternehmensinterne Prozesse und Strukturen im Fokus, die es hinsichtlich ihrer Leistungsgerechtigkeit zu überprüfen und zu verbessern gilt: Werden bestimmte Personengruppen im Bewerbungsprozess übersehen, bei Beförderungen nicht berücksichtigt, in ihrer Entwicklung gefördert oder nicht?

Auf der Ebene der Führung und Zusammenarbeit wird explizit darauf geachtet, wie Arbeitsprozesse gestaltet werden können, um diese zu optimieren: Wessen Meinungen werden bei Teambesprechungen berücksichtigt, welche Beiträge werden gehört, wird der Perspektive aller Aufmerksamkeit geschenkt?

Auf der individuellen Ebene geht es um eine Auseinandersetzung mit den eigenen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und gleichzeitig um eine gezielte Selbstreflexion, welchen Personen(gruppen) welche Kompetenzen zugeschrieben werden oder nicht.

Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten kann im (beruflichen) Alltag durch einfache Übungen unterstützt werden und positive Effekte auf Arbeitsprozesse haben. Oftmals hilft die genauere Betrachtung von Alltagssituationen dabei, das Bewusstsein für das Vorhandensein von eigenen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu schärfen. Auch kann die Anerkennung von Perspektivenvielfalt, also der Tatsache, dass Menschen aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebensgeschichte unterschiedliche Perspektiven haben, dazu beitragen, dass bessere Lösungsansätze entstehen und die Effizienz von Arbeitsprozessen gesteigert wird. Wenn mehr Menschen zur Gestaltung eines Lösungswegs beitragen (können), kann ein Lösungsweg gefunden werden, der nicht nur effizienter, sondern auch passender für das Team sein kann (Jablonski, 2019).

### 1.3.3 Das Prinzip Solidarität

Menschen, die in einem höheren Ausmaß über Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verfügen, können dies als Chance nutzen: Sie können sich beispielsweise mit anderen austauschen, die ähnliche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben und so gemeinsam überlegen, wie sie diese gemeinsam zugunsten der Chancen anderer Personen einsetzen können.

### 1.4 Selbstcheck zum eigenen Wissen

*(Beim Klicken auf die von Ihnen ausgewählte Antwort erscheint die Lösung.)*

1. Welche ist keine der sechs Dimensionen der Vielfalt des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes?
  - a. *Die ethnische Herkunft*
  - b. *Die Berufswahl*
  - c. *Das Alter*
  - d. *Die sexuelle Identität*
  
2. Welche drei Ebenen sollten für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten berücksichtigt werden?
  - a. *Organisatorische Ebene, Team-Ebene und individuelle Ebene*
  - b. *Internationale Ebene, individuelle Ebene und gesellschaftliche Ebene*
  - c. *Organisatorische Ebene, Freizeit-Ebene und individuelle Ebene*

## 2 Offenheit

### 2.1 Normativität

In der Gesellschaft gelten bestimmte Eigenschaften als das vermeintlich Normale. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass alle Personen entweder männlich oder weiblich sind, dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht dem erlebten Geschlecht entspricht und alle Personen heterosexuell sind. Diese Vorstellung wird auch Heteronormativität genannt und führt dazu, dass alle Personen, die von dieser Erwartung abweichen, in die Verlegenheit kommen, sich erklären zu müssen, während Personen, die in dieser Erwartung entsprechen, oft gar nicht darüber nachdenken müssen, ob es ein Diskriminierungsrisiko erzeugt, wenn sie beispielsweise über ihre Partnerschaft sprechen – und damit Informationen über ihre sexuelle Identität teilen.

### 2.2 Offenheit

Der Begriff Coming-out differenziert zwischen dem „inneren“ Coming-out und dem „äußeren“ Coming-out. Ersteres beschreibt den inneren Prozess, in dem sich Personen ihrer (nicht der Norm entsprechenden) Geschlechtlichkeit, Geschlechts- oder sexuellen Identität bewusst werden und diese für sich selbst annehmen. Das „äußere“ Coming-out beschreibt den Prozess, in dem dieses Wissen um die eigene Identität in ihr persönliches wie soziales Leben integriert wird, also beispielsweise eine gleichgeschlechtliche Beziehung eingegangen wird (Frohn, 2005). Die beiden Prozesse des „inneren“ und „äußeren“ Coming-outs lassen sich nicht eindeutig voneinander abgrenzen und beeinflussen sich gegenseitig. Aufgrund von heteronormativen Gesellschaftsstrukturen ist der Prozess des Coming-outs lebenslang: Bei jeder neuen Begegnung, etwa mit einem\_r neuen Kollegen\_in, werden LSBTIQ\* Personen erneut in die Situation gebracht, sich entscheiden zu müssen, ob sie eventuelle Fehleinschätzungen ihres Gegenübers zu ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechts- und/oder sexuellen Identität korrigierend aufgreifen wollen oder nicht.

#### 2.2.1 Was macht die Bedeutsamkeit der Offenheit aus?

Um die Situation von LSBTIQ\* Personen am Arbeitsplatz besser verstehen zu können, ist es wichtig, diese Kombination aus dem Bedarf der Berücksichtigung unterschiedlicher Identitäten mit einer anderslautenden normativen Erwartung einzubeziehen. Nicht selten erleben LSBTIQ\* Personen als Reaktion auf einen offenen Umgang mit ihrer Identität die (irritierte) Reaktion: „Warum müsst Ihr das denn so raushängen lassen? Ich spreche doch auch nicht darüber, was ich im Bett mache!“. Ein Mitarbeiter, der stolz von seiner Hochzeit oder der Geburt des ersten Kindes erzählt, erlebt jedoch sicher eine andere Reaktion: Glückwünsche oder Ähnliches. Die Beziehungsform und somit auch das Sprechen darüber befinden sich innerhalb unserer gesellschaftlichen Norm, werden als soziale Information verstanden und lösen somit keine Irritationen aus. Für LSBTIQ\* Beschäftigte ist dies anders: Eine Information über die Geschlechtlichkeit, Geschlechts- oder sexuelle Identität wird oft als unangemessene, sexuelle Information, als „zu viel“ erlebt. Das erzeugt für LSBTIQ\* Beschäftigte ein Dilemma: Entweder korrigieren sie eine falsche normative Erwartung nicht – mit dem Ergebnis, dass sie einen Teil ihrer Identität verbergen – oder sie korrigieren normative Fehlannahmen, sprechen offen und setzen sich dadurch dem Vorwurf aus, zu viel zu erzählen. Aus diesem Grund wägen LSBTIQ\* Personen häufig genau ab, ob sie freudig von der gleichgeschlechtlichen Hochzeit, der offiziellen Änderung des Geschlechtseintrages oder des Namens sprechen können, um negative Reaktionen, irritierte Rückfragen oder auch Diskriminierung zu vermeiden.

Da es sich bei LSBTIQ\* Mitarbeitenden jedoch – ebenso wie bei allen anderen Beschäftigten – um einen relevanten Bestandteil ihrer Identität handelt, geht es darum, dass diese Beschäftigten genauso selbstverständlich offen kommunizieren können wie andere Mitarbeitende auch.

## 2.2.2 Organisationale Faktoren der Offenheit

Wie selbstverständlich offen Personen am Arbeitsplatz mit ihrer Geschlechtlichkeit, geschlechtlichen oder sexuellen Identität umgehen (können), wird neben persönlichen Eigenschaften auch durch organisationale Faktoren beeinflusst.

Unternehmensgröße: Für lesbische, schwule und bisexuelle Mitarbeiter\_innen zeigt sich, dass sie offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, wenn das Unternehmen, in dem sie arbeiten, kleiner ist (Frohn et al., 2017).

Netzwerke: Sind LSB+ Personen in einem unternehmensinternen Netzwerk organisiert, gehen sie offener mit ihrer sexuellen Identität um, als wenn sie es nicht sind (Frohn et al., 2017). Solche Netzwerke bestehen öfter in mittleren oder größeren Unternehmen.

Netzwerke	I*		T*		LBT+	
	Häufigkeit	% der Fälle	Häufigkeit	% der Fälle	Häufigkeit	% der Fälle
Nein, es existiert kein solches Netzwerk.	21	70,0	118	57,8	483	51,6
Nein, ein solches Netzwerk ist aber in Gründung.	2	6,7	5	2,5	14	1,5
Ja, es existiert ein solches Netzwerk.	4	13,3	47	23,0	258	27,6
Ja, es wird von dem_der Arbeitgeber_in anerkannt.	3	10,0	32	15,7	172	18,4
Ja, es wird von dem_der Arbeitgeber_in finanziell unterstützt.	2	6,7	20	9,8	121	12,9
Ja, es wird von dem_der Arbeitsgeber_in eingebunden.	2	6,7	26	12,7	121	12,9
Ja, ich bin Mitglied in diesem Netzwerk.	3	10,0	31	15,2	183	19,6

Tabelle 2. Existenz eines LSBTIQ\* Netzwerks innerhalb eines Unternehmens (Mehrfachnennungen möglich, 37 Angaben bei  $n_{I^*} = 30$ , 279 Angaben bei  $n_{T^*} = 204$ , 1.352 Angaben bei  $n_{LBT+} = 936$ ). Frohn et al., 2020

Tabelle 2 zeigt, in wie vielen Unternehmen, für die die Befragten tätig sind, ein Netzwerk existiert, das sich explizit mit Geschlechtlichkeit, Geschlechts- und sexueller Identität beschäftigt. LSB+ Personen geben mit 51,6% der Befragten seltener an, dass kein solches Netzwerk existiert, als trans\* Personen mit 57,8% und inter\* Personen mit 70,0%, außerdem geben rund 10% aller Befragten an, nicht zu wissen, ob ein solches Netzwerk existiert. Das zeigt, dass ein großer Teil der Befragten keinen Zugang zu solch einem Netzwerk hat und insbesondere Geschlechtlichkeit weniger Berücksichtigung findet als Geschlechts- und sexuelle Identität (Frohn et al., 2020). Insgesamt gibt es einige Stellschrauben für eine offene Unternehmenskultur, welche im Aufbaumodul genauer ausgeführt werden.

### 2.3 Selbstcheck zum eigenen Wissen

(Beim Klicken auf die von Ihnen ausgewählte Antwort erscheint die Lösung.)

1. Wieso fällt es LSBTIQ\* Beschäftigten schwerer, soziale Informationen (Paarbeziehung, Kinderwunsch, etc.) zu ihrer Person zu teilen, als ihre\_n Kollegen\_innen?
  - a. *LSBTIQ\* Personen sind schüchterner.*
  - b. *Informationen über ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität oder Geschlechtlichkeit werden oft von außen als unangemessen oder „zu privat“ angesehen.*
  - c. *LSBTIQ\* Personen halten mehr von Privatsphäre und der Trennung von Beruf und Privatleben.*
  
2. Wie lange dauert der Prozess des Coming-outs an?
  - a. *45 Minuten*
  - b. *Einmalig eine Stunde*
  - c. *Aufgrund gesellschaftlicher Normen ein Leben lang*
  - d. *Zwei Mal zwei Stunden*
  
3. Welchen Vorteil hat die Existenz von unternehmensinternen Netzwerken, die sich explizit mit den Themen „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ beschäftigen?
  - a. *LSBTIQ\* Themen können somit ausgelagert werden und spielen keine große Rolle mehr im Arbeitsalltag.*
  - b. *Möglichkeit der Veranstaltungsorganisation durch die Personen im Netzwerk.*
  - c. *LSBTIQ\* Personen können sich austauschen und in einem geschützten Raum offen(er) mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtlichkeit umgehen.*

### 3 Umgang am Arbeitsplatz LSB+

#### 3.1 Vergleiche im offenen Umgang

Nachdem die Bedeutsamkeit der Offenheit näher erläutert wurde, widmen sich dieses und das folgende Kapitel nun den konkreten Zahlen rund um die Offenheit von LSBTIQ\* Beschäftigten. Zunächst werden ein Blick auf die Entwicklung der Offenheit von LS Beschäftigten über die Dekaden geworfen und die Daten der LSBT\* Mitarbeiter\_innen miteinander verglichen. Zusätzlich wird zwischen unterschiedlichen Ebenen und Kontakten differenziert: der Offenheit gegenüber Kollegen\_innen, Führungskräften, Mitarbeitern\_innen und Kunden\_innen.

##### 3.1.1 Dekadenvergleich LS

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“

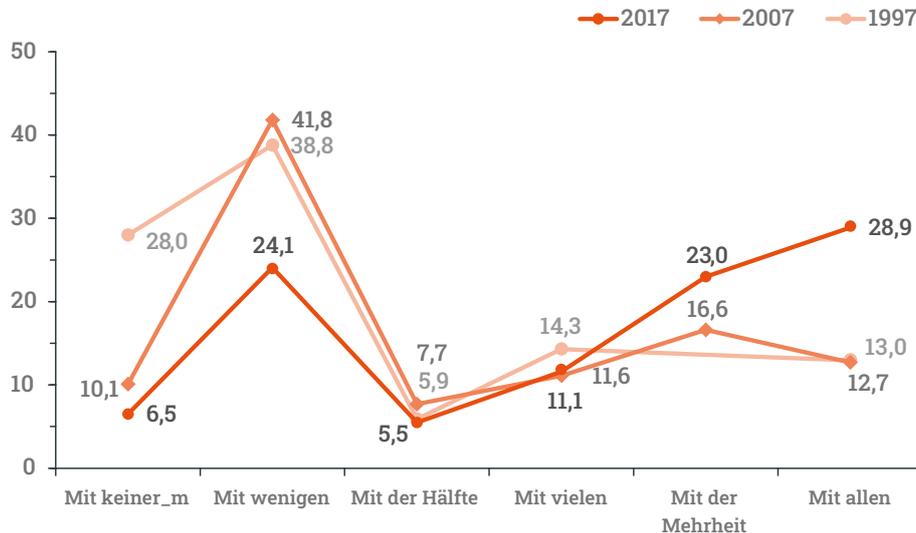


Abbildung 2. Die Offenheit von LS Personen gegenüber Kollegen\_innen im Dekadenvergleich (n1997 = 2.522, n2007 = 2.220, n2017 = 2.385). Bei der Studie von Knoll et al. (1997) gab es die Antwortmöglichkeit „Mit der Mehrheit“ nicht. Knoll et al., 1997; Frohn, 2007; Frohn et al., 2017

Abbildung 2 zeigt auf der Grundlage von drei quantitativen Studien in den Jahren 1997, 2007 und 2017, wie sich die Offenheit lesbischer Frauen und schwuler Männer bezüglich ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz zwischen 1997 und 2017 verändert hat. Während 1997 noch 66,8% der Befragten mit keiner\_m oder wenigen Kollegen\_innen offen über ihre sexuelle Identität gesprochen haben, machten 2007 insgesamt 51,9% der Befragten diese Angabe, 2017 waren dies nur noch 30,6% der Befragten. Mit allen Kollegen\_innen sprachen 1997 13,0% der Befragten, 2007 12,7% der Befragten und 2017 28,9% der Befragten. Es lässt sich also festhalten, dass lesbische und schwule Beschäftigte mittlerweile offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen (können).

3.1.2 Vergleich zwischen LS und B (und T\*)

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“

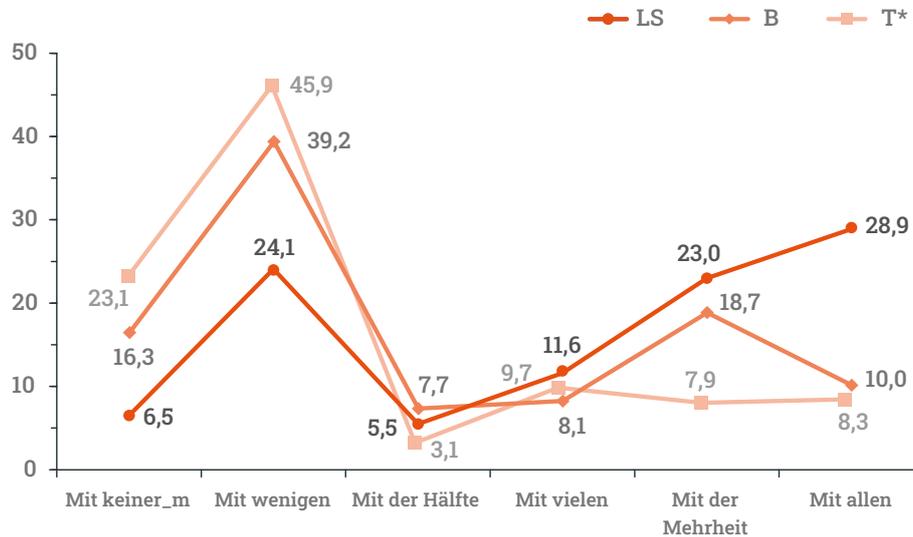


Abbildung 3. Die Offenheit von LSBT\* Personen gegenüber Kollegen\_innen ( $n_{LS} = 2.385$ ,  $n_B = 209$ ,  $n_{T^*} = 290$ ). Frohn et al., 2017

Im Vergleich zeigt sich in Abbildung 3, dass lesbische und schwule Befragte insgesamt etwas offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen als bisexuelle<sup>2</sup> Befragte. Mit allen Kollegen\_innen sprechen 28,9% der lesbischen und schwulen Befragten offen, bei den bisexuellen Befragten ist dies nur jede zehnte Person (Frohn et al., 2017). Umgekehrt geben 30,6% der lesbischen und schwulen Befragten an, mit keiner\_m oder mit wenigen Kollegen\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen, bei den bisexuellen Befragten geben dies 55,5%, bei den trans\* Befragten sogar 69,0% an. Trans\* Beschäftigte sind am Arbeitsplatz also deutlich verschlossener als LSB+ Personen. Zudem weisen die Daten ein ähnliches Schema zu denen im Dekadenvergleich der lesbischen und schwulen Beschäftigten auf: Die Offenheit der bisexuellen Beschäftigten entspricht ungefähr der Offenheit von lesbischen und schwulen Beschäftigten vor 15 Jahren und die der trans\* Beschäftigten der Offenheit von lesbischen und schwulen Personen vor 25 Jahren (Frohn et al., 2017).

<sup>2</sup> Hier und im Folgenden sind bei der Beschreibung von bisexuellen Befragten auch pansexuelle Befragte inkludiert, da aufgrund der geringen Anzahl der Personen für die statistische Auswertung eine Zusammenfassung notwendig war.

3.2 Offenheit LSB+

„Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“

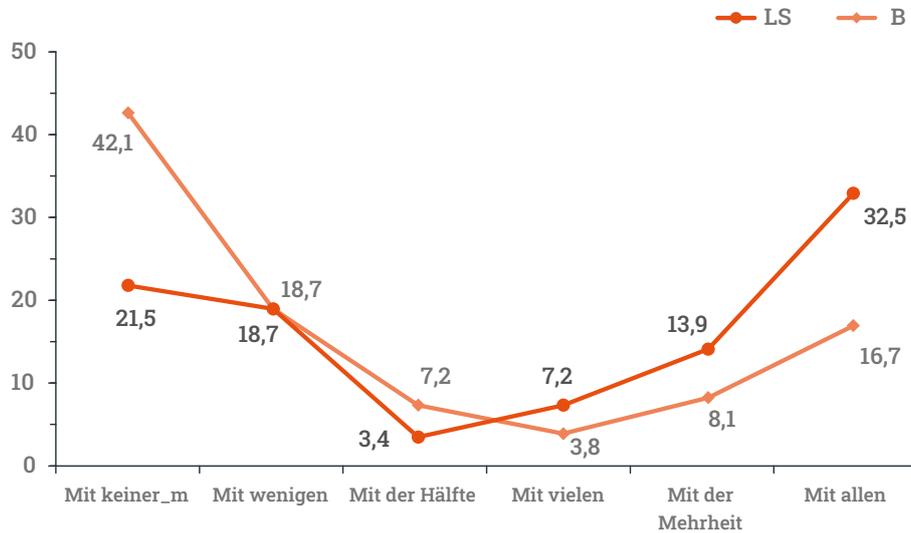


Abbildung 4. Die Offenheit von LSB+ Personen gegenüber Führungskräften ( $n_{LS} = 2.318, n_B = 202$ ). Frohn et al., 2017

Auch im offenen Umgang mit der sexuellen Identität gegenüber Führungskräften zeigen sich Unterschiede zwischen lesbischen und schwulen sowie bisexuellen Befragten (s. Abbildung 4). So geben insgesamt 40,2% der lesbischen und schwulen Befragten an, mit keiner\_m oder mit wenigen der Führungskräfte offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen, bei den bisexuellen Personen sind dies 60,8%. Mit allen Führungskräften sprechen 32,5% der lesbischen und schwulen Befragten offen, bei den bisexuellen Befragten geben sind dies nur 16,7% an (Frohn et al., 2017).

„Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“

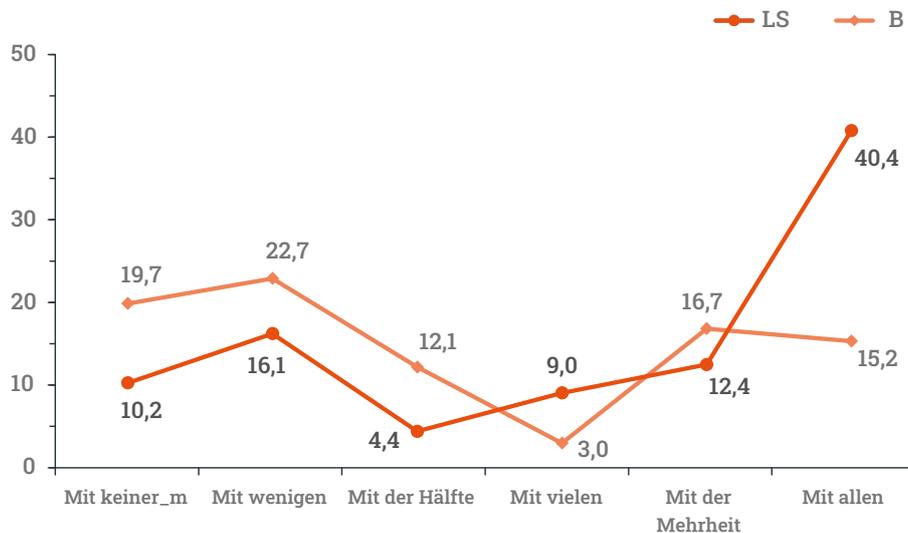


Abbildung 5. Die Offenheit von LSB+ Personen gegenüber Mitarbeitern\_innen ( $n_{LS} = 961, n_B = 59$ ). Frohn et al., 2017

Analog zum Umgang mit Kollegen\_innen und Führungskräften sind lesbische und schwule Befragte auch gegenüber Mitarbeitern\_innen etwas offener als bisexuelle Befragte (s. Abbildung 5). So geben insgesamt 26,3% der lesbischen und schwulen Befragten an, mit keiner\_m oder mit wenigen Mitarbeitern\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Bei den bisexuellen Befragten geben dies 42,4% an. Mit allen Mitarbeitern\_innen sprechen hingegen 40,4% der lesbischen und schwulen Befragten und 15,2% der bisexuellen Befragten offen über ihre sexuelle Identität.

In einer Studie, die speziell den Kunden\_innen-Kontakt von LSBTIQ\* Personen fokussiert, wurde festgestellt, dass die Befragten im Kontakt mit Kunden\_innen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität umgehen als im Kontakt mit ihren Kollegen\_innen (s. Abbildung 6).

„Mit wie vielen Ihrer Kunden\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“

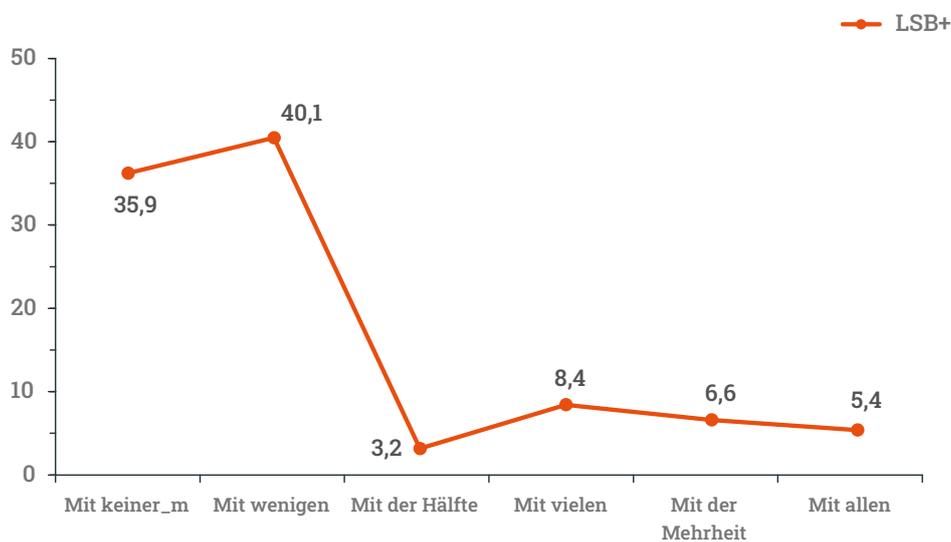


Abbildung 6. Die Offenheit von LSB+ Personen gegenüber Kunden\_innen ( $n_{\text{LSB+}} = 761$ ).  
Frohn et al., 2021

So geben 76,0% der LSB+ Befragten an, mit keiner\_m oder mit wenigen Kunden\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Lediglich 5,4% geben an, mit allen Kunden\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen (Frohn et al., 2021).

### 3.3 Selbstcheck zum eigenen Wissen

(Beim Klicken auf die von Ihnen ausgewählte Antwort erscheint die Lösung.)

1. Inwiefern lässt sich die Offenheit der lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans\* Beschäftigten am Arbeitsplatz vergleichen?
  - a. *Die Offenheit der bisexuellen Beschäftigten entspricht ungefähr der Offenheit von lesbischen und schwulen Beschäftigten vor 15 Jahren und die der trans\* Beschäftigten der Offenheit von lesbischen und schwulen Personen vor 25 Jahren.*
  - b. *Die Offenheit von LSBT\* Beschäftigten am Arbeitsplatz ist gleich groß.*
  - c. *Die Offenheit der bisexuellen Arbeitnehmer\_innen ist am größten.*
  
2. Welche Unterschiede gibt es bezüglich der Offenheit über die sexuelle Identität im Kunden\_innen-Kontakt und im Kontakt mit Kollegen\_innen?
  - a. *Befragte sind Kollegen\_innen gegenüber verschlossener.*
  - b. *Befragte sind Kunden\_innen gegenüber verschlossener.*
  - c. *Es gibt keine Unterschiede.*

## 4 Umgang am Arbeitsplatz TIQ\*

### 4.1 Offenheit TIQ\*

In der Studie wurde die Offenheit von LSB+ Personen mit ihrer sexuellen Identität mit der Offenheit von trans\* Personen mit ihrer Geschlechtsidentität<sup>3</sup> und von inter\* Personen mit ihrer Geschlechtlichkeit verglichen.

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität?“

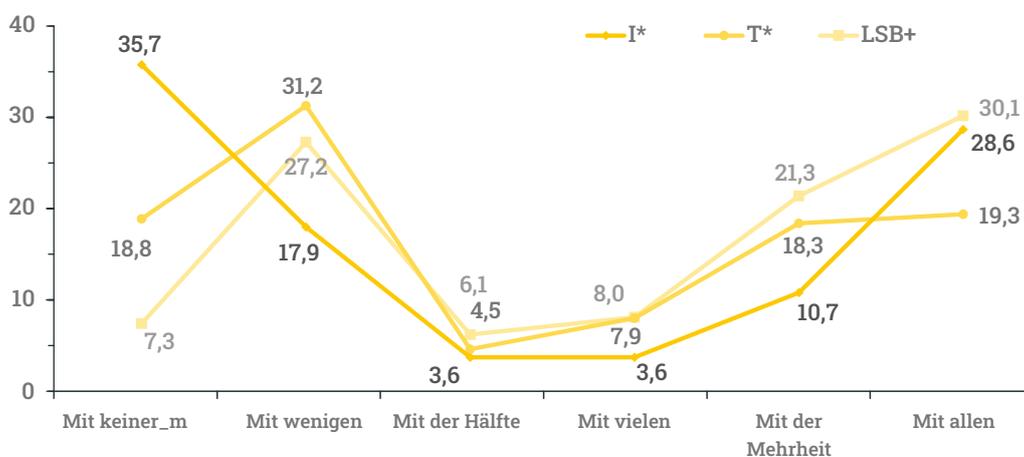


Abbildung 7. Die Offenheit von LSBTI\* Personen gegenüber Kollegen\_innen ( $n_{I^*} = 28$ ,  $n_{T^*} = 202$ ,  $n_{LSB^+} = 927$ ). Frohn et al., 2020

Wie in Abbildung 7 ersichtlich, zeigt sich für inter\* Personen wieder eine auffällig u-förmige Verteilung in der Offenheit gegenüber Kollegen\_innen, was für die LSBT\* Personen hingegen nicht gilt. Hier lässt sich festhalten, dass es nahezu eine Zweiteilung der inter\* Befragten gibt: Über die Hälfte der Befragten (53,6%) ist verschlossen und ein großer Teil (39,3%) eher offen. Dahingegen sieht die Kurve für LSB+ Personen deutlich anders aus – gleichzeitig ähnelt sich der Kurvenverlauf für trans\* und LSB+ Beschäftigte viel mehr und unterstreicht damit den u-förmigen Verlauf für die inter\* Befragten. Es besteht hier erneut ein Zusammenhang zu der Frage, ob eine Person im geschlechterbinären System als eindeutig männlich oder weiblich gelesen wird. Die Personen, die eindeutig als Mann oder Frau gelesen werden, sind verschlossener, während die Personen, die nicht eindeutig den beiden binären Kategorien zugeordnet werden können, offener sind.

<sup>3</sup> Die Offenheit von trans\* und inter\* Personen mit ihrer sexuellen Identität wurde nicht untersucht. Aufgrund der geringen Anzahl der befragten inter\* Personen können für diese Gruppe nur erste Tendenzen abgeleitet werden.

„Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität?“

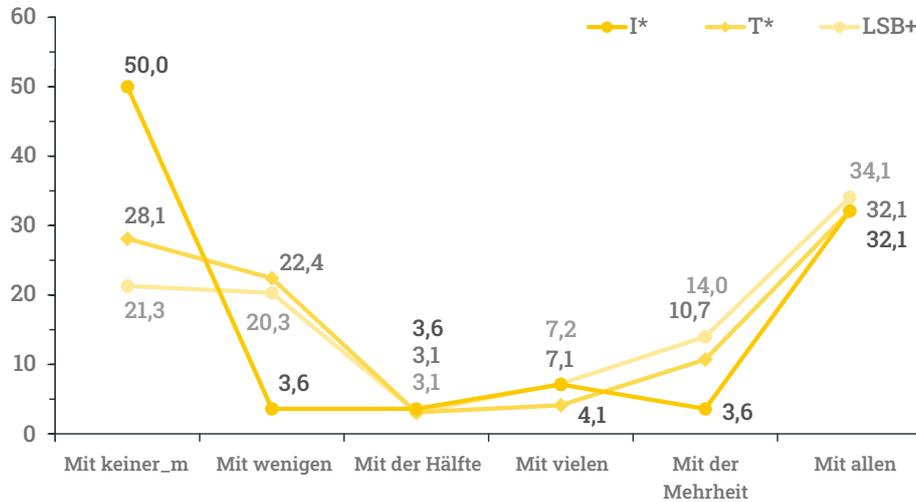


Abbildung 8. Die Offenheit von LSBT1\* Personen gegenüber Führungskräften  
( $n_{I^*} = 28$ ,  $n_{T^*} = 196$ ,  $n_{LSB^+} = 912$ ). Frohn et al., 2020

Auch hier zeigt sich zunächst wieder der u-förmige Verlauf bei den inter\* Befragten (s. Abbildung 8). Daneben wird deutlich, dass inter\* Befragte am verschlossensten gegenüber ihren Führungskräften mit ihrer Geschlechtlichkeit umgehen: 50% sprechen mit keiner Führungskraft offen – das sind bei trans\* Befragten etwa 28%, bei LSB+ Personen etwa 21%.

„Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität?“

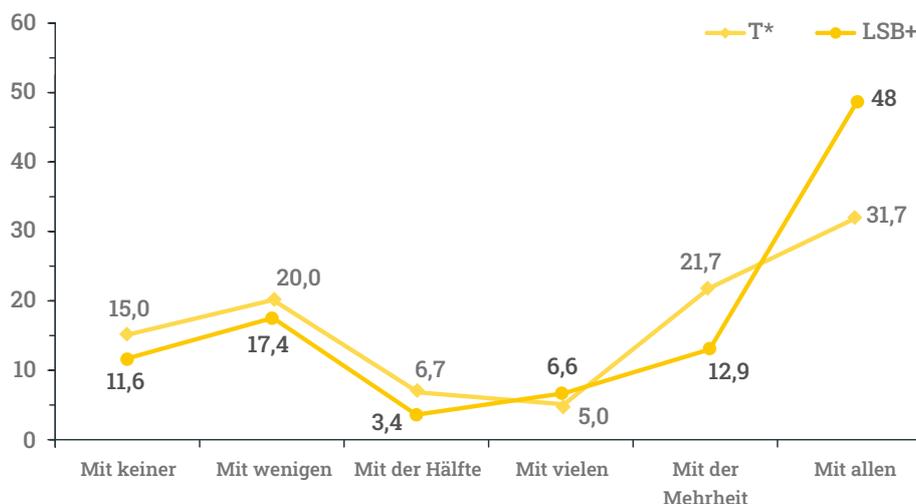


Abbildung 9. Die Offenheit von LSBT\* Führungskräften gegenüber Mitarbeitern\_innen  
( $n_{T^*} = 60$ ,  $n_{LSB^+} = 379$ ). Frohn et al., 2020

Auch der Umgang der trans\* Führungskräfte mit ihrer Geschlechtsidentität gegenüber ihren Mitarbeitenden ist verschlossener als der Umgang der LSB+ Führungskräfte hinsichtlich ihrer sexuellen Identität: Von den befragten trans\* Personen gaben insgesamt 35,0% an, mit keiner\_m oder mit wenigen ihrer Mitarbeitenden offen über ihre Geschlechtsidentität zu sprechen, dies wählen 29,0% der LSB+ Befragten hinsichtlich ihrer sexuellen Identität (s. Abbildung 9). Umgekehrt gaben 31,7% der befragten trans\* Führungskräfte an, mit allen Mitarbeitenden offen zu sprechen, dies tun 48,0% der LSB+ Führungskräfte.

„Mit wie vielen Kunden\_innen sprechen sie offen über ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“

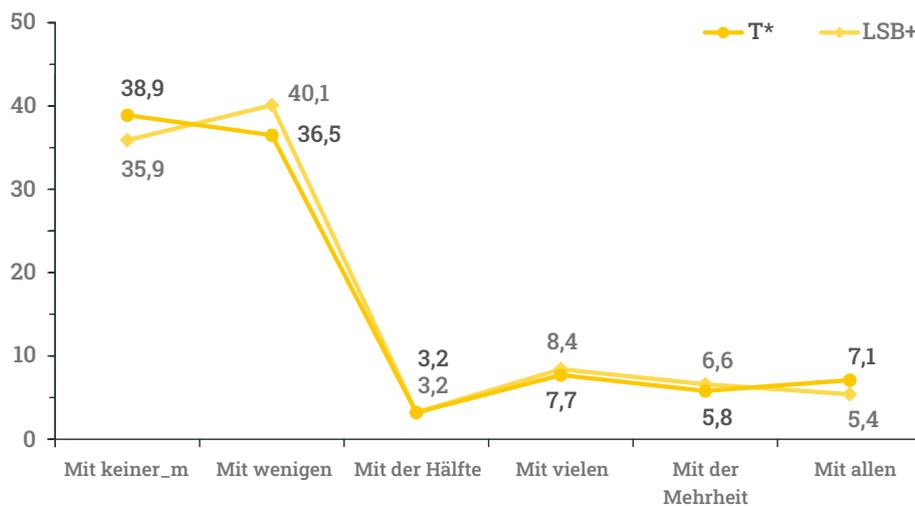


Abbildung 10. Die Offenheit von LSBT\* Personen gegenüber Kunden\_innen ( $n_{T^*} = 156$ ,  $n_{LSB^+} = 761$ ). Frohn et al., 2021

In Abbildung 10 wird deutlich, dass die Offenheit von trans\* und LSB+ Personen im Umgang mit Kunden\_innen nahezu identisch ist, sodass vermutet werden kann, dass weniger die Geschlechts- oder sexuelle Identität selbst den Unterschied machen, sondern vielmehr die Zielgruppe der Kunden\_innen.

## 4.2 Persönliche Einflussfaktoren für einen offenen Umgang

### 4.2.1 Umgang mit der Geschlechtsidentität im Transitionsverlauf

Abbildung 11 lässt den unterschiedlich offenen Umgang von trans\* Personen mit ihrer Geschlechtsidentität im Transitionsverlauf erkennen. Es zeigt sich, dass trans\* Personen weniger offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, wenn sie vor dem Transitionsprozess stehen, als wenn sie den Transitionsprozess gerade begonnen haben, also beispielsweise gerade eine Hormonersatztherapie durchführen. Wenn dieser Prozess fortschreitet, sinkt die Offenheit sukzessive wieder. Der Zeitpunkt im Transitionsprozess hat also einen erheblichen Effekt auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität (Frohn et al., 2020).

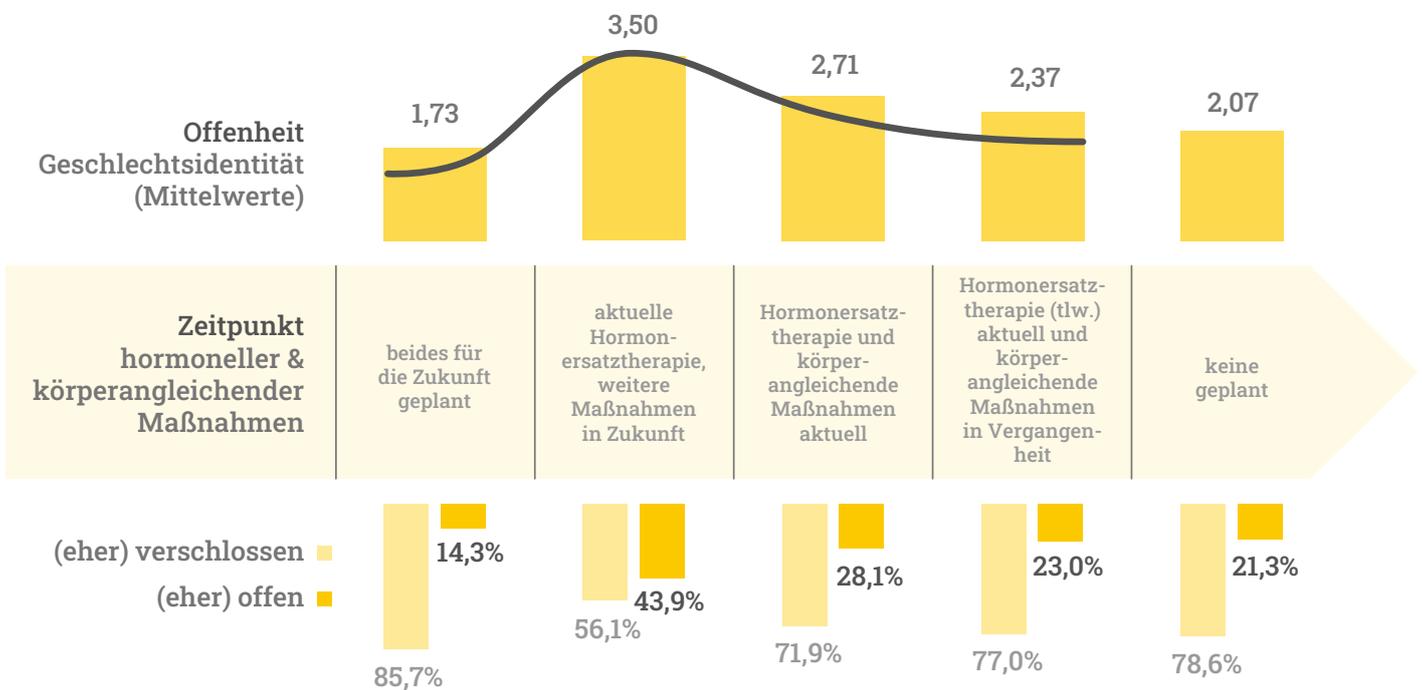


Abbildung 11. Die Offenheit von trans\* Personen im Transitionsverlauf ( $n_{r,*} = 222$ ). Frohn et al., 2017

### 4.2.2 Passing im geschlechterbinären System

Beim offenen Umgang mit der Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität von inter\* und trans\* Personen spielt ihr Passing im geschlechterbinären System eine wichtige Rolle. So konnte gezeigt werden, dass die befragten inter\* und trans\* Personen umso offener mit ihrer Geschlechtlichkeit und Geschlechtsidentität umgehen, wenn sie „von Anderen als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen [werden]“. Wird beispielsweise eine trans\* Frau von Anderen als eindeutig weiblich wahrgenommen, so ist ihr Passing im geschlechterbinären System hoch (Frohn et al., 2020), und sie geht im Durchschnitt weniger offen mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz um.

### 4.3 Selbstcheck zum eigenen Wissen

(Beim Klicken auf die von Ihnen ausgewählte Antwort erscheint die Lösung.)

1. Was bedeutet die u-förmige Verteilung, die sich hinsichtlich der Offenheit der inter\* Befragten wiederholt zeigt?
  - a. Die meisten inter\* Befragten haben die Fragen zur Offenheit nicht beantwortet.
  - b. Die meisten inter\* Befragten haben Antwortkategorien in der Mitte gewählt und sprechen mit der Hälfte offen über ihre Geschlechtlichkeit.
  - c. Es zeigt sich eine Zweiteilung der inter\* Befragten: Die meisten wählen die äußeren Antwortkategorien und sprechen entweder mit keiner\_m oder mit allen über ihre Geschlechtlichkeit.
  
2. Wie verändert sich die Offenheit von trans\* Personen im Transitionsverlauf?
  - a. Es gibt keine Veränderung, trans\* Personen sind (fast) immer verschlossen.
  - b. Je weiter der Transitionsverlauf voranschreitet, desto offener sind trans\* Personen.
  - c. Vor der Transition sind trans\* Personen verschlossener, zu Beginn der Transition offener und im fortschreitenden Prozess wieder verschlossener bezüglich ihrer geschlechtlichen Identität.
  
3. Was bedeutet „Passing“?
  - a. Inwiefern Personen als eindeutig männlich oder weiblich wahrgenommen werden.
  - b. Die Anpassungsfähigkeit von LSBTIQ\* Beschäftigten an ihre Umwelt.
  - c. Das Übereinstimmen von Arbeitgeber\_innen-Maßnahmen mit den Bedarfen der (LSBTIQ\*) Mitarbeiter\_innen.

## 5 Literatur

- Charta der Vielfalt e.V. (2021). Vielfaltsdimensionen. <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- 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*, X, 1, S. 19-63.
- Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt ... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), *Queer school. Schwule und Lesben machen Schule* (S. 83-98). Edition Waldschlösschen.
- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. *Schwules Netzwerk* (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). »Out im Office?!« Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). »Inter\* im Office?!« Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2021). »Out im Office! Out vor Kunden\_innen?« Die Arbeitssituation von LSBT\*I\*Q+ Personen im Kunden\_innen-Kontakt. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.
- Jablonski, H. (2019). Privilegien anerkennen und Potenziale richtig einschätzen. In M. Domsch, D. Ladwig & F. Weber (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben – Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (S. 21-36). Springer Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_2)
- Kalkum, D. & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Knoll, C., Edinger, M. & Reisbeck, G. (1997). *Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt*. Edition Gay Studies im Profil Verlag.
- Philipp, S., Meier, I., Starl, K. & Kreimer, M. (2014). Auswirkungen von mehrfachen Diskriminierungen auf Berufsbiografien. Eine empirische Erhebung. Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01437-7>