



Frohn | Wiens | Buhl | Peitzmann | Heiligers

# INTER\* IM OFFICE?!

Die Arbeitssituation von inter\*  
Personen in Deutschland  
unter differenzieller Perspektive  
zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen

## Zitation

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 (Hrsg.).

## Autoren\_innen

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

Herausgeber\_in:  
IDA | Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung



Kooperationspartnerin:



Forschung gefördert durch



Layout, Druck und Versand gefördert durch



Die Dr. Frohn GmbH ist Unterzeichnerin der



## Dank oder: Wer alles zum Erfolg der Studie beigetragen hat.

Als wir vor drei Jahren den Relaunch der Studie „Out im Office?!“ veröffentlicht haben, mussten wir schmerzlich feststellen, dass wir inter\* Personen am Arbeitsplatz nicht die dringend notwendige Aufmerksamkeit widmen konnten – umso mehr freue ich mich, dass wir mit der nun vorliegenden Publikation einen Beitrag dazu leisten können, diese bedauernswerte Leerstelle in der Forschung sukzessiv zu schließen.






Besonders zufrieden bin ich darüber, dass es durch das vorgelagerte, qualitativ orientierte Teilprojekt gelungen ist, die darauf folgende quantitative Online-Befragung partizipativ unter Einbeziehung eines inter\* Beirats zu gestalten, um auf diese Weise eine Community-basierte Forschungsperspektive einzunehmen.

Ohne eine Forschungsförderung lässt sich ein so umfassendes Forschungsprojekt nicht realisieren. Daher möchte ich zuallererst der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die jahrelange vertrauensvolle Zusammenarbeit gerade auch in diesem Projekt von Herzen danken! Layout und Druck dieser Publikation wurde ermöglicht durch die Förderung der Stiftung PROUT AT WORK: Auch hier blicken wir schon auf eine Tradition in der Zusammenarbeit zurück, wofür ich ebenfalls herzlich Danke sagen möchte.

Allen Mitarbeiter\_innen im IDA kann ich nicht genug Danke sagen: Nicht nur, dass das Projekt an sich aufwändig und komplex war – nein, es ist unter Pandemie-Bedingungen alles aus dem Home-Office bearbeitet worden. Daher hat insbesondere Michael Wiens für außerordentliche Koordinationsleistungen eines Hand in Hand arbeitenden Teams erheblichen Dank verdient: Hier sind Sarah Buhl, Milena Peitzmann und Nain Heiligers für das besondere Engagement im Projekt zu nennen! Mein hoher Anspruch an Qualität – insbesondere im Lektorat – wird nur von Dominik Neubauer übertroffen: Von Herzen Danke dafür! Das ansprechende Layout und die gelungene Umsetzung unserer anspruchsvollen Ideen zu Abbildungen entstammen der erfahrenen Feder von Markus Biemann: Vielen Dank!

Verantwortungsvolle Forschung im Kontext marginalisierter Gruppen basiert auf partizipativer Forschung – daher allen Experten\_innen aus den qualitativen Interviews: Vielen Dank für die Offenheit! Dem inter\* Beirat gebührt mein Dank für die Ideen eines adäquaten Wordings, das gemeinsame Einordnen der Erkenntnisse aus der qualitativen Forschung sowie das kritische Ventilieren der Items für die Online-Befragung! Freilich möchte ich dem wissenschaftlichen Beirat des IDA für seine konstruktiven Anregungen aus Forscher\_innen-Perspektive zu den jeweils relevanten Fragestellungen sehr danken.

Abschließend gilt mein Dank einer besonders wichtigen Personengruppe – unseren Befragten: Über 60.000 Minuten Lebenszeit der Personen, die sich beim Ausfüllen des Fragebogens eingebracht haben, sind die Grundlage dieser Studie. Dafür meinen von großem Respekt geprägten umfassenden Dank!

	0 Metakommunikative Vorabbemerkung .....	6
	1 Einleitung oder: Warum eine Studie über LSBT*I*Q+ Personen am Arbeitsplatz? .....	12
	1.1. Was ist bisher über die gesellschaftliche Stellung von (endo*) LSBT*Q+ Personen in Deutschland bekannt? .....	12
	1.2. Was ist bisher über die Erfahrungen von (endo*) LSBT*Q+ Personen am Arbeitsplatz bekannt? .....	13
	1.3. Mit welchem Anteil potenziell erwerbstätiger (endo*) LSBT*Q+ Personen ist zu rechnen? .....	14
	1.4. Was ist bisher über die Situation von inter* Personen bekannt? .....	15
	1.5. Mit welchem Anteil potenziell erwerbstätiger inter* Personen ist zu rechnen? .....	16
	2 Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen oder: Was soll in dieser Studie untersucht werden? .....	18
	2.1. Was hat diese Studie mit Antidiskriminierung und Diversity Management zu tun? .....	18
	2.2. Wie gestaltet sich Diversity Management in der Praxis? .....	20
	2.3. Welche Leitmotive stehen im Vordergrund der Untersuchung? .....	20
	2.4. Welche konkreten Forschungsfragen lassen sich benennen? .....	21
	3 Methode oder: Wie wurde die Befragung organisiert? .....	22
	3.1. Welche verschiedenen Forschungsschritte haben zu dieser Studie geführt? .....	22
	3.2. Wie wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht? .....	23
	4 Stichprobe oder: Wer hat sich an der Befragung beteiligt? .....	24
	4.1. Welche(s) Geschlecht(er)/Geschlechtlichkeit(en)/Geschlechtsidentität(en) haben die Befragten? .....	25
	4.2. Welche sexuelle(n) Identität(en) haben die Befragten? .....	29
	4.3. Wie lässt sich die Stichprobe darüber hinaus beschreiben? .....	30
	4.4. Welche Besonderheiten berichten inter* Personen bezüglich ihrer Biografie? .....	43
	5 Ergebnisse oder: Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen? .....	48
	5.1. Wie viele Personen gehen offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität .....	48
	5.1.1. Wie offen sind die Befragten gegenüber Ihren Kollegen_innen, Führungskräften und Mitarbeitenden? .....	48
	5.1.2. Welche Einstellungen haben die Befragten in Bezug auf ihren offenen Umgang mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität? .....	53
	5.1.3. Wie unterscheiden sich inter* Personen hinsichtlich des Umgangs mit ihrer Intergeschlechtlichkeit? Welchen Einfluss hat das Passing in einem geschlechterbinären System auf die Offenheit? Kann man ähnliche Effekte für (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Personen feststellen? .....	53
	5.2. Welche Faktoren der Organisation berichten LSBT*I*Q+ Personen? Haben diese Faktoren Auswirkungen auf den Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität? .....	54
	5.2.1. Wie nehmen die Befragten das Diversity Management in ihrer Organisation wahr? .....	54
	5.2.2. Wie nehmen die Befragten die Unternehmenskultur in ihrer Organisation wahr? .....	55
	5.3. Welche weiteren (persönlichen) Faktoren sind für die Befragten und ihr Erleben am Arbeitsplatz relevant? Haben diese Faktoren Auswirkungen auf den Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität? .....	59
	5.3.1. Welche Ressourcen berichten LSBT*I*Q+ Personen? .....	59
	5.3.2. Wie sieht die Arbeitszufriedenheit, das Commitment und der organisationsbezogene Selbstwert von LSBT*I*Q+ Personen im Zusammenhang mit ihrem Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität aus? .....	60

5.3.3.	Welche psychosomatischen Beschwerden berichten LSBT*I*Q+ Personen?	61
5.4.	Welchen Einfluss nehmen Betriebsräte_innen bzw. Personalräte_innen (BR/PR) auf LSBT*I*Q+ Personen? Gibt es einen Zusammenhang zwischen BR/PR-Aktivität und dem Umgang mit Intergeschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Identität?	61
5.5.	Wie schätzen die Befragten bestehende rechtliche Rahmenbedingungen (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Grundgesetz (GG)) ein?	62
5.6.	Welche Akzeptanzerfahrung machen die „offenen“ Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz antizipieren die Personen, die nicht offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität umgehen?	63
5.7.	Welche Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten?	66
5.7.1.	Wie viele Befragte berichten über Schlechterbehandlung am Arbeitsplatz?	66
5.7.2.	Wie viele Befragte berichten über direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung?	67
5.7.3.	Wie viele Befragte berichten über konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz?	68
5.7.4.	Wie viele inter* Befragte berichten über inter*-spezifische Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?	72
5.7.5.	Wie viele (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Befragte berichten über trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?	72
5.7.6.	Wie viele LSBT*I*Q+ Befragte berichten über AGG-nahe und strafrechtliche relevante Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?	73
5.7.7.	Wie lässt sich das Ausmaß der Diskriminierung zusammenfassen?	74
5.7.8.	Unterscheiden sich die berichteten Diskriminierungserlebnisse zwischen 2017 und 2020?	75
5.7.9.	Inwiefern hängt das Passing in einem geschlechterbinären System mit Diskriminierungserfahrungen zusammen?	76
5.7.10.	Wie bewältigen LSBT*I*Q+ Personen ihre Diskriminierungserfahrungen?	76
5.7.11.	Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „LSBT*I*Q+-friendly“ das Unternehmen ist? Gibt es Unternehmensselektionsprozesse bei Kaufentscheidungen und/oder Bewerbungen?	76
5.8.	Welche potenziellen Kompetenzen bringen LSBT*I*Q+ Personen für den_die Arbeitgeber_in mit?	78
5.8.1.	Haben LSBT*I*Q+ Personen aufgrund ihrer Biografie besondere intrapersonale, interpersonale sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen?	78
5.8.2.	Wie resilient sind LSBT*I*Q+ Personen?	79



## 6 Diskussion oder: Was bedeuten diese Ergebnisse? 80

6.1.	Wie lassen sich die Ergebnisse zusammenfassen?	80
6.2.	Wieso ist es herausfordernd, eine Aussage über die Repräsentativität von Befragungen mit Schwerpunkt inter*/Intergeschlechtlichkeit/ angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale zu machen?	83
6.3.	Wieso ist es herausfordernd und gleichzeitig notwendig, LSBT*I*Q+ Personen differenziell zu betrachten?	85
6.4.	Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf diese Untersuchung zur Diskriminierung am Arbeitsplatz?	86
6.5.	Welche Punkte sollten in künftiger Forschung insbesondere vertieft werden?	88



## 7 Welche Maßnahmen lassen sich ableiten, um kommende Entwicklungen bezüglich vielfältiger Geschlechtlichkeiten, Geschlechtsidentitäten und sexueller Identitäten proaktiv zu gestalten? 90

Literatur	94
Tabellenverzeichnis	97
Abbildungsverzeichnis	98
Autoren_innen	99
Fotocredits	100
Linkverzeichnis	101
Impressum	103

# O

## METAKOMMUNIKATIVE VORABBEMERKUNG

Die vorliegende Studie verfolgt die Zielsetzung, die bislang unbefriedigend erforschte Arbeitssituation von Personen, die sich dem Spektrum inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale zuordnen, zu untersuchen und mit den Erfahrungen von (endo\*) lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen sowie trans\* und/oder nicht-binären Personen differenziell zu vergleichen. Während die im geringen Umfang vorliegende Forschung im Zusammenhang mit inter\* vor allem im Bereich medizinisch relevanter Faktoren liegt, gibt es kaum systematisch erhobene Daten zu psychosozialen Aspekten der vielfältigen inter\* Lebensrealitäten.

<sup>1</sup> Als endo\*/endogeschlechtlich/endosexuell etc. bezeichnet man Personen, die nicht intergeschlechtlich sind. Die Geschlechtlichkeit dieser Personen lässt sich (augenscheinlich) eindeutig den biologisch-medizinischen Konstruktionen von „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen (vgl. Debus & Laumann, 2020). Im Laufe der Veröffentlichung werden hinter alle Stammformen von Bezeichnungen unterschiedlicher Geschlechtlichkeiten (z.B. inter\*, endo\*) und Geschlechtsidentitäten (z.B. trans\*, cis\*) Asteriske genutzt, um zu symbolisieren, dass unterschiedliche Endungen angefügt werden können (für weitere Erläuterungen dieser Begrifflichkeiten, s. unten).

<sup>2</sup> Der Begriff „Erfahrungsexperten\_innen“ beschreibt inter\* Personen, die eine Alltagsexpertise durch ihre Lebensweltkompetenz besitzen. Die Personen, die einen Experten\_innenstatus über ihre persönliche Erfahrung hinaus haben, werden in dieser Studie als „inter\* Experten\_innen“ beschrieben.

Die Entwicklung gemeinsam getragener Begrifflichkeiten ist in diesem Kontext noch nicht abgeschlossen. Gerade im Kontext inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen von Geschlechtsmerkmalen ist – auch aufgrund der vielfältigen Alltagserfahrungen von inter\* Personen – eine große Menge an unterschiedlichen Begriffen mit verschiedenen Interpretationsschwerpunkten zu entdecken. So gibt es einerseits Personen, die betonen, dass Intergeschlechtlichkeit als eine angeborene Variation der Geschlechtsmerkmale vor allem auf körperlicher Ebene zu verorten sei. Andererseits findet Intergeschlechtlichkeit für einige Erfahrungsexperten\_innen<sup>2</sup> (auch) auf einer Identitätsebene statt: die Identität könne als Resultat einer angeborenen Variation der Geschlechtsmerkmale verstanden werden und somit über eine rein körperliche Komponente hinausgehen. Folglich erschwert diese spektrale Breite begrifflicher Definitionen sowie Selbstverständnisse die Nutzung treffender Begrifflichkeiten. So sind Begriffe zum einen kontextabhängig und zum anderen stets von der Lebensgeschichte der betreffenden Personen geprägt. Zusätzlich verstärkt die kaum vorhandene Aufklärung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ein potenzielles Missverstehen körperlicher Vielfalt. In dieser Studie benutzen wir vor allem die von Ghattas et al. (2015) vorgeschlagenen Begriffe



„inter\*“ und „Intergeschlechtlichkeit“, welche in der Menschenrechtsbewegung entstanden sind. „Inter\*“ möchte – symbolisiert durch den Asterisk – für alle Selbstbeschreibungen offen sein und die Vielfältigkeit intergeschlechtlicher Realitäten abbilden. „Intergeschlechtlichkeit“ bezeichnet das Vorhandensein angeborener Geschlechtsmerkmale, die nicht durch Begrifflichkeiten einer binären Geschlechternorm beschrieben werden können. Dem noch heute häufig verwendeten Begriff „Intersexualität“ liegt eine fehlerhafte Übersetzung des englischen Begriffs „Intersex“ zugrunde, welcher sich im englischen Sprachraum nicht auf die Sexualität, sondern auf die Geschlechtlichkeit der so bezeichneten Personen bezieht. Der in der deutschen Sprache häufig nicht trennscharf verwendete Begriff „Sexualität“ führt zusätzlich zu Fehlinterpretationen entsprechender Begrifflichkeiten und erschwert auf diese Weise in vielen Fällen eine korrekte Benennung von inter\* Lebensrealitäten. Dies kann z.B. zu einer falschen Verortung von Intergeschlechtlichkeit auf die Ebene sexueller Identitäten<sup>3</sup> führen.

Ogleich für uns zentral ist, alle inter\* Lebensrealitäten zu berücksichtigen, möchten wir uns vor allem von den in der International Classification of Diseases (ICD) genutzten Begriffen rund um sogenannte „Disorders of sex development (DSD)“ distanzieren, die die World Health Organisation (WHO) vorschlägt (WHO, 2019). Auf Grundlage dieser medizinischen Diagnose werden traumatisierende und ohne (informiertes) Einverständnis durchgeführte geschlechtsverändernde Eingriffe eingeleitet. Diese Operationen werden im medizinischen Kontext als notwendig deklariert, haben aber oftmals vor allem kosmetische Funktionen. Aus diesem Grund verfolgt diese Studie das Ziel, so sorgfältig wie möglich zwischen medizinisch notwendigen und kosmetischen Eingriffen zu unterscheiden. Dabei werden kosmetische Eingriffe als solche definiert, die keine medizinische Indikation haben und/oder nicht lebensrettend sind, sondern als primäres Ziel eine (vermutete) bessere soziale Eingliederung der inter\* Person verfolgen (Klöppel, 2016). Um diese Diskrepanz an jeder Stelle zu verdeutlichen, verwenden wir den Begriff „medizinische Widerfahrnisse“, um durchgeführte Eingriffe und deren (Langzeit-)Folgen nicht zu verharmlosen, zumal Begrifflichkeiten mit medizinisch-diagnostischem Ursprung häufig als hochgradig pathologisierend empfunden werden. Gerade bei dem Versuch, eine vielfältige Personengruppe beschreibend zusammenzufassen, wie auch in einigen Teilen der folgenden Veröffentlichung der Fall, können diese Begriffe die Stigmatisierung von inter\* Personen verstärken. Selbstverständlich ist es ein Recht jedes\_r Einzelnen, über die Begriffe zur Beschreibung der eigenen Person selbstbestimmt zu entscheiden, und dies ist von Forschern\_innen nicht zu bewerten. Die Intention dieser Studie ist es lediglich, bei der Beschreibung der Zielgruppe auf solche Begriffe zu verzichten, die von einigen Mitgliedern dieser Gruppe als pathologisierend und/oder stigmatisierend empfunden werden. In Kontexten, in denen medizinische Widerfahrnisse und/oder körperliche Vielfalt ausgedrückt werden sollen, wird daher in dieser Studie der Begriff „angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale“ verwendet.

<sup>3</sup> In der folgenden Studie benutzen wir den Begriff „sexuelle Identität“ statt „sexuelle Orientierung“. Damit wollen wir verdeutlichen, dass Homo-, Bi-/Pan- und Heterosexualität zeitlich relativ stabile Eigenschaften sind und damit identitätsstiftende Bestandteile der Persönlichkeit sein können sowie nicht allein in Beziehung oder Kontakt zu einer anderen Person bestimmt oder erlebt werden. Dabei sollte auch bedacht werden, dass zur sexuellen Identität nicht nur die sexuelle Anziehung, sondern auch z.B. die emotionale Anziehung, eigene Lebensentwürfe sowie die Zugehörigkeit zu einer Community gehören.

<sup>4</sup> In dieser Studie nutzen wir die Abkürzung „LSBT\*I\*Q+“, um Personen zusammenzufassen, die sich als lesbisch, schwul, bi- und/oder pansexuell sowie trans\* und/oder nicht-binär identifizieren. Darüber hinaus sind Menschen, die intergeschlechtlich geboren sind oder sich als queer bezeichnen, in dieser Abkürzung inkludiert. Die Asteriske symbolisieren die Streuung rund um die Begriffe trans\* und inter\*, das Plus zeigt an, dass die Abkürzung in stetiger Entwicklung ist und weitere (Selbst-)Bezeichnungen berücksichtigen möchte. Dabei symbolisiert das „B“ – als Anfangsbuchstabe der Gruppe – bi- und/oder pansexuelle Personen und das „T“ sowohl trans\* als auch nicht-binäre Personen. An dieser Stelle ist zum Beispiel auch (der Umgang mit) Asexualität zu nennen, die in dieser Studie nicht im Forschungsfokus steht, in zukünftigen Untersuchungen aber unbedingt betrachtet werden sollte. Wenn an manchen Stellen dieser Publikation die Abkürzung „LSBT\*I\*Q+“ um Buchstaben verkürzt verwendet wird, dann möchten wir uns an den jeweiligen Stellen nur auf die benannten Personengruppen beziehen.

Um die unterschiedlichen Foki von intergeschlechtlichen Menschen auf ihre Geschlechtlichkeit und/oder ihr Geschlechterleben und/oder ihre Geschlechtsidentität zu jedem Zeitpunkt zu verdeutlichen, versuchen wir, die Begriffe inter\*, Intergeschlechtlichkeit und angeborene Variationen von Geschlechtsmerkmalen – wohlwissend, dass mit diesen Begriffen unterschiedliche Interpretationsschwerpunkte mitschwingen – möglichst ausgeglichen zu verwenden. Im gesamten Studienverlauf haben wir sämtliche relevante Begriffe in enger partizipativer Zusammenarbeit mit inter\* Experten\_innen diskutiert.

Während bei Berichten über Diskriminierung von Personen mit unterschiedlichen Geschlechtlichkeiten/geschlechtlichen Identitäten/sexuellen Identitäten oft lediglich die Abkürzung LSBT\*I\*Q+<sup>4</sup> verwendet wird, hat diese Studie das Ziel, diesem „Homogenisierungstrend“ entgegenzuwirken und die verschiedenen Gruppen unter differenzieller Perspektive zu betrachten. Dabei muss bedacht werden, dass sich Geschlechtlichkeit (ausgehend von der Körperlichkeit einer Person), geschlechtliche Identität (ausgehend vom Selbstverständnis einer Person) und sexuelle Identität auf unterschiedlichen Analyseebenen befinden, wie Abbildung 1 verdeutlicht.

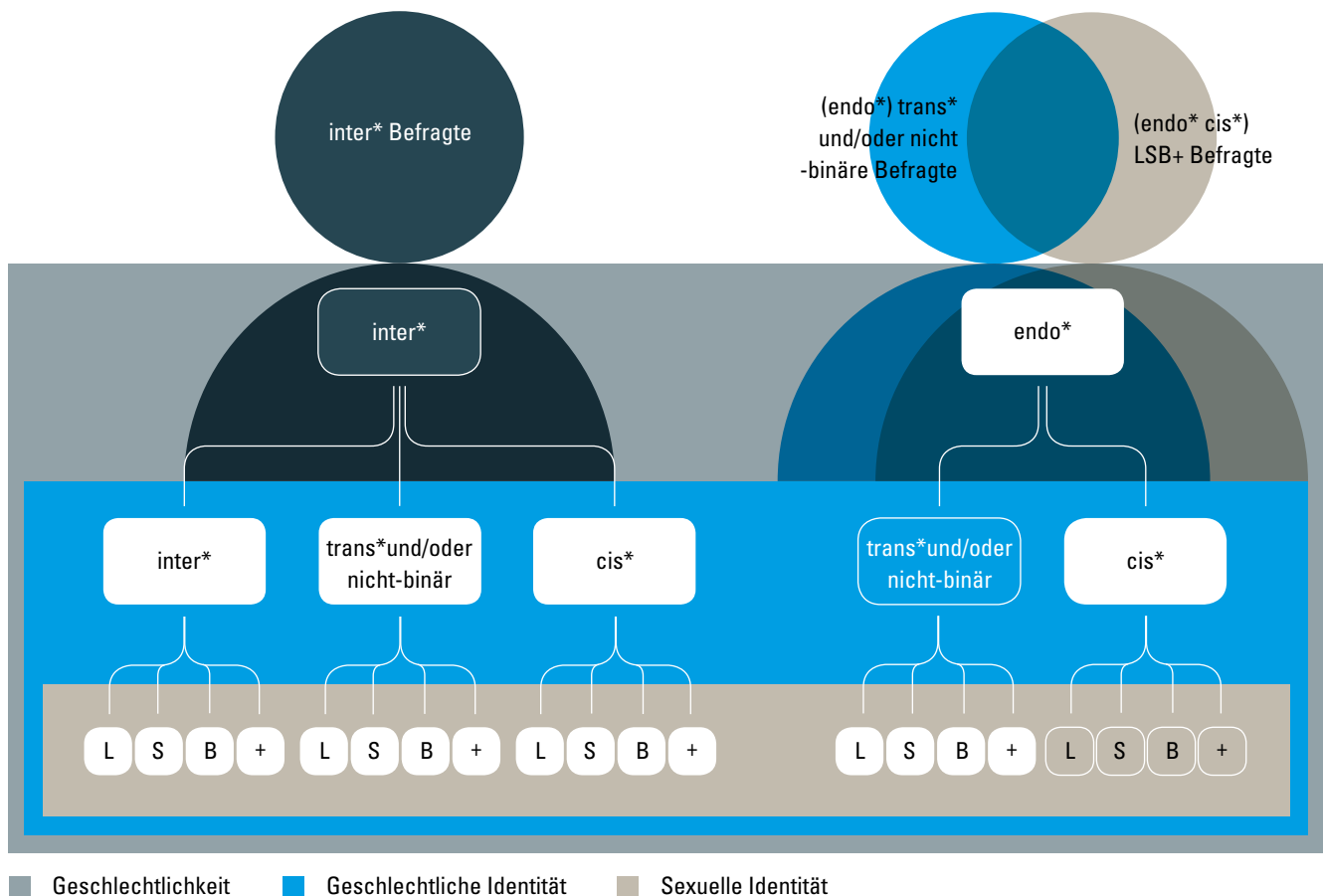


Abbildung 1. Analyseebenen von Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität.

Aufgrund des besonderen studienimmanenten Fokus auf Intergeschlechtlichkeit werden alle inter\* Befragten gemeinsam ausgewertet, unabhängig ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität. Endo\* Personen werden in dieser Studie auf Basis ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Identität berücksichtigt. Uns ist bewusst, dass sich auch inter\* Personen mit dem gesamten Spektrum vielfältiger Geschlechtsidentitäten (neben cis\* z.B. auch trans\*) und sexueller Identitäten identifizieren können. Dabei sprechen wir von cis\* bei den Menschen, deren Geschlechtserleben mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Als trans\* Personen bezeichnen wir im Gegensatz dazu Menschen, deren Geschlechtserleben und/oder Geschlechtsausdruck von der Geschlechtszuordnung abweichen, die ihnen zu Beginn ihres Lebens aufgrund körperlicher Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde (Çetin & Grigowski, 2016; Köllen, 2016). Dabei ist darauf hinzuweisen, dass diese cis\*/trans\* Binariät durchaus problematisiert werden kann. Für unseren Kontext von besonderer Relevanz ist dabei, dass inter\* Personen zwar cis\* sein können, aber häufig nicht die Privilegien, die sonst mit cis\* einhergehen, zugesprochen bekommen (Viloría, 2014). Auch können sie somit von Mehrfach- und intersektionaler<sup>5</sup> Diskriminierung betroffen sein, was bei der Betrachtung der Gruppenergebnisse bedacht werden sollte.

Weiterhin wurden alle endo\* Befragten, die sich in einer der vielfältigen möglichen Formen als trans\* und/oder nicht-binär identifizieren, gemeinsam ausgewertet. Die Befragung richtete sich ausdrücklich auch an Personen, die sich in den binären Geschlechterkategorien nicht wiederfinden, die sich als nicht-binäre Personen beschreiben, die sich als Frauen und Männer mit transsexueller Vergangenheit verstehen und/oder sich dem Sammelbegriff trans\* nicht zuordnen möchten. In der differenziellen Betrachtung zu anderen Gruppen werden trans\* und/

<sup>5</sup> Unter Intersektionalität wird verstanden, dass soziale Kategorien wie Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität, sexuelle Identität, Herkunft, Hautfarbe, etc. nicht isoliert voneinander gesehen werden können, sondern in ihren Interaktionen analysiert werden müssen. „Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen“ (Walgenbach, 2012, S. 81). Von intersektionaler Diskriminierung spricht man insbesondere, wenn durch ein spezifisches Zusammenwirken von zwei (oder mehr) Merkmalen neue, ausschließlich für diese Kombination vorkommende Diskriminierungsformen entstehen (Kalkum & Otto, 2017).



oder nicht-binäre Personen oftmals aufgrund kleiner Stichprobengrößen zusammengefasst. Darüber hinaus fällt einigen Erfahrungsexperten\_innen eine klare Zuordnung schwer, da oftmals bei beiden Begriffen die wahrgenommene geschlechtliche Identität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Außerdem ist davon auszugehen, dass (Diskriminierungs-)Erfahrungen von nicht-binären Personen den Erfahrungen von trans\* Personen qualitativ ähnlicher sind als denen von LSB+ Personen. Falls sich die Erfahrungen von binären trans\* Befragten und sich ausschließlich als nicht-binär (und nicht als trans\*) definierenden Personen maßgeblich unterscheiden, werden an diesen Stellen beide Subgruppen differenziell aufgenommen und verglichen. An diesen Stellen werden diese Gruppen mit „binäre trans\* Personen“ und „nicht-binäre Personen“ in Abgrenzung zu Personen, die sich sowohl als trans\* und nicht-binär identifizieren, bezeichnet. In der angeregten Auseinandersetzung über geeignete Begrifflichkeiten scheinen sich trans\* und nicht-binär derzeit am ehesten durchzusetzen, sodass wir nach intensiver Rücksprache mit trans\* und/oder nicht-binären Personen aus dem Experten\_innen-Beirat des IDA in dieser Veröffentlichung von (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen sprechen. Uns ist bewusst, dass auch trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die sich als lesbisch, schwul oder bi- und/oder pansexuell identifizieren, über Erfahrungen mit ihrer sexuellen Identität berichten könnten. Um die Dauer der Befragung jedoch erträglich zu gestalten und einen klaren Fokus zu setzen, bezogen sich die Fragen für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte ausschließlich auf den Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität.

In der dritten Vergleichsgruppe, die die sexuellen Identitäten fokussiert, sind somit lediglich die (endo\* cis\*) LSB+ Befragten inkludiert. Personen des asexuellen Spektrums konnten leider nicht berücksichtigt werden, da die Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer asexuellen Identität als qualitativ anders bewertet und somit nicht in die LSB+ Gruppe miteinbezogen wurden. Zukünftige Forschung, die diese Perspektive differenziell mitdenkt, wird ausdrücklich empfohlen. Vor dem Hintergrund der Gesamtzahl bi- und/oder pansexueller<sup>6</sup> Personen müssen in der Darstellung deren Ergebnisse gemeinsam berichtet werden, jedoch werden stets explizit beide Identitäten der Sichtbarkeit wegen benannt.

Bei dem Vergleich der Ergebnisse in den Gruppen muss somit beachtet werden, dass (endo\* cis\*) lesbische, schwule und bi- und/oder pansexuelle Personen Fragen zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen Fragen zum Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität (unabhängig von ihrer jeweiligen sexuellen Identität) beantworteten. Dabei sollte stets bedacht werden, dass sich Diskriminierungen auf unterschiedlichen Wirkungsebenen wechselseitig beeinflussen und somit qualitative Besonderheiten aufweisen können. Dabei erschwert die deutsche Sprache eine korrekte und eindeutige Benennung verschiedener Realitäten im Zusammenhang mit intersektionalen Facetten. Dazu gehören – wie erwähnt – sämtliche sexuelle Identitäten, die in ihrer Gesamtheit natürlich auch bei inter\* Personen aufzufinden sind, während sich die allgemein verwendeten Benennungen an einem binären Geschlechtersystem (z.B. Homosexualität, Heterosexualität, Bisexualität) orientieren – und damit sowohl eine binäre Geschlechteridentität als auch eine zweigeschlechtliche Körperlichkeit vorgeben. In unserer Befragung haben wir, ergänzend zu diesen Begrifflichkeiten, ein alternatives Befragungssystem entworfen, durch welches die Befragten ihre sexuelle und emotionale Anziehung zu Personen, die sich im binären System „weiblich“ oder „männlich“ – oder aber sich außerhalb des binären Systems – verorten, angeben konnten.

Im Rahmen unserer Studie gendern wir in gebeugter Form (z.B. Kollegen\_innen), um keine Lebensrealität unsichtbar zu machen. Generell versuchen wir Begriffe zu wählen, die keine geschlechtliche Zuordnung evozieren (z.B. Mitarbeitende statt Mitarbeiter\_innen). Dabei ist es im Sinne unseres Selbstverständnisses als Forschende, systemische Perspektiven zu berücksichtigen und nach konstruktivistischem Vorbild darauf hinzuweisen, dass alle Entscheidungen bezüglich Begrifflichkeiten aus unserer subjektiven Forschungshistorie bedingt und nicht zwingend repräsentativ für alle Personen unterschiedlicher LSBT\*I\*Q+ Communities sind.

<sup>6</sup> Wir nutzen den Begriff „pansexuell“, um die Anziehung zu Menschen unabhängig ihrer Zuordnung in ein geschlechterbinäres System zu beschreiben.

Um dies zu verdeutlichen, verwenden wir im ersten und letzten Kapitel dieser Veröffentlichung den *Pluralis Modestiae*<sup>7</sup>. In allen anderen Teilen der Studie orientieren wir uns an psychologischen Wissenschaftsstandards.

Gerade durch möglicherweise belastende medizinische Widerfahrnisse haben wir uns besonders ausführlich mit der Zumutbarkeit einer Online-Befragung zum Thema inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale befasst. Um mit potenziellen Belastungen der Befragten achtsam umzugehen, wurde in vielen Fällen – sofern wissenschaftlich vertretbar – die Möglichkeit gegeben, einzelne Fragen oder ganze Item-Blöcke zu überspringen. Wissenschaftliche Hintergründe wurden stets verdeutlicht, damit die befragten Personen jeweilige Prozessentscheidungen bei Bearbeitung des Fragebogens selbstbestimmt und informiert treffen konnten. Dabei ist im Spannungsfeld zwischen der Erhebung relevanter wissenschaftlicher Daten und der ethisch vertretbaren potenziellen Belastung der Befragten ein angemessener Ausgleich herzustellen. Gleichzeitig kann die gleichrangige Berücksichtigung von emotional belastenden Themen im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen berechtigterweise auch als Wertschätzung des ganzen Individuums erlebt werden. Somit wurde sich bemüht, bei höchster wissenschaftlicher Sorgfalt eine möglichst geringe Belastungsreaktion bei den Befragten zu evozieren und zeitgleich die Entscheidungsfreiheit der Personen darüber, welche Items sie beantworten wollen, maximal hoch zu halten. Selbstverständlich wurden Befragte am Ende der Untersuchung auf regionale inter\* Beratungsstellen sowie auf die Beratung bei Diskriminierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hingewiesen. Die Konzeption der Online-Befragung wurde vor dem Beginn der Erhebungsphase der Ethikkommission der Hochschule Fresenius vorgelegt, welche die ethische Vertretbarkeit bestätigte.

Zentrales Ziel dieser Studie ist es, mithilfe eines differenziellen Gruppenvergleichs die Erlebnisse von inter\* Befragten mit denen von (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären sowie (endo\* cis\*) LSB+ Personen in Bezug zu setzen. Dafür wurden aufbauend auf den Erkenntnissen der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017)<sup>8</sup> die aktuellen Erfahrungen am Arbeitsplatz (re-) erhoben. Aufgrund des bereits ausgeführten „Homogenisierungstrends“ von LSBT\*I\*Q+ Personen ist eine differenzierte Auseinandersetzung – vor allem mit Intergeschlechtlichkeit – zwingend notwendig. Aus diesem Grund war es den Forschern\_innen dieser Studie ein Anliegen, inter\* Beschäftigten eine eigenständige Untersuchung zu widmen. Um differenzielle Unterschiede zwischen den Gruppen bei gleichzeitiger Anerkennung der Intersektionalität von sexueller Identität, geschlechtlicher Identität und Geschlechtlichkeit ausreichend zu kennzeichnen, versuchen wir Gruppen stets akkurat zu benennen bei gleichzeitigem Bewusstsein darüber, dass eine Trennung der Gruppen an manch einer Stelle artifiziell sein kann und auf Grundlage wissenschaftlicher Vereinfachung besteht.

<sup>7</sup> Der *Pluralis Modestiae* ist als Geste der Bescheidenheit zu verstehen, mit der die Autoren\_innen als Personen zurücktreten und die Leser\_innen einbeziehen möchten. Gleichzeitig wird durch das verwendete „Wir“ die Subjektivität des Forschungshintergrunds verdeutlicht.

<sup>8</sup> Diese Veröffentlichung sieht sich als Erweiterung der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017). Um Erfahrungen von inter\* Personen differenziell mit anderen Personengruppen (z.B. lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen sowie trans\* Personen) vergleichen zu können, wurde das methodische Vorgehen weitgehend konsistent gehalten. Aus diesem Grund wurden einige Items bzw. Erhebungsinstrumente aus der Studie „Out im Office?!“ übernommen. Das führt dazu, dass auch einige Passagen, die sich auf diese Inhalte beziehen, in den Publikationen aufeinander aufbauen bzw. ähnlich formuliert sind.

<sup>9</sup> Sollte eine der Formulierungen in dieser Publikation trotz der Bemühungen um diskriminierungssensitive und inklusive Sprache als diskriminierend oder nicht inklusiv verstanden werden, ist das IDA stets bereit zu lernen und offen für Feedback.

Das dieser Publikation zugrunde liegende Forschungsprojekt fand in enger Zusammenarbeit mit Akteuren\_innen der LSBT\*I\*Q+ Community statt, die sich im Rahmen eines Experten\_innen-Beirats mit ihrer Erfahrung eingebracht haben, um Community-basiert möglichst viele Lebensrealitäten aufzuzeigen und Forschungsentscheidungen kritisch zu hinterfragen. Dabei ist im Rahmen des verantwortlichen Umgangs in der (Anti-)Diskriminierungsforschung wichtig, Folgendes zu betonen: ein beforschtes Merkmal, eine Eigenschaft oder eine (Identitäts-)Dimension, in diesem Fall die sexuelle Identität/Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit, ist nicht als Grund oder Ursache für Diskriminierung und damit verbundene potenzielle Belastungen zu bewerten. Es ist zu betonen, dass der Umgang der das so ausgezeichnete Individuum umgebenden Umwelt ursächlich für solche Erfahrungen, wie beispielsweise Herabwürdigung etc., ist. Die Wissenschaftler\_innen im Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA), 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<sup>9</sup>.



# 1

## EINLEITUNG oder: Warum eine Studie über LSBT\*I\*Q+ Personen am Arbeitsplatz?



Generell ist die Lebenssituation von LSBT\*I\*Q+ Personen unbefriedigend erforscht. Während der Hauptfokus der LSBT\*I\*Q+ Forschung – insbesondere hinsichtlich intergeschlechtlich geborener Personen – vor allem in medizinischen und/oder klinischen Kontexten angesiedelt ist, werden psychosoziale Lebensrealitäten bis heute nur sporadisch betrachtet. Unumstritten ist jedoch, dass die Vielfältigkeit von Körperlichkeit durch den Diskurs rund um eine „Dritte Option“ eine neue Sichtbarkeit auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erhalten hat, wenngleich die Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsurteils (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e.V., 2019; Organisation Intersex International (OII) Germany, 2019) kritisiert wird. Ganz generell scheint es so, als würden Lebensrealitäten der Vielfalt mehr und mehr in der gesellschaftlichen Mitte ankommen.

### 1.1. Was ist bisher über die gesellschaftliche Stellung von (endo\*) LSBT\*Q+ Personen in Deutschland bekannt?

Insbesondere (endo\* cis\*) lesbische, schwule und bisexuelle Personen scheinen akzeptierter(er) Bestandteil des Zusammenlebens in Deutschland zu sein. Während 2007 immer noch 21,6% der Bevölkerung einer Abwertung homosexueller Personen zustimmten, sank diese Zahl 2014 auf 11,8% und 2016 sogar unter 10% (9,7%) (Zick et al., 2016). Dennoch nehmen 80,0% der Befragten weiterhin eine Benachteiligung lesbischer, schwuler und bisexueller Personen wahr (Küpper et al., 2017). Trotz des erkennbaren Rückgangs der offensichtlichen Abwertungen von LSB+ Personen in der Gesellschaft scheinen weiterhin (subtilere) Diskriminierungsformen in Bezug auf LSBT\*Q+ Personen in Form von abwertenden Einstellungen zu bestehen (Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). Einerseits verändern sich die erlebten Diskriminierungsarten von offensichtlichen Abwertungen hin zu Erfahrungen von sozialem Ausschluss und



Mikroaggressionen, die häufig mehrdeutig, subtil und kaum greifbar erscheinen (DeSouza et al., 2017). Andererseits wird LSBT\*IQ+ Personen vorgehalten, sich und die eigene sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität in den Vordergrund zu drängen und unangemessen viel Aufmerksamkeit einzufordern. So empfinden es etwa 38% der Menschen in Deutschland als unangenehm, wenn sich zwei Männer in der Öffentlichkeit küssen (ADS, 2017a). Für trans\* und/oder nicht-binäre Personen lässt sich aufzeigen, dass es über 14% der Befragten albern finden, „wenn ein Mann lieber eine Frau sein will oder umgekehrt, eine Frau lieber ein Mann sein will“ (Zick et al., 2016). Dabei wird jedoch übersehen, dass LSBT\*IQ+ Lebensweisen auf der Basis heteronormativer Perspektiven weiterhin als Abweichung oder Besonderheit betrachtet werden und somit eine höhere Erklärungsnotwendigkeit resultiert (Frohn, 2007, 2014b; Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). So zeigt sich in einer Repräsentativbefragung von Beigang et al. (2017), dass das Risiko, Diskriminierung anhand der sexuellen Identität zu erfahren, für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen deutlich höher ist als für heterosexuelle Personen, die (im Selbstbericht) zu nur 0,9% aufgrund ihrer sexuellen Identität Benachteiligung erfahren haben.

Während die Naturalisierung der Zweigeschlechtlichkeit – vor allem auf einer Identitätsebene – in der LSBT\*IQ+ Forschung, aber auch großen Teilen der Community, massiv kritisiert wird, findet die Bedeutung von Körperlichkeit in diesem Kontext noch wenig Beachtung. Im gesamtgesellschaftlichen Kontext wird die fluide und schwer greifbare Bedeutung von Identität oftmals als wenig belastbar empfunden, stattdessen verbleibt der Fokus auf der – so angenommenen – natürlichen, binären Biologie des Menschen. Allerdings zeigen wissenschaftlich fundierte biologische Erkenntnisse auf, dass Geschlechter sehr viel differenzierter sind, als der binäre Blick der Gesellschaft suggeriert, sodass es auf dieser Ebene massiven Reformationsbedarf gibt (Ainsworth, 2015; Voß, 2010, 2019). Dass mit diesem Hintergrund nicht nur die psychologische Wissenschaft, sondern auch benachbarte Bereiche bisher kaum einen Blick auf intergeschlechtliche Lebensrealitäten gerichtet haben, ist mehr als verwunderlich.

## 1.2. Was ist bisher über die Erfahrungen von (endo\*) LSBT\*IQ+ Personen am Arbeitsplatz bekannt?

Wenn man den Fokus nun auf den Arbeitsplatz richtet, fällt auf, dass LSBT\*IQ+ Personen einem hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind (ADS, 2017b; Frohn et al., 2017; Vries et al., 2020). So mussten etwa 20% der LSB+ und 39% der trans\* und/oder nicht-binären Personen, die in den letzten 12 Monaten einer Beschäftigung nachgingen, Diskriminierung erfahren (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2020) – mit erheblichen Konsequenzen für die (vor allem psychische) Gesundheit (Frohn, 2007, 2014a, 2014b; Frohn et al., 2017; Fuchs et al., 2012; Kalkum & Otto, 2017; Kroh et al., 2017). Heteronormativität, Heterosexismus sowie Homo-, Bi- und Trans\*-Negativität<sup>10</sup> scheinen nach wie vor in einem auffälligen Maß präsent zu sein (Beigang et al., 2017; Frohn, 2007, 2013, 2014a, 2014b; Frohn et al., 2017; Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016; allgemeine Definition von Heteronormativität vgl. Tuijer & Lietz, 2003, zu Homophobie und Heterosexismus siehe Fiedler, 2004, zu Bi- und Trans\*-Phobie siehe Franzen & Sauer, 2010; Köllen, 2016). Des Weiteren bezeugt die Offenheit im Umgang mit der eigenen sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität im LSBT\*IQ+ Gruppenvergleich, dass die Thematik sehr viel mehrdimensionaler behandelt werden sollte, als dies bisher der Fall gewesen ist. So ist in den letzten zwanzig Jahren die Offenheit von (endo\* cis\*) lesbischen und schwulen Beschäftigten zwar auf 51,9 % gestiegen, allerdings sprechen nach wie vor etwa ein Drittel (30,6%) mit keiner\_m oder wenigen Kollegen\_innen über ihre sexuelle Identität.

<sup>10</sup> Wir wählen den Begriff Negativität anstelle von Phobie, da eine Phobie ein psychopathologisches Phänomen beschreibt, während Negativität abwertende Einstellungen (und ggf. darauf aufbauende Handlungen) in den Vordergrund stellt.

Bei den (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen (55,5%) und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten (69,0%) ist indes noch eine deutlich höhere Verschllossenheit bezogen auf die sexuelle oder Geschlechtsidentität zu berichten (Frohn et al., 2017). So entspricht die Offenheit von bi- und/oder pansexuellen Arbeitnehmern\_innen 2017 etwa der Offenheit von lesbischen und schwulen Beschäftigten vor zehn Jahren, die von trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten sogar der lesbischer und schwuler Arbeitnehmer\_innen vor 20 Jahren (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017).

Während also die Offenheit von (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigten in Dekaden steigt und zunehmend positive Einflussfaktoren ausgemacht werden können, hat sich das Ausmaß der Diskriminierungserfahrungen von LSBT\*Q+ Arbeitnehmern\_innen bislang nicht verändert. Dabei waren bei lesbischen und schwulen Beschäftigten 2017 zwei Drittel der berichteten Diskriminierungserfahrungen gemäß dem AGG und jede fünfte strafrechtlich relevant. (Endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen berichteten zwei- bis dreimal häufiger von Diskriminierungserfahrungen als (endo\* cis\*) lesbische, schwule und bi- und/oder pansexuelle Personen – hier waren mehr als zwei Drittel der erlebten Diskriminierungserfahrungen strafrechtlich relevant. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass LSBT\*Q+ Feindlichkeit trotz zunehmender Offenheit am Arbeitsplatz nach wie vor weit verbreitet ist.

Hinzu kommt, dass die Diskriminierung von LSBT\*Q+ Beschäftigten mit erhöhten psychosomatischen Beschwerden einhergeht (Ott et al., 2017; Petrou & Lemke, 2017). Verschlussene Personen zeigen ein höheres Ausmaß an Somatisierung, während ein offener Umgang mit der sexuellen und/oder Geschlechtsidentität im Gegenzug positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von LSBT\*Q+ Beschäftigten hat. Zusätzlich geht Offenheit mit mehr freien Ressourcen und einer höheren Arbeitszufriedenheit einher. Offene LSBT\*Q+ Arbeitnehmer\_innen fühlen sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und haben eine stärkere Überzeugung, einen wertvollen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Insgesamt zeichnet sich ab, dass LSBT\*Q+ Personen ihre sexuelle und/oder Geschlechtsidentität zunehmend positiver besetzen und einen adäquaten, respektvollen Umgang einfordern (Frohn et al., 2017).

### 1.3. Mit welchem Anteil potenziell erwerbstätiger (endo\*) LSBT\*Q+ Personen ist zu rechnen?

Auch zum Anteil von LSBT\*Q+ Personen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland existieren unterschiedliche Zahlen sowie eine große Streuung in den jeweiligen Schätzungen, die von 1,0% bis 20,0% schwanken (vgl. Brunner & Schweizer, 2016; Diamond, 1993; Fiedler, 2004; Kinsey et al., 1953; Küpper et al., 2017; für trans\* Personen siehe Franzen & Sauer, 2010). Aktuelle Zahlen gehen von einem Anteil von 5,9% für Europa (ILGA-Europe, 2017) und 7,4% für Deutschland (Dalia Research, 2016) aus, der sich aus Personen zusammensetzt, die sich als LSBT\*Q+ identifizieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich in einer aktuellen Umfrage 82% der Frauen und 86% der Männer in Deutschland als ausschließlich heterosexuell beschreiben (Haversath et al., 2017). Da die Befragten persönlich angesprochen wurden, ist von einer Unterschätzung des Anteils der Personen, die sich als LSBT\*Q+ identifizieren, auszugehen, sodass die Anzahl von LSBT\*Q+ Personen deutlich über den oben genannten Schätzungen liegen sollte. Generell lässt sich festhalten, dass sowohl in persönlichen, telefonischen und Online-Befragungen bei einer Frage zur sexuellen Identität oft eine Antwort verweigert wird: bei der Messung der sexuellen Identität von Befragten im Sozioökonomischen Panel (SOEP) verweigerten 2016 knapp 13,0% der Befragten eine Antwort, sodass auch hier eine Unterschätzung des Bevölkerungsanteils postuliert wird (u.a. auch anhand des Anteils eingegangener Lebenspartnerschaften, Kroh et al., 2017, S. 690). Um wissenschaftlich sauber zu arbeiten, orientieren wir uns jedoch an den geringeren Schätzungen der Dalia Research des Berliner



Marktforschungsinstituts und setzen einen Wert von 7,4% an. Im November 2019 gab es in Deutschland ca. 45,5 Millionen erwerbstätige Personen (Statistisches Bundesamt, 2019). Bei einem Anteil von 7,4% können wir daher mindestens mit 3,37 Millionen lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen und trans\* und/oder nicht-binären Personen rechnen, die in Deutschland derzeit erwerbstätig sind.

#### 1.4. Was ist bisher über die Situation von inter\* Personen bekannt?

Dabei sind ähnliche Studien aus dem Arbeits- und Organisationskontext bezogen auf intergeschlechtliche Beschäftigte nur höchst eingeschränkt zu finden. Aktuelle Studien präsentieren für den europäischen Raum erste differenzielle Ergebnisse – und sagen aus, dass etwa 40% der inter\* Beschäftigten in Deutschland ihre Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz verheimlichen und sich etwa 37% in den letzten 12 Monaten aufgrund ihrer Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz diskriminiert fühlten<sup>11</sup> (FRA, 2020). Darüber hinaus beschränkt sich die Studienlage zu Intergeschlechtlichkeit vor allem auf eine durch medizinische Fokussierung beschränkte Perspektive sowie Prävalenzzahlen und Beratungsangebote (z.B. Schweizer et al., 2015; BMFSFJ, 2017a; Falhammar et al., 2018). Jenseits dieser medizinisch orientierten Forschung gibt es Studien, die die rechtliche Situation von intergeschlechtlichen Personen betrachten. Dabei fällt auf, dass inter\* Personen bis heute kaum offene Diskriminierungen des alltäglichen gesellschaftlichen Zusammenlebens zugesprochen werden. Stattdessen liegt die bisherige Perspektive in der Forschung vornehmlich auf grundlegenden Menschenrechten wie etwa auf der Selbstbestimmung über die eigene Körperlichkeit. In diesem Kontext ist zu erwähnen, dass viele europäische Mitgliedstaaten eine gesetzliche Registrierung als „männlich“ oder „weiblich“ verlangen. In mindestens 21 Mitgliedsstaaten werden „geschlechtsnormalisierende“ Operationen an intergeschlechtlichen Kindern durchgeführt. Davon können in acht Mitgliedsstaaten gesetzliche Vertreter\_innen unabhängig von der Entscheidungsfähigkeit des Kindes eine Operation anordnen (FRA, 2015). So sehen sich inter\* Personen in vielen Fällen nach wie vor einer Missachtung ihres Rechts auf Selbstbestimmtheit sowie körperlicher Unversehrtheit ausgesetzt – etwa 62% der inter\* Personen in Europa berichten, dass weder sie selbst noch ihre Eltern vor der ersten operativen Intervention voll informiert eingewilligt haben, während etwa die Hälfte (49%) aussagt, dass darüber hinaus kein informiertes Einverständnis für eine hormonelle oder jegliche andere medizinische Behandlung gegeben wurde (FRA, 2020). Die Anzahl von Operationen an Kindern in den ersten Lebensjahren, die eine Variation von Geschlechtsmerkmalen vorweisen, hat sich zwischen 2005 und 2017 nicht wesentlich reduziert (Schabram, 2017).

Seit der 2013 geltenden Regelung, nach der ein intergeschlechtliches Kind ohne Geschlechtseintrag ins Geburtenregister einzutragen ist („offen“) (Schabram, 2017), wurde Ende 2018 eine nachträgliche – und optionale – Änderung des im Geburtenregister eingetragenen Geschlechts für inter\* Personen beschlossen. Neben den Angaben „weiblich“ und „männlich“ sowie dem Offenlassen des Personenstandes besteht die Option, den Personenstand „divers“ eintragen zu lassen (OII Germany, 2018). Gesetzesänderungen wie diese prägen zwar den gesamtgesellschaftlichen Diskurs rund um die „Dritte Option“ und fördern so bis zu einem bestimmten Punkt die institutionelle Sichtbarkeit körperlicher Vielfalt. Die Folgen einer Intergeschlechtlichkeit für das gesellschaftliche Zusammenleben – verbunden mit vermutlich ausgeprägten Diskriminierungserfahrungen – werden dabei fast vollständig ignoriert.

Die wenige psychosozial geprägte Forschung konzentriert sich indes auf körperbezogene Einflussfaktoren und damit korrelierte Bedingungen, wie z.B. Selbstwert oder Wohlbefinden (z.B. van Lisdonk, 2014; van de Grift et al., 2018). Dabei machen vor allem inter\* Aktivist\_innen durchaus darauf aufmerksam, dass inter\* Personen stark von arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung betroffen sind (z.B. Ghattas, 2017; Carpenter & Hough, 2014) und wissenschaftlich aufgearbeitete Daten abseits eines medizinischen Diskurses notwendig sind, um diese Thematik auf gesellschaftlicher Ebene diskutieren und enttabuisieren zu können.

<sup>11</sup> Diese Zahlen einer großen Studie der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) beziehen sich auf 84 inter\* Personen aus Deutschland bei einer Gesamtstichprobe von 16.119 LSBT\*IQ+ Personen (0,52% der Gesamtstichprobe).

Hier scheint auf europäischer Ebene eine erste Untersuchung darauf hinzudeuten, dass die grundsätzliche Offenheit intergeschlechtlicher Personen bezüglich der eigenen Geschlechtlichkeit sehr gering ist (FRA, 2020). Darüber hinaus hat eine Studie des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017a) bei einer Befragung von inter\* Experten\_innen und Angehörigen ergeben, dass sich 94,0% der Befragten wünschen, Wege eines offenen Umgangs mit der Intergeschlechtlichkeit zu finden, was somit die Notwendigkeit einer systematischen Betrachtung der (Arbeits-)Situation von inter\* Personen in Deutschland belegt.

## 1.5. Mit welchem Anteil potenziell erwerbstätiger inter\* Personen ist zu rechnen?

Zum Anteil von inter\* Personen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland existieren bislang keine einheitlichen Angaben. Die Schätzungen zum Anteil intergeschlechtlicher Personen in Deutschland variieren stark in Abhängigkeit von den zugrundeliegenden Einschlusskriterien und Definitionen von Intergeschlechtlichkeit.

Auf die deutsche Bevölkerung bezogene Daten liegen aufgrund des bisherigen medizinischen Forschungsfokus insbesondere in Form medizinischer Prävalenzraten vor. Laut Bundesverfassungsgericht (2017) kann von etwa 160.000 Personen (etwa 0,2%) in Deutschland ausgegangen werden, die eine angeborene Variation der Geschlechtsmerkmale aufweisen. Das BMFSFJ (2017b) geht von circa 8.000 bis 120.000 intergeschlechtlichen Personen in Deutschland aus. Deutlich weniger konservativ sind internationale Schätzungen von inter\* Interessensverbänden: laut Carpenter und Hough (2014) beläuft sich der Anteil intergeschlechtlicher Personen an der Gesamtbevölkerung auf schätzungsweise 1,7%, ein Wert, der versucht, der Vielfalt intergeschlechtlicher Lebensrealitäten – auch jenseits eines blinden Flecks medizinischer Prävalenzzahlen und Beschränkungen durch (möglicherweise nicht passende) Diagnosekriterien – gerecht zu werden. Ähnliche Zahlen berichtet auch die Free & Equal Initiative der Vereinten Nationen: diese geht von einem Bevölkerungsanteil zwischen 0,05% und 1,7% aus (United Nations for LGBT Equality, 2018).

Im November 2019 gab es in Deutschland ca. 45,5 Millionen (knapp 55%, ausgehend von einer Bevölkerung von 82,8 Millionen) erwerbstätige Personen in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2019). Bei einer Orientierung an der konservativeren Schätzung eines Anteils von 0,2% ergibt dies etwa 91.000 (potenziell) erwerbstätige inter\* Personen. Bei einem Anteil von 1,7% ist von knapp 773.500 inter\* Personen auszugehen, die in Deutschland derzeit erwerbstätig sein könnten. Ob die konvergente Übertragung des Anteils der erwerbstätigen Personen in der Gesamtbevölkerung auf intergeschlechtliche Menschen zulässig ist, kann diskutiert werden. Denkbare Einflussvariablen auf die Erwerbstätigkeit (z.B. medizinischer/gesellschaftlicher Umgang mit Intergeschlechtlichkeit) sind bisher kaum untersucht.

Seit Anpassung des Personenstandgesetzes werden medial immer wieder Stimmen laut, die darauf hinweisen, dass es kaum Menschen gibt, die sich für eine Änderung ihres Personenstandes entscheiden, und hiermit eine politische und gesellschaftliche Re-Evaluation der Bedeutsamkeit dieser Thematik (Deutsche Presse-Agentur, 2019) begründen. Einer Auflistung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zufolge haben tatsächlich bis Juni 2019 nur knapp 30 Personen den Personenstand auf „divers“ ändern lassen (Landtag Nordrhein-Westfalen, 2019). Dabei kritisieren inter\* Verbände, dass eine solche Änderung nur möglich ist, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, die bestätigt, dass bei der betreffenden Person eine Variation von Geschlechtsmerkmalen vorhanden ist. Nur in Ausnahmefällen ist eine Personenstandsänderung auf Grundlage einer eidesstattlichen Versicherung zugelassen.



Somit wird die Definition von Intergeschlechtlichkeit auch in rechtlicher Hinsicht an eine medizinische Diagnose geknüpft. Darüber hinaus gibt es generelle Unklarheiten über die rechtliche Anwendbarkeit des Personenstandsrechts (dgti e.V., 2019).

Ferner wird darauf hingewiesen, dass statt einer „Änderung“ des Geschlechtseintrags die selbstbestimmte „Wahl“ für alle Menschen – unabhängig der geschlechtlichen Identität und/oder Geschlechtlichkeit – ermöglicht werden sollte (OII Germany, 2019). Inter\* Personen befürchten durch eine Änderung ihres Personenstandes und der damit einhergehenden Offenlegung persönlicher Informationen eine noch höhere Stigmatisierung und Diskriminierung – nicht nur auf gesellschaftlicher, sondern auch auf Ebene von Ämtern und Behörden.

Die hohe Varianz in den Schätzungen und die bisher nicht untersuchten Zusammenhänge zur Erwerbstätigkeit führen dazu, dass kein endgültiger Schluss auf einen Anteil erwerbstätiger inter\* Personen gezogen werden kann. Gründe für diese weit streuenden Schätzungen sind indeterminiert und können in uneinheitlichen (Arbeits-)Definitionen, unterschiedlichsten Interessen, gesellschaftlicher Tabuisierung, Ängsten vor einem Coming-out und/oder der mangelnden (branchenübergreifenden) Kommunikation bzw. Erhebung liegen. Deswegen ist durchaus zu resümieren, dass das Fehlen belastbarer wissenschaftlicher Zahlen als unmittelbares Zeichen von Diskriminierung – nämlich als das Unsichtbarmachen von Intergeschlechtlichkeit – bewertet werden kann.



# 2

## Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen oder: Was soll in dieser Studie untersucht werden?

### 2.1. Was hat diese Studie mit Antidiskriminierung und Diversity Management zu tun?

In der letzten Dekade wurde durchaus eine neue Aufmerksamkeit auf den Umgang mit Vielfalt gerichtet. Dabei ist die differenzierte Auseinandersetzung mit inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale für viele Personen und/oder Unternehmen ein ganz neuer Bestandteil der Auseinandersetzung mit Diversität. Diese neue Aufmerksamkeit hat Auswirkungen auf unterschiedlichste Bereiche. Die beschriebenen juristischen Entwicklungen – vor allem durch das Personenstandrecht – resultierten nicht nur in einem gesamtgesellschaftlichen Diskurs, sondern haben auch klare Handlungsanweisungen für Arbeitgeber\_innen definiert. Die Aufhebung der geschlechtlichen Binarität erfordert ein Umdenken auf allen Ebenen des Zusammenlebens. Auch wurde ein klares Zeichen gesetzt, dass die alleinige Auseinandersetzung mit LSBT\*Q+ Themen nicht ausreichend ist. Dabei ist vor allem die differenzierte Betrachtung von Erfahrungen und Bedürfnissen von Menschen unterschiedlicher Geschlechtlichkeiten/geschlechtlicher Identitäten/sexueller Identitäten von Bedeutung – Kern dieser Studie ist demnach eine mehrdimensionale Betrachtung der Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen, trans\* und/oder nicht-binären sowie inter\* Beschäftigten, wobei zum einen der Fokus auf den gruppenspezifischen Erfahrungen (insbesondere von inter\* Beschäftigten) liegt, zum anderen auch eine differenzielle Betrachtung und der Vergleich der Situationen zwischen den Gruppen vollzogen wird.

„Diversity Management“ (vgl. Charta der Vielfalt, 2013; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2015) beschreibt ein ursprünglich aus den USA stammendes Management-Konzept in der Wirtschaft, das dazu anregt, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeiter\_innen (und der Kunden\_innen) wahrzunehmen, wertzuschätzen und einzubeziehen – mit dem Ziel, die vielen vorhandenen Potenziale auch effektiv nutzen zu



Abbildung 2. Diversity Kerndimensionen.

können (vgl. u.a. Charta der Vielfalt, 2013; Europäische Kommission, 2005a; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2015). Die Individualität eines Menschen wird dabei von unzählbar vielen, teilweise auch veränderlichen Eigenschaften determiniert. Dennoch gibt es einige Ausprägungen dieser Individualität, die bei jedem Menschen relativ stabile grundlegende Facetten der Persönlichkeit beschreiben. Dazu gehören sechs Hauptmerkmale der Vielfalt – die so genannten Kerndimensionen (vgl. Abbildung 2): Behinderung/Befähigung, religiöse Anschauung, Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität, Ethnizität/Nationalität, Lebensalter und sexuelle Identität (vgl. u.a. Europäische Kommission, 2005b; Frohn, 2006, 2007; Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b; Stuber, 2004). Zu diesen Facetten können noch weitere Faktoren hinzukommen, z.B. Status in der Hierarchie einer Organisation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, (Mutter-)Sprache(n), Lebens-/Familienstand, Ausbildungs- bzw. Bildungsabschlüsse, Kompetenzen und Qualifikationen. Dass große Unternehmen Diversity Management betreiben, hat neben ethischen und juristischen selbstverständlich auch ökonomische Gründe (dazu im Speziellen siehe Frohn, 2006).

Die hier vorliegende Studie möchte nun die Kerndimensionen „Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität“ und „sexuelle Identität“ differenziert betrachten, die Arbeitssituation von inter\* Beschäftigten in Deutschland wissenschaftlich herausarbeiten und mit Erfahrungen von (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigten vergleichen. Dabei sind zentrale Fragen, wie offen LSBT\*I\*Q+ Personen mit ihrer sexuellen Identität/Geschlechtsidentität/Intergeschlechtlichkeit umgehen (können), welche Diskriminierungserfahrungen vorliegen und welche Auswirkungen der gesellschaftliche und/oder medizinische und/oder institutionelle und/oder betriebliche Umgang mit sexueller Identität/Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit auf arbeitsplatzrelevante Erfahrungen hat. Dabei möchte diese Studie auch Einblicke in präferierte Begrifflichkeiten gewinnen und eruieren, was für (endo\*) LSBT\*Q+ und insbesondere inter\* Personen zieldienlich wäre, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem sie sich sicher, geschützt und wohl fühlen (für eine differenzierte Auflistung der untersuchten Kernpunkte s. unten).

## 2.2. Wie gestaltet sich Diversity Management in der Praxis?

Diversity Management hat unternehmenspolitische, -strukturelle sowie -kulturelle Voraussetzungen und Konsequenzen: unternehmenspolitisch sind Antidiskriminierungsrichtlinien oder z.B. Betriebsvereinbarungen ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Diversity Managements. Für einen Diversity-freundlichen strukturellen Rahmen werden – je nach Unternehmensgröße – Organisationseinheiten oder Mitarbeiter\_innen benötigt, die zum Thema Chancengleichheit und Diversity tätig sind. Eine diskriminierungskritische und Vielfalt fördernde Unternehmenskultur entwickelt sich auf der Basis solcher politischer wie struktureller Voraussetzungen u.a. durch Diversity-(Awareness-)Trainings (vgl. Frohn 2007, 2014a; Stuber, 2004), die die Beschäftigten für die Vielfalt der Mitarbeitenden sensibilisieren sollen. Auch entstehen (durch das Unternehmen initiiert oder selbstständig organisiert) im Kontext der kulturellen Entwicklungen Mitarbeitenden-Netzwerke, die Möglichkeiten zum Austausch und Networking bieten. So gibt es in immer mehr großen Unternehmen in Deutschland LSBT\*I\*Q+ Mitarbeiter\_innen-Netzwerke (beispielhaft genannt für Netzwerke, die ausdrücklich inter\* berücksichtigen: queer@audi, Railbow (Deutsche Bahn AG) oder RAINBOWNET (Deutsche Post DHL Group); für einen ausführlichen Überblick über bestehende Netzwerke siehe PROUT AT WORK (2019)). Dabei ist durchaus die Frage zu stellen, inwiefern diese Netzwerke Intergeschlechtlichkeit tatsächlich als relevantes Thema betrachten oder nur als Teil eines sich mittlerweile etablierten Kürzels aufgenommen haben – auch dies ist Gegenstand dieser Studie.

Informationen über die Umsetzung der sogenannten „Dritten Option“ in Unternehmen wurden von PROUT AT WORK (2021) in einem Guide zusammengefasst.

Außerhalb des beruflichen Kontextes sind erste Vereine und Verbände der Selbstorganisation entstanden, in denen sich die inter\* Community miteinander vernetzt. An dieser Stelle ist allerdings zu erwähnen, dass die Netzwerkbildung der inter\* Community deutlich weniger fortgeschritten ist als im Kontext der LSBT\*Q+ Community. Dabei hat die gesellschaftliche Tabuisierung massiven Einfluss auf die weniger erfolgreiche Vernetzung von inter\* Personen.

## 2.3. Welche Leitmotive stehen im Vordergrund der Untersuchung?

Um zentrale Ziele dieser Studie zu definieren, lassen sich vier Leitmotive benennen, die mithilfe dieser Untersuchung näher betrachtet werden sollen:

1. Analyse der aktuellen Arbeitssituation von inter\* Mitarbeitern\_innen
2. Analyse der aktuellen Arbeitssituation von (endo\*) LSBT\*Q+ Mitarbeitern\_innen
3. Differenzieller Vergleich der qualitativen und quantitativen Unterschiede zwischen Mitarbeitern\_innen unterschiedlicher Geschlechtlichkeiten, geschlechtlicher Identitäten sowie sexueller Identitäten
4. Entwicklung einer ressourcen- und kompetenzorientierten Perspektive auf LSBT\*I\*Q+ Personen

## 2.4. Welche konkreten Forschungsfragen lassen sich benennen?

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ergeben sich aufbauend auf den Erkenntnissen der Studie „Out im Office?!“ (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017) konkrete Fragen, die es mit der vorliegenden Studie zu beantworten gilt:

- 1 Wie viele intergeschlechtliche Personen gehen heute offen mit ihrer Geschlechtlichkeit/ ihrem Geschlechtererleben/ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz um? Wie viele (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigte gehen offen mit ihrer sexuellen Identität um? Wie offen sind (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Beschäftigte?
- 2 Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit Intergeschlechtlichkeit (z.B. Lebensalter, Lebensstand, berufliche Position, Bildungsbiografie, Passing<sup>12</sup>, medizinische Widerfahrnisse)? Gibt es hier Unterschiede zu den Einflussfaktoren von (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigten?
- 3 Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit Intergeschlechtlichkeit (z.B. Branche, Unternehmensgröße, Netzwerke für inter\* Personen, Diversity Management, Unternehmenskultur bezüglich inter\* Personen)? Welche organisationalen Einflüsse spielen bei (endo\*) LSBT\*Q+ Personen eine Rolle?
- 4 Welche Akzeptanz Erfahrung machen die Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer Intergeschlechtlichkeit umgehen? Machen offene inter\* Beschäftigte andere Akzeptanz Erfahrungen als (endo\*) LSBT\*Q+ Befragte? Gibt es differenzielle Unterschiede in der Akzeptanz Antizipation von verschlossenen Befragten?
- 5 Welche Diskriminierung Erfahrung machen die Befragten? In welchen Bereichen erleben die Befragten Schlechterbehandlung? Gibt es Diskriminierung Erfahrungen, die für lesbische, schwule, bi- bzw. pansexuelle, trans\* oder inter\* Befragte spezifisch sind?
- 6 Wozu führt ein offener bzw. ein verschlossener Umgang mit der Intergeschlechtlichkeit? Welche Konsequenzen hat das für die Menschen und die Organisation (z.B. Ressourcen, psychosomatische Beschwerden, Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen, Arbeitszufriedenheit)? Welche Rolle spielt die „Inter\*-Freundlichkeit“ bei der Entscheidung für eine\_n Arbeitgeber\_in, ein Produkt oder eine Dienstleistung? Unterscheiden sich diese Konsequenzen von (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten?
- 7 Welche Aktivitäten zeigen Betriebsräte\_innen/Personalräte\_innen (BR/PR) bezogen auf den Umgang mit (endo\*) LSBT\*Q+ Personen<sup>13</sup> am Arbeitsplatz? Welchen Einfluss haben diese auf die Offenheit und das Unternehmensklima?
- 8 Welche Kompetenzen konnten LSBT\*I\*Q+ Personen aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen potenziell entwickeln – auch, um diese nun bei ihrem\_r Arbeitgeber\_in einzubringen?

<sup>12</sup> Der Begriff „Passing“ wird vor allem im Kontext von trans\* genutzt, ist aber auch für einige inter\* Personen bedeutsam. „Passing“ bedeutet „durchgehen“ und beschreibt, dass Menschen im sozialen Kontext mit der/dem eigenen Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität/Geschlechtsausdruck durchgehen, ohne dass Irritationen beim Gegenüber entstehen. Das „Passing“ orientiert sich dabei meistens an einem binären Geschlechtersystem (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung, 2014).

<sup>13</sup> Aufgrund der Länge der Befragung wurden die (spezifischen) Aktivitäten von BR/PR nur für (endo\*) LSBT\*Q+ und nicht für inter\* Personen erhoben. Zum aktuellen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass sich eventuelle Maßnahmen durch BR/PR ohnehin eher auf den gesamten Themenkomplex und nicht an spezifische Personengruppen richten.

# 3

## METHODE oder: Wie wurde die Befragung organisiert?



### 3.1. Welche verschiedenen Forschungsschritte haben zu dieser Studie geführt?

Die vorliegende Untersuchung kombiniert qualitative und quantitative Methoden im Sinne einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion als mixed-method-Design (dazu siehe Schreier, 2017), d.h., dass vor der primär quantitativ ausgerichteten Online-Befragung qualitative Interviews mit inter\* Experten\_innen durchgeführt wurden. Dies diente dazu, qualitativ erste Erkenntnisse über die Arbeitssituation von inter\* Personen zu generieren. Die so gewonnenen Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Erstellung angemessener Fragen bzw. Items für inter\* Personen im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Forschung. Die quantitative Befragung wurde gemeinsam mit einem wissenschaftlichen Beirat, bestehend aus Forschenden der Fachbereiche Psychologie und Statistik, und einem inter\* Beirat, bestehend aus inter\* Experten\_innen, entwickelt. Die Kombination aus qualitativen Interviews und quantitativer Befragung bietet somit die Möglichkeit, sowohl in der Tiefe als auch in der Breite vorzugehen und auf diese Weise einen holistischen Überblick über die aktuelle Situation von inter\* Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft zu geben.

Bis September 2019 wurden halbstandardisierte Interviews mit vier inter\* Experten\_innen zum Thema „Inter\* Personen am Arbeitsplatz“ geführt, um auf Grundlage dieser Expertise Erkenntnisse auf einer Metaperspektive, die über individuelle, persönliche Erfahrungen hinausgeht, zu generieren. Alle befragten Personen haben dabei ihre Expertise unter anderem auch durch direkte Lebensweltkompetenz eingebracht. Diese Interviews wurden transkribiert und in einem inhaltsanalytischen Verfahren deduktiv-induktiv mithilfe des Programms MAXQDA (VERBI Software, 2017) ausgewertet.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Die Ergebnisse sind an anderer Stelle bereits ausführlich dargelegt und finden sich bei näherem Interesse frei verfügbar auf der Homepage des IDA (Frohn et al., 2019).



Der Fragebogen, der die Erfahrungen von (endo\*) LSBT\*Q+ Personen fokussiert, ist ein überarbeiteter und verkürzter Fragebogen der Untersuchung „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017). Dieser Fragebogen ist ebenfalls auf Basis von qualitativen Interviews mit LSBT\*Q+ Experten\_innen entstanden und von einem wissenschaftlichen Experten\_innenbeirat begutachtet worden. Die Items wurden mehrfach im Sinne von konvergenter und divergenter Validität überprüft. Ergänzt wurde der Fragebogen durch Perspektiven rund um Aktivitäten von Betriebsräten\_innen/Personalräten\_innen (BR/PR). Der Fragebogen umfasst komplexe Filterstrukturen, um eine möglichst zielgruppensensible und gleichzeitig ressourcensparende Befragung zu garantieren.

Die Erhebung in Form von zwei Fragebögen ermöglicht eine differenzierte Auseinandersetzung mit den spezifischen Erfahrungen von LSBT\*I\*Q+ Personen. Dabei wurde ausdrücklich kommuniziert, dass der Fragebogen für inter\* Personen auch jene, die sich auch als LSBT\*Q+ identifizieren, inkludiert.

Die gesamte quantitative Untersuchung fand als Online-Befragung statt. Beide Fragebögen waren vom 27.05.2020 bis zum 31.07.2020 online abrufbar. Nachdem zu Beginn der Erhebungsphase die Studienaufrufe versandt wurden, erfolgte nach der Hälfte sowie zum Ende des Befragungszeitraums ein Remindersversand mit ähnlichem Inhalt.

### 3.2. Wie wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht?

Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, wurde die Verteilung des Fragebogens über „Sechs Hauptkanäle“ durchgeführt:

Über den Verteiler des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung wurden Personen erreicht, die sich in früheren Untersuchungen für weitere Befragungen bereit erklärt haben.

Über die Verteiler der Fördergeber\_innen der Studie (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration NRW (MKFFI), PROUT AT WORK Stiftung) wurde der Studienaufruf weitergeleitet.

Sämtliche bekannte LSBT\*I\*Q+ Mitarbeiter\_innen-Netzwerke und (Berufs-)Verbände wurden kontaktiert und gebeten, den Studienaufruf über ihre Verteiler an ihre Mitglieder zu senden.

Auch wurde über LSBT\*I\*Q+ Organisationen der Hinweis auf den Fragebogen verschickt, so wurde z.B. entweder in Newslettern, auf der ihrer Homepage oder über soziale Netzwerke auf die Befragung hingewiesen (z.B. LSVD, Enough is Enough etc., siehe Linkverzeichnis). Darüber hinaus wurden speziell inter\* aktivistische Organisationen, Netzwerke und Beratungszentren angeschrieben (z.B. OII Germany, dgti e.V., Intersexuelle Menschen e.V. etc., s. Linkverzeichnis).

Über Diversity-Organisationen bzw. Organisationen aus der horizontalen (d.h. zielgruppenübergreifenden) Antidiskriminierungsarbeit wurde der Hinweis auf den Fragebogen in ihrem Newsletter, auf ihrer Homepage oder über soziale Netzwerke publiziert, so z.B. Charta der Vielfalt (siehe Linkverzeichnis).

Über die (Mainstream- und LSBT\*I\*Q+)Presse, so z.B. auf dem Internetportal Queer (siehe Linkverzeichnis).

# 4

## STICHPROBE oder: Wer hat sich an der Befragung beteiligt?

Die Startseite der Online-Befragung für Personen, die sich dem Spektrum inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale zuordnen, haben insgesamt 2.317 Personen besucht, während sich 5.094 Personen den Fragebogen, der sich an (endo\*) LSBT\*Q+ Personen gerichtet hat, angeschaut haben. 8,8% (204) der Personen, die sich über den Fragebogen mit Schwerpunkt inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale informiert haben und 39,7% (2.024) der Besucher\_innen der Startseite des LSBT\*Q+ Fragebogens haben sich für eine Teilnahme an der Befragung entschieden. Von den 204 inter\* Teilnehmenden haben 20,1% der Personen (41) den Fragebogen beendet, während 64,8% (1.313) der (endo\*) LSBT\*Q+ Teilnehmenden den Fragebogen bis zur letzten Fragebogenseite vollständig bearbeitet haben. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des Fragebogens mit Schwerpunkt inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale lag bei 44 Minuten, (endo\*) LSBT\*Q+ Teilnehmende benötigten durchschnittlich 54 Minuten.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten von 32 inter\* Personen und 1.223 (endo\*) LSBT\*Q+ Personen – also insgesamt 1.255 Teilnehmenden – berücksichtigt. Die Daten folgender Gruppen wurden nicht verwendet, weil zu erwarten ist, dass sich deren Arbeitssituation von derjenigen der LSBT\*I\*Q+ Personen aus Deutschland unterscheidet und/oder die Ergebnisse dadurch verzerrt würden:

- Teilnehmer\_innen, die nicht in Deutschland leben
- heterosexuelle (endo\* cis\*) Teilnehmende
- asexuelle (endo\* cis\*) Teilnehmende
- (endo\*) Teilnehmende, die keine Angabe zu ihrer Geschlechtlichkeit und/oder geschlechtlichen Identität (falls cis\*) machen wollten/konnten
- Teilnehmende, die noch schulpflichtig sind und keiner bezahlten Arbeit nachgehen
- Teilnehmende, die in Freitextfeldern selbst aussagen, dass sie aus politischen und/oder persönlichen Gründen den Fragebogen entgegen der Instruktionen ausgefüllt haben





#### 4.1. Welche(s) Geschlecht(er)/Geschlechtlichkeit(en)/ Geschlechtsidentität(en) haben die Befragten?

##### Inter\*

Insgesamt wählten die 32 befragten inter\* Personen 28 unterschiedliche Kategorien bei der Frage nach der Selbstbezeichnung(en) ihres/r Geschlechts/Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität aus. Die Möglichkeit der Mehrfachantworten wählten dabei fast vier von fünf Befragten (78,1%). Dabei benutzten 21,9% der Teilnehmer\_innen zwei Begriffe, 43,8% drei bis fünf Begriffe und 12,5% wählten zwischen acht und zehn Angaben.

Tabelle 1 führt die unterschiedlichen Selbstbezeichnung(en) des/r Geschlechts/Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität der befragten inter\* Personen mit der Angabe der Prozentzahlen auf. Insgesamt machten die 32 Befragten 117 Angaben. Knapp über die Hälfte der inter\* Personen bezeichnete sich mit den binären Kategorien männlich oder weiblich (männlich: 25,0%, weiblich: 28,1%). Häufig wählten die Befragten zudem die Kategorien inter\* Frau und inter\* Mann (inter\* Frau: 9,4%, inter\* Mann: 12,5%). Die Nennung der Begriffe inter\*, intergeschlechtlich und intersexuell macht jeweils zwischen 15,6% und 18,8% der Angaben aus. Einige der befragten inter\* Personen gaben zusätzlich unterschiedliche trans\* Begriffe an. Dabei nutzten 12,5% der Befragten die Kategorien trans\* Frau oder trans\* Mann. Zwischen 12,5% und 18,8% wählten als Selbstbezeichnung(en) trans\*, transident, transgeschlechtlich oder transgender aus. Zudem ordneten sich 28,1% der Befragten in der Kategorie nicht-binär ein, 21,9% gaben als Selbstbezeichnung ihres Geschlechts genderqueer an. 12,5% der inter\* Personen lehnten Geschlechtskategorien ab.

Selbstbezeichnung(en)	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Weiblich	9	28,1
Männlich	8	25,0
Inter* Frau	3	9,4
Inter* Mann	4	12,5
Inter*	6	18,8
Intergeschlechtlich	6	18,8
Intersexuell	5	15,6
Intersex	2	6,3
Zwitter	2	6,3
Zwischengeschlechtlich	2	6,3
Frau mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale	0	0,0
Mann mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale	2	6,3
Mensch mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale	5	15,6
Frau mit einer „DSD-Diagnose“ (medizinischer ICD10/ICD11-Diagnose folgend)	1	3,1
Mann mit einer „DSD-Diagnose“ (medizinischer ICD10/ICD11-Diagnose folgend)	1	3,1
Mensch mit einer „DSD-Diagnose“ (medizinischer ICD10/ICD11-Diagnose folgend)	0	0,0
Trans* Frau/Transweiblichkeit	3	9,4
Trans* Mann/Transmännlichkeit	1	3,1
Trans*	5	15,6
Transgeschlechtlich	4	12,5
Transident	6	18,8
Transgender	6	18,8
Mensch mit trans* Vergangenheit	2	6,3
Non-binary/nicht binär	9	28,1
Genderqueer	7	21,9
Gendervariant	3	9,4
Geschlechtsneutral	3	9,4
Agender	2	6,3
Andere	6	18,8
Ablehnung Geschlechtskategorien	4	12,5

Tabelle 1. Selbstbezeichnung(en) für Geschlecht der befragten inter\* Personen (Mehrfachnennungen möglich, 117 Angaben bei n<sub>i</sub> = 32 Befragten).

Von den befragten inter\* Personen gaben 25 Personen an, einen binären Geschlechtseintrag in ihrer Geburtsurkunde zu haben (weiblich: 40,6%, männlich: 37,5%). Vier Befragte haben ihren Geschlechtseintrag zu divers ändern lassen (12,5%) und eine befragte Person hat einen offenen Geschlechtseintrag (3,1%). Die übrigen zwei inter\* Befragten machten zu dieser Frage keine Angabe.

Auf die Frage, zu welchem Zeitpunkt sich die Befragten über ihre Variation der Geschlechtsmerkmale bewusst wurden, gab es sehr unterschiedliche Antworten. Während jeweils 15,6% der Befragten keine Angabe machten oder sich nicht an den Zeitpunkt erinnern konnten, gaben zwischen 12,5% und 15,6% der Personen an, sich in der frühen Kindheit (1 bis 5 Jahre; n = 5), in der späten Kindheit (5 bis 12 Jahre; n = 4) oder in der Adoleszenz (13 bis 17 Jahre; n = 4) über ihre Intergeschlechtlichkeit bewusst geworden zu sein. Ein Viertel der Befragten (25,0%; n = 8) gaben als Zeitpunkt das Erwachsenenalter an.

Hinsichtlich der identitätsstiftenden Komponenten der Dimensionen der Intergeschlechtlichkeit sind im Folgenden die Ergebnisse der Items dargestellt (s. Abbildungen 3 und 4). Über die verschiedenen Items hinweg lässt sich erkennen, dass häufig die Extrema der Skalen gewählt wurden („überhaupt nicht“ oder „voll und ganz“). Daraus ergibt sich eine (eher) U-förmige Verteilung – für die Befragten scheint ihre Intergeschlechtlichkeit also entweder besonders identitätsstiftend zu sein oder für ihre Identität nicht wichtig zu sein.

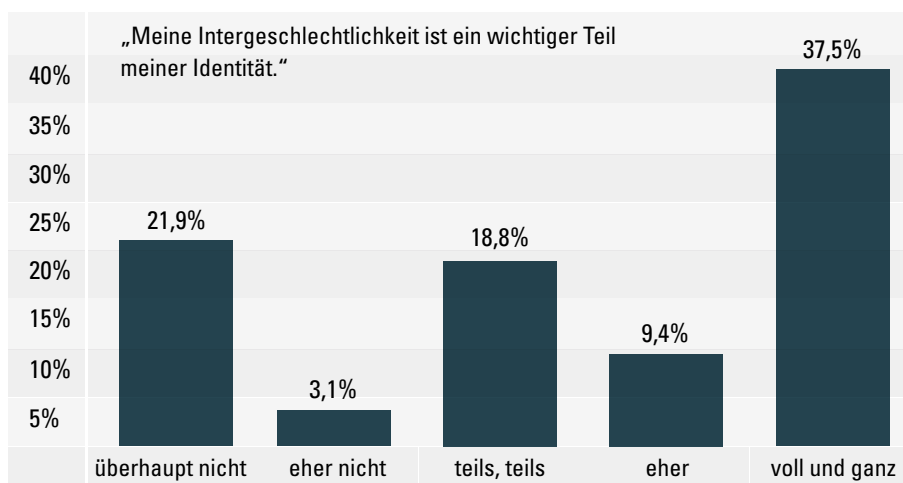


Abbildung 3. Items zu identitätsstiftenden Komponenten der Intergeschlechtlichkeit. Angaben in Prozent. n<sub>i</sub> = 32. 9,4% der befragten Personen wählten die Option „Keine Angabe“.

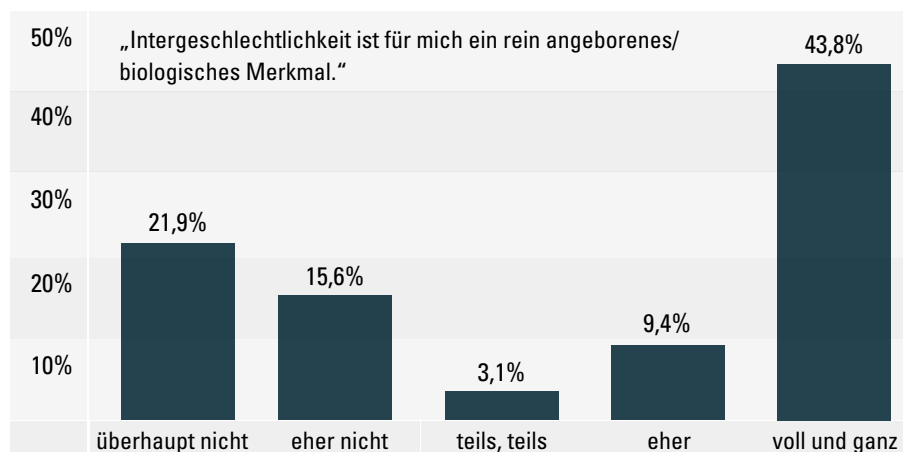


Abbildung 4. Items zu identitätsstiftenden Komponenten der Intergeschlechtlichkeit. Angaben in Prozent. n<sub>i</sub> = 32. 6,3% der befragten Personen wählten die Option „Keine Angabe“.

„Zeitpunkt des Bewusstwerdens war bei mir im Alter von 1-5 Jahren. Allerdings wurde mir gesagt, dass ich eindeutig sei, was ich glaubte. Ich habe erst als Erwachsene verstanden und bestätigt bekommen, dass meine Ahnung als Kind richtig war und dass ich als Kind belogen wurde.“

Orthografie bzw. Interpunktion wurden zur besseren Lesbarkeit teilweise modifiziert. Auslassungen werden mit [...] gekennzeichnet und zusätzliche Erläuterungen oder Anonymisierungen mit eckigen Klammern kenntlich gemacht. (Gilt für alle Zitate)

„Wenn ich Intergeschlechtlichkeit verschweige, dann nur, weil die Rückfragen viel Zeit in Anspruch nehmen, die für die Arbeit fehlen. Das wäre dem Arbeitgeber gegenüber unfair. Ansonsten würde ich es immer preisgeben bzw. erzählen.“



Etwa die Hälfte der inter\* Personen (46,9%) stimmen der Aussage eher bzw. voll und ganz zu, dass ihre Intergeschlechtlichkeit ein wichtiger Teil ihrer Identität ist. Ein Viertel der inter\* Personen (25,0%) stimmen dieser Aussage eher bzw. überhaupt nicht zu.

Gleichzeitig sind etwas mehr als die Hälfte der inter\* Befragten (53,2%) der Ansicht, dass Intergeschlechtlichkeit ein rein angeborenes/biologisches Merkmal sei, während 37,5% der Befragten dieser Aussage eher bzw. überhaupt nicht zustimmen.

Die Hälfte der inter\* Personen (50,0%) stimmen eher bzw. überhaupt nicht zu, dass Intergeschlechtlichkeit eine rein medizinische Diagnose (z.B. DSD) sei, während mehr als ein Viertel (28,2%) dieser Ansicht ist.

Jeweils ein Viertel (25,0%) stimmen überhaupt nicht oder aber voll und ganz zu, dass inter\* für sie ein wichtiger politischer Begriff sei. Gleichzeitig engagieren sich 40,7% der Befragten in ihrem Leben aktiv für intergeschlechtliche Personen.

Über ein Drittel der inter\* Personen (37,5%) ist der Ansicht, dass Intergeschlechtlichkeit für sie in ihrer Lebensgestaltung keine größere Rolle spielt als andere Dimensionen (z.B. Alter, Herkunft etc.). 31,2% der Personen stimmen hier eher bzw. überhaupt nicht zu.

#### (Endo\*) LSBT\*Q+

Die 1.223 befragten (endo\*) LSBT\*Q+ Personen verwenden insgesamt 17 unterschiedliche Kategorien bei der Befragung nach ihrer Geschlechtsidentität. 87,7% der Befragten wählen dabei nur eine Kategorie aus, 12,3% wählten zwischen zwei und neun Kategorien. Dabei nutzt der größte Teil derer, die mehrere Antworten wählt, zwischen zwei und vier Angaben (10,2%). An der LSBT\*Q+ Studie nahmen insgesamt 995 (endo\*) cis\* Personen (81,4%) und 228 (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen (18,6%) teil. Von diesen wählen 128 binäre Kategorien zur Selbstbezeichnung (56,1%). 66 Personen wählen ausschließlich nicht-binär für ihre Selbstbezeichnung (28,9%), 34 Personen verwenden sowohl trans\* als auch nicht-binär<sup>15</sup> für sich (15,0%).

<sup>15</sup> Wenn im Folgenden bei der Subgruppenbeschreibung vielfältiger trans\* und/oder nicht-binärer Identitäten von „nicht-binären Personen“ gesprochen wird, sind die Personen gemeint, die sich ausschließlich als nicht-binär und nicht als trans\* bezeichnet haben. In dieser Gruppe sind also keine Personen enthalten, die sich sowohl als trans\* als auch nicht-binär identifizieren.

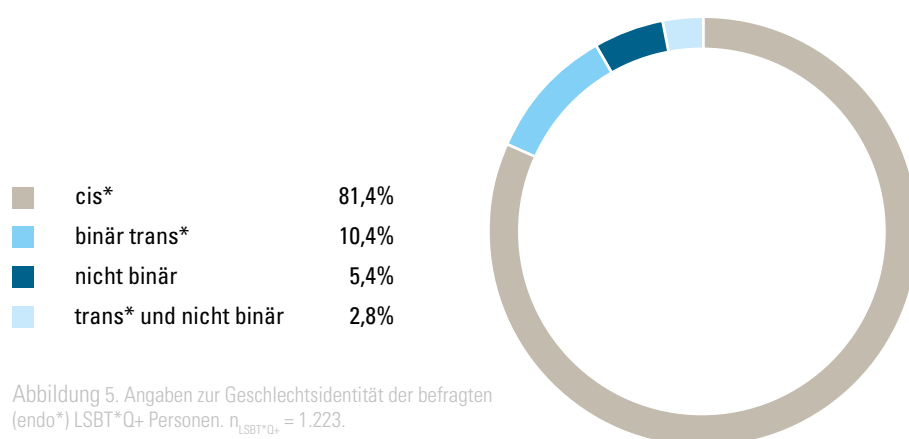


Abbildung 5. Angaben zur Geschlechtsidentität der befragten (endo\*) LSBT\*Q+ Personen.  $n_{\text{LSBT*Q+}} = 1.223$ .

Abbildung 5 stellt die gewählten Angaben der Geschlechtsidentität in vier Kategorien mit der Angabe der Prozentzahlen dar. Insgesamt machten die befragten Personen 1.562 Angaben. Fast 90% der Nennungen machen die binären Kategorien männlich und weiblich (51,3% und 37,9%) aus. Bei der genaueren Beschreibung der Kategorien trans\* und nicht-binär fällt auf, dass die Kategorien trans\* Frau und trans\* Mann von 9,7% der Befragten gewählt wurden. Zwischen 1,6% und 4,9% wählten als Selbstbezeichnung(en) trans\*, transident, transgeschlechtlich, transgender, transsexuell und/oder Mensch mit trans\* Vergangenheit aus (insgesamt 16,5%). Zudem verwenden 61 Befragte die Kategorie nicht-binär (5,0%), die Option genderqueer wurde von 2,5% gewählt. 18 Befragte wählten die Bezeichnung agender für ihre Geschlechtsidentität (1,5%), 16 Befragte lehnten Geschlechtskategorien ab (1,3%), weitere aufgeführte Kategorien (gendervariant, geschlechtsneutral, Mensch mit gegengeschlechtlichen Körpermerkmalen) wurden von je weniger als 10 Befragten als Selbstbezeichnung(en) angegeben.

## 4.2. Welche sexuelle(n) Identität(en) haben die Befragten?

Tabelle 2 zeigt die Verteilungen der sexuellen Identität für alle (endo\*) LSBT\*Q+ sowie inter\* Befragten. Über die Auswertung per Kreuztabelle (Tabelle 3) wird deutlich, in welchem Verhältnis Geschlechtlichkeiten, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Identitäten stehen. Für die Auswertung werden folglich 278 lesbische (endo\* cis\*) Frauen, 563 schwule (endo\* cis\*) Männer, 154 bi- und/oder pansexuelle (endo\* cis\*) Personen, 228 (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen sowie 32 inter\* Personen berücksichtigt.

Selbstbezeichnung(en)	I*		LSBT*Q+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
asexuell	3	9,4	15	1,2
bisexuell	1	3,1	151	12,3
heterosexuell	7	21,9	18	1,5
lesbisch	2	6,3	339	27,7
pansexuell	4	12,5	95	7,8
schwul	3	9,4	580	47,4
Keine Angabe	12	37,5	25	2,0
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>1.223</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 2. Selbstbezeichnung für die sexuelle Identität der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Sexuelle Identität		LSB+	T*	Gesamt
Asexuell	Anzahl	0	15	15
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	0,0%	6,6%	1,2%
Bisexuell	Anzahl	108	43	151
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	10,9%	18,9%	12,3%
Heterosexuell	Anzahl	0	18	18
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	0,0%	7,9%	1,5%
Lesbisch	Anzahl	278	61	339
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	27,9%	26,8%	27,7%
Pansexuell	Anzahl	46	49	95
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	4,6%	21,5%	7,8%
Schwul	Anzahl	563	17	580
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	56,6%	7,5%	47,4%
Keine Angabe	Anzahl	0	25	25
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	0,0%	11,0%	2,0%
Gesamt	Anzahl	995	228	1.223
	% innerhalb von Geschlechtsidentität	81,4%	18,6%	100,0%

Tabelle 3. Verhältnis der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität (in zwei Kategorien) der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten.

### 4.3. Wie lässt sich die Stichprobe darüber hinaus beschreiben?

Das durchschnittliche Lebensalter der inter\* Befragten liegt bei rund 31 Jahren, bei (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten bei etwa 46 Jahren. Dabei unterscheidet sich der Altersmittelwert der verschiedenen (endo\*) LSBT\*Q+ Subgruppen kaum, lediglich die nicht-binären Befragten sind mit 43 Jahren (im Mittel) etwas jünger. Bei den inter\* Befragten ist die Altersgruppe der 22- bis 27-Jährigen am häufigsten vertreten (18,8%), bei den (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten sind die 34- bis 39-Jährigen die numerisch stärkste Gruppe (18,2%). Eine zusammengefasste Darstellung des Lebensalters in 6-Jahres-Clustern über alle Befragten ist in der folgenden Abbildung (Abbildung 6) abgebildet:

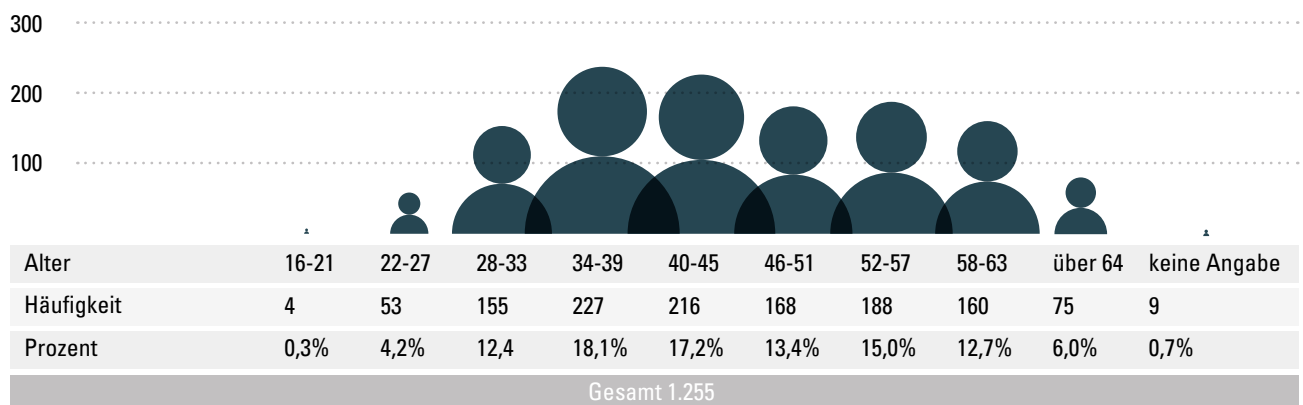


Abbildung 6. Lebensalter der gesamten LSBT\*I\*Q+ Stichprobe in 6-Jahres-Clustern.

Insgesamt berichten 387 der LSBT\*I\*Q+ Teilnehmenden (Tabelle 4), dass sie zum Zeitpunkt der Befragung in keiner Partnerschaft leben. 805 gaben an, eine Partnerschaft zu führen, 28 führen zum Zeitpunkt der Untersuchung mehrere Partnerschaften. Für die gesamte Stichprobe ergibt sich somit ein Verhältnis von etwa 70% in Partnerschaft(en) zu 30% ohne Partnerschaft, welches sich sowohl mit den Ergebnissen der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017) als auch mit dem Durchschnitt der deutschen erwachsenen Allgemeinbevölkerung deckt (Krack-Rohberg et al., 2016). Grundsätzlich sind sowohl in Bezug auf (endo\*) LSBT\*Q+ Personen als auch in Bezug auf inter\* Personen vergleichbare Verhältnisse auszumachen, wobei anzumerken ist, dass sich eine vergleichsweise hohe Zahl der inter\* Personen dazu entschlossen hat, keine Auskunft über den aktuellen Partnerschaftsstatus zu geben (12,5%). Über den aktuellen Partnerschaftsstatus hinaus wurde zudem der offizielle Familienstand aller Teilnehmenden erfragt, welcher in Tabelle 5 aufgezeichnet ist. In differenzieller Perspektive ist festzustellen, dass die befragten inter\* Personen deutlich weniger häufig ledig als die (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten (37,5% vs. 57,7%) und häufiger verheiratet als (endo\*) LSBT\*Q+ Personen (34,4% vs. 24,3%) sind. Auch bezüglich dieser Fragestellung ist jedoch anzumerken, dass verhältnismäßig viele inter\* Personen keine Angabe über ihren offiziellen Familienstand getätigt haben (12,5%).

Partnerschaftssituation	I*		LSBT*Q+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ich lebe aktuell in keiner Partnerschaft.	9	28,1	378	30,9
Ich lebe aktuell in einer Partnerschaft.	17	53,1	788	64,4
Ich lebe aktuell in mehreren Partnerschaften.	1	3,1	27	2,2
Andere	1	3,1	25	2,0
Keine Angabe	4	12,5	5	0,4
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>1.223</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 4. Partnerschaftssituation der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Familienstand	I*		LSBT*Q+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ledig	12	37,5	706	57,7
Verheiratet	11	34,4	297	24,3
Eingetragene Partnerschaft	2	6,3	98	8,0
geschieden	0	0,0	63	5,2
verwitwet	0	0,0	6	0,5
andere	3	9,4	47	3,8
Keine Angabe	4	12,5	6	0,5
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>1.223</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 5. Offizieller Familienstand der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

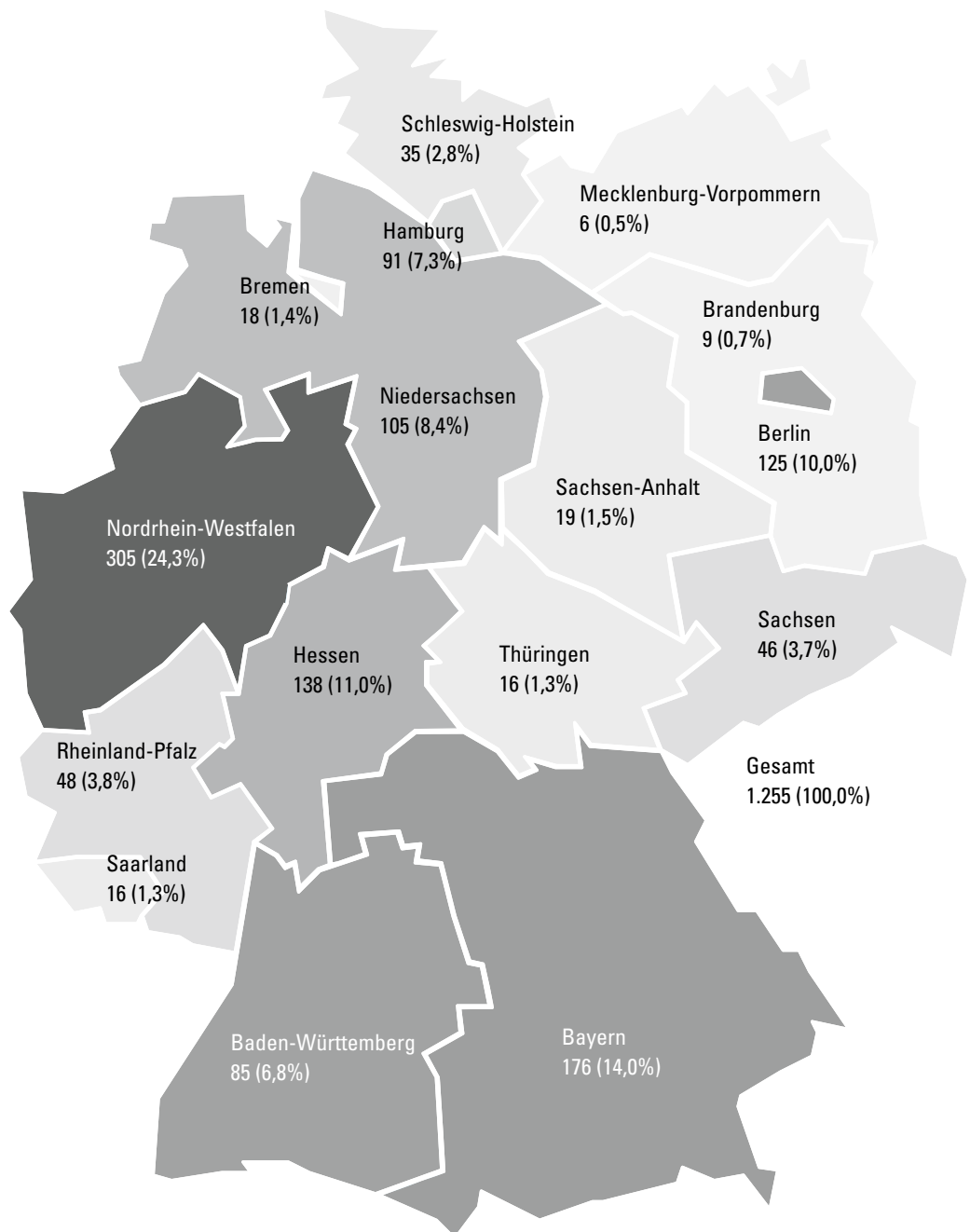


Abbildung 7. Bundesland des Hauptwohnsitzes der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Abbildung 7 stellt dar, in welchen Bundesländern die befragten LSBT\*I\*Q+ Personen wohnen. Daraus wird deutlich, dass fast ein Viertel der Befragten (24,3%) aus Nordrhein-Westfalen kommt. Stark vertreten sind weiterhin Personen aus Bayern (14,0%), Hessen (11,0%) sowie Berlin (10,0%).

Über ein Drittel der LSBT\*I\*Q+ Befragten lebt alleine in einem Haushalt (38,6%). 46,9% der inter\* Befragten und 51,6% der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten teilen ihren Haushalt mit einer (weiteren) erwachsenen Person. Mit drei oder mehr Personen leben 18,8% der inter\* Personen und 9,1% der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten zusammen.

11,8% der befragten (endo\*) LSBT\*Q+ Personen geben an, Kinder zu haben, bei den inter\* Befragten sind es 18,8%. Bei den (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten handelt es sich dabei zu 65,3% um leibliche Kinder, im Falle der inter\* Personen handelt es sich bei 66,7% der Kinder um die leiblichen Kinder der Befragten. Von den 150 LSBT\*I\*Q+ Eltern gibt nahezu die Hälfte (48,0%) an, dass ein Kind in ihrem Haushalt lebt. Bei 18,0% sind es zwei Kinder, 26,0% machen diesbezüglich keine Angabe.



Personen im Haushalt	Häufigkeit	Prozent der Fälle
1	484	38,6
2	646	51,5
3	60	4,8
4	44	3,5
5	6	0,5
6	7	0,6
Über 10	3	0,2
Keine Angabe	5	0,4
<b>Gesamt</b>	<b>1.255</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 6. Anzahl der Personen im Haushalt (18 Jahre oder älter) der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Kinder im Haushalt	Häufigkeit	Prozent der Fälle
0	1	0,7
1	72	48,0
2	27	18,0
3	8	5,3
4	2	1,3
8	1	0,7
Keine Angabe	39	26,0
<b>Gesamt</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 7. Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder (unter 18 Jahre) der LSBT\*I\*Q+ Befragten, die Kinder haben.

Die große Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten (1.212 von 1.255) gibt an, die deutsche Staatsbürgerschaft zu haben (93,4%). Die Verteilung der weiteren diesbezüglichen Nennungen ist Tabelle 8 zu entnehmen.

Staatsbürgerschaft(en)	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Deutsch	1.212	93,4
Bosnisch-herzegowinisch	1	0,1
Britisch/Englisch	2	0,2
Französisch	5	0,4
Griechisch	4	0,3
Iranisch	2	0,2
Italienisch	9	0,7
Jugoslawisch (Serbien und Montenegro)	1	0,1
Kroatisch	2	0,2
Niederländisch/Holländisch	2	0,2
Polnisch	5	0,4
Russisch	8	0,6
Slowenisch	2	0,2
US-Amerikanisch	4	0,3
Österreichisch	9	0,7
Andere Staaten der ehemaligen Sowjetunion	1	0,1
Nicht genannte Staatsangehörigkeit	24	1,8
Keine Angabe	5	0,4

Tabelle 8. Staatsbürgerschaft(en) der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten (Mehrfachnennungen möglich, 1.298 Angaben bei  $N_{\text{LSBT}^* \text{I}^* \text{Q}^+} = 1.255$  Befragten).

„Der Kircheneintritt wurde mir als Kind verweigert wegen meiner Besonderheit.“

Mit Blick auf die religiöse Anschauung der Teilnehmenden ist festzuhalten, dass sich ein Großteil der LSBT\*IQ+ Befragten als agnostisch bzw. atheistisch bezeichnet oder angibt, keine religiöse Anschauung zu vertreten (60,7%). Etwa ein Viertel der Befragten (27,4%) ordnet sich dem christlichen Glauben zu, lediglich jeweils 0,5% aller Teilnehmenden gehören dem jüdischen bzw. muslimischen Glauben an.

Religiöse Anschauung	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Agnostisch	123	9,8
Atheistisch	240	19,1
Evangelisch	211	16,8
Freikirchlich	4	0,3
Katholisch	128	10,2
Andere christliche Glaubensgemeinschaft	1	0,1
Fernöstliche Glaubensgemeinschaft	9	0,7
Jüdisch	6	0,5
Muslimisch	6	0,5
Keine religiöse Anschauung	399	31,8
Andere	57	4,5
Keine Angabe	71	5,7
<b>Gesamt</b>	<b>1.255</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 9. Religiöse Anschauung der gesamten LSBT\*IQ+ Befragten.

Lediglich 60,6% der LSBT\*IQ+ Befragten geben an, keinerlei Behinderungen, Beeinträchtigungen oder chronische Erkrankungen aufzuweisen. Dabei fällt bei differenzieller Betrachtung auf, dass sich zwar 61,3% der (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragten, jedoch nur 36,7% der inter\* Befragten hier einordnen. Ganze 16,7% der Gesamtstichprobe geben an, eine psychische Beeinträchtigung zu haben. Im Spezifischen geben dies 20,0% der inter\* Personen und sogar 32,1% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen, aber nur 13,1% der (endo\* cis\*) LSB+ Personen an. Bei 15,5% der LSBT\*IQ+ Personen liegen chronische Erkrankungen (Asthma, Diabetes, HIV/Aids und/oder Rheuma) vor. Sieben der 32 befragten inter\* Personen (21,9%) sowie 65 der 1.223 (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragten (5,3%) geben zudem an, einen Schwerbehindertenausweis zu besitzen. 1.209 LSBT\*IQ+ Befragte machten Angaben zu ihrer Inanspruchnahme (therapeutischer) Maßnahmen, in denen ihre sexuelle und/oder Geschlechtsidentität und/oder Intergeschlechtlichkeit thematisiert wurde. Während von diesen Befragten 45,1% bislang keine (therapeutischen) Maßnahmen in Anspruch genommen haben, gaben 41,1% an, dass sie in psychotherapeutischer Behandlung sind oder waren. Jeweils etwa 20% haben Unterstützung in Selbsthilfe-Gruppen gesucht oder Beratungsangebote in Anspruch genommen.

Markante Unterschiede ergeben sich bei differenzieller Betrachtung der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und inter\* Personen im Vergleich zu den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten. Unter den (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten haben lediglich 14,8% noch nie eine (therapeutische) Maßnahme in Anspruch genommen, im Falle der (endo\* cis\*) LSB+ Personen sind es ganze 52,7%. 26,7% der inter\* Personen geben an, noch nie eine (therapeutische) Maßnahme in Anspruch genommen zu haben, in der ihre Intergeschlechtlichkeit thematisiert wurde. Dagegen geben 73,5%<sup>16</sup> der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befrag-

<sup>16</sup> Diese verhältnismäßig hohe Prozentzahl lässt sich u.a. dadurch erklären, dass trans\* Personen laut Transsexuellengesetz (TSG) verpflichtet sind, sich vor Änderung ihres Personenstands zwei psychiatrischen bzw. psychologischen Begutachtungen zu unterziehen.

Beeinträchtigungen		I*		T*		LSB+	
		Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Beeinträchtigung	der körperlichen Mobilität	3	10,0	17	7,8	33	3,5
	der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit	2	6,7	1	0,5	3	0,3
	der Sinneswahrnehmung (gehörlos oder schwerhörig, blind oder sehbehindert)	2	6,7	4	1,8	18	1,9
	der kognitiven Leistungsfähigkeit	3	10,0	6	2,8	6	0,6
	der Psyche/Seele	6	20,0	70	32,1	125	13,1
Chronische Erkrankungen	Asthma	2	6,7	21	9,6	60	6,3
	Diabetes	0	0,0	4	1,8	30	3,1
	HIV/Aids	1	3,3	4	1,8	39	4,1
	Rheuma	3	10,0	5	2,3	17	1,8
Andere		9	30,0	25	11,5	80	8,4
Keine Behinderung/Beeinträchtigung/chronische Erkrankung		11	36,7	104	47,7	614	64,4
Keine Angabe		4	13,3	10	4,6	29	3,0

Tabelle 10. Behinderungen/Beeinträchtigungen/chronische Erkrankungen der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten (freiwillige Angabe, Mehrfachnennungen möglich, 46 Angaben bei  $n_r = 30$ , 271 Angaben bei  $n_r = 218$ , 1.054 Angaben bei  $n_{LSB+} = 954$ ).

ten an, in psychotherapeutischer Behandlung (gewesen) zu sein, unter den (endo\* cis\*) LSB+ Personen macht diese Gruppe lediglich 32,9% aus. Im Falle der inter\* Befragten sind es 60,0%. Weiterhin geben 78,0% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten an, Unterstützung in Selbsthilfe-Gruppen oder Beratungsangeboten gesucht zu haben, unter den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten sind es lediglich 32,8%, unter den inter\* Personen sogar 80,0%.

Maßnahmen	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Psychotherapeutische Behandlung	18	60,0	164	73,5	315	32,9
Selbsthilfe-Gruppe	12	40,0	102	45,7	121	12,7
Beratung	12	40,0	72	32,3	192	20,1
Andere Maßnahmen	4	13,3	13	5,8	34	3,6
Keine Maßnahmen	8	26,7	33	14,8	504	52,7

Tabelle 11. Inanspruchnahme von Maßnahmen der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten, in denen die Intergeschlechtlichkeit und/oder geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Identität thematisiert wurde (freiwillige Angabe, Mehrfachnennungen möglich, 54 Angaben bei  $n_r = 30$ , 384 Angaben bei  $n_r = 223$ , 1.166 Angaben bei  $n_{LSB+} = 956$ ).

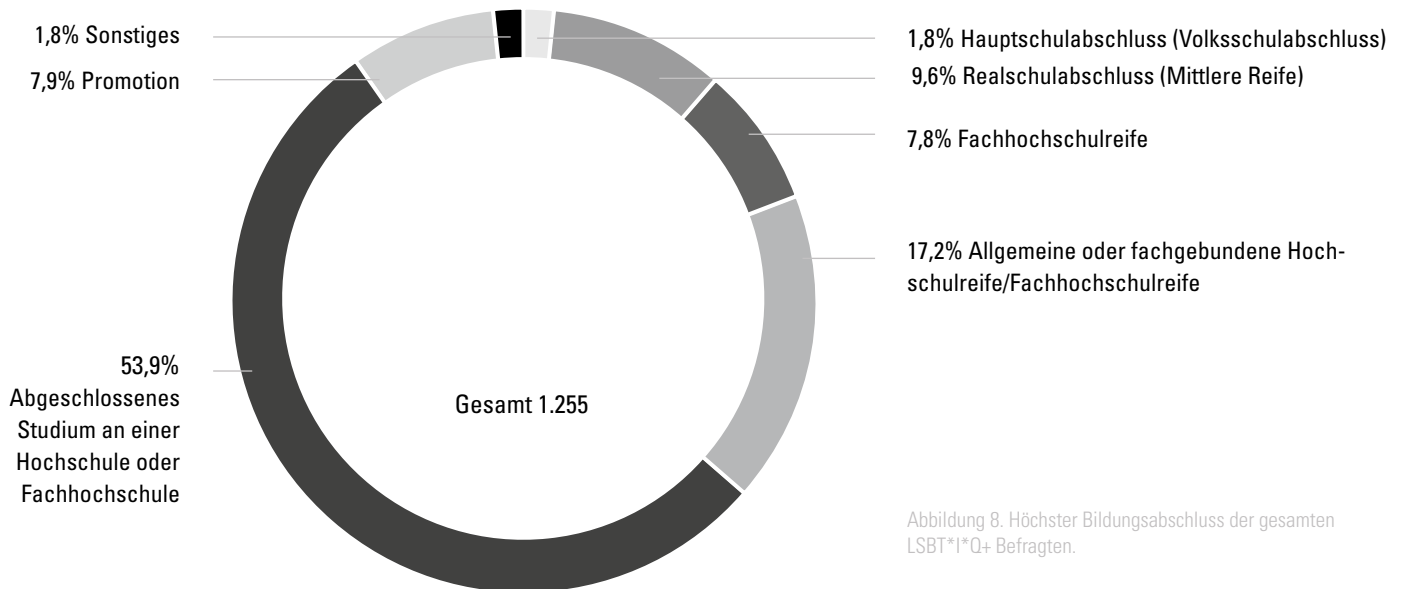


Abbildung 8. Höchster Bildungsabschluss der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

In Abbildung 8 werden die höchsten Bildungsabschlüsse der Gesamtstichprobe dargestellt. Auffällig ist, dass mit 86,8% eine überragende Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erreicht hat. Allein 61,8% der Gesamtstichprobe besitzen darüber hinaus einen weiterführenden Studienabschluss. Mit 7,9% liegt der Anteil der Personen, die promoviert haben, deutlich über dem Anteil promovierter Personen in der Allgemeinbevölkerung (1,1%; Statistisches Bundesamt, 2017). Zwischen den inter\* Befragten und den (endo\*) LSBT\*Q+ Personen zeigen sich dabei keine besonderen Unterschiede.

Die große Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten ist voll erwerbstätig (77,5%). Während dies für 80,3% der (endo\* cis\*) LSB+ Personen zutrifft, gehören deutlich weniger inter\* und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen der Gruppe der voll Erwerbstätigen an (I\*: 62,5%; T\*: 67,5%). Ein gutes Fünftel (21,9%) der inter\* Befragten ist dagegen teilzeitbeschäftigt, bei den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten sind es 14,3%, bei den (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen 17,1%.



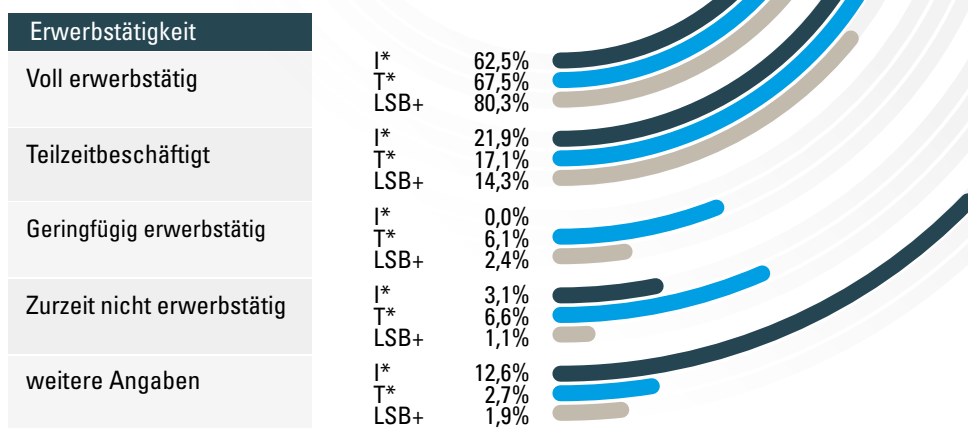


Abbildung 9. Erwerbstätigkeit der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Erwerbstätigkeit	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Voll erwerbstätig	20	62,5	154	67,5	799	80,3
Teilzeitbeschäftigt	7	21,9	39	17,1	142	14,3
In Altersteilzeit	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Geringfügig erwerbstätig (Minijob, 450-Euro-Basis)	0	0,0	14	6,1	24	2,4
Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	2	6,3	4	1,8	7	0,7
Zurzeit nicht erwerbstätig	1	3,1	15	6,6	11	1,1
Berentet	0	0,0	2	0,9	11	1,1
Keine Angabe	2	6,3	0	0,0	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>228</b>	<b>100,0</b>	<b>995</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 12. Erwerbstätigkeit der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.



Über zwei Drittel der Gesamtstichprobe machen Angestellte aus (72,7%). Dies gilt für 891 der 1.223 befragten (endo\*) LSBT\*Q+ Personen sowie für 21 der 32 inter\* Befragten. Weitere große Berufsgruppen machen Beamte\_innen sowie Selbstständige (9,3% sowie 9,2% der Gesamtstichprobe) und Studierende (7,6%) aus.

Beruflicher Status	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Arbeiter_in	71	5,7
Angestellte_r	912	72,7
Beamter_in	117	9,3
Selbstständige_r/Freiberufler_in	115	9,2
Unternehmer_in	12	1,0
Haushalt organisierende Person	13	1,0
Elternzeit oder in Kinderfürsorge rund um Geburt	6	0,5
In Pflegezeit	2	0,2
Student_in	95	7,6
Auszubildende_r	19	1,5
Schüler_in	2	0,2
In Umschulung	5	0,4
Keiner entlohnten Arbeit nachgehend/arbeitslos bzw. arbeitssuchend	21	1,7
Im Altersruhestand	9	0,7
Frührentner_in	4	0,3
Freiwilliger Wehrdienst/Freiwilliges Soziales Jahr	3	0,2
Sonstiges	13	1,0
Keine Angabe	3	0,2

Tabelle 13. Beruflicher Status der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten. (Mehrfachnennungen möglich, 1.422 Angaben bei N<sub>LSBT\*I\*Q+</sub> = 1.255 Befragten).

Branchenzugehörigkeit	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Architektur	7	0,6
Banken/Versicherungen/Finanzen	80	6,4
Bauwesen	13	1,0
Bekleidung/Textil	7	0,6
Bildung/Schule/Erziehung	85	6,8
Consulting/Training/Beratung	39	3,1
Dienstleistung/Organisation	41	3,3
EDV/Computer/IT	72	5,7
Elektrotechnik/Fahrzeuge	20	1,6
Energiewirtschaft/Wasserversorgung	8	0,6
Forschung/Wissenschaft/Hochschule	74	5,9
Gastronomie/Hotel- und Gastgewerbe	25	2,0
Gesundheitswesen/Medizin	100	8,0
Handel/Verkauf	31	2,5
Handwerk	18	1,4
Immobilien	6	0,5
Industrie (Pharma/Automobil/Chemie/Sonstige)	90	7,2
Journalismus	7	0,6
Justiz/Rechtswesen	20	1,6
Kirchen/kirchliche Verbände	16	1,3
Kommunikation/Telekommunikation	12	1,0
Kultur/Unterhaltung	18	1,4
Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei	4	0,3
Lebensmittel/Getränke	7	0,6
Marketing/Werbung/Vertrieb	20	1,6
Medien (Funk/Fernsehen/Print/Internet/Sonstige)	23	1,8
Militär/Bundeswehr	3	0,2
Polizei/Zoll	24	1,9
Öffentlicher Dienst	155	12,4
Partei/Politik	5	0,4
Reisen/Tourismus	14	1,1
Soziale/Psychosoziale Berufe	106	8,4
Verbände (nicht konfessionell gebunden)	23	1,8
Verkehrswesen/Transport	50	4,0
Sonstiges	26	2,1
Keine Angabe	6	0,5
<b>Gesamt</b>	<b>1.255</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 14. Branchenzugehörigkeit der gesamten LSBT\*IQ+ Befragten.

Ein Blick auf die Branchenzugehörigkeit der LSBT\*IQ+ Befragten ergibt, dass die größten Gruppen Personen ausmachen, die im öffentlichen Dienst (12,4%) sowie in sozialen bzw. psychosozialen Berufen (8,4%) und im Gesundheitswesen (8,0%) tätig sind. Darüber hinausgehende Ergebnisse der ausführlichen Branchenerhebung sind in Tabelle 14 abgebildet.

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Unter 10 Mitarbeiter_innen	154	12,3
11 bis 50 Mitarbeiter_innen	191	15,2
51 bis 500 Mitarbeiter_innen	255	20,3
500 bis 1.000 Mitarbeiter_innen	91	7,3
Über 1.000 Mitarbeiter_innen	538	42,9
Keine Angabe	26	2,1
<b>Gesamt</b>	<b>1.255</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 15. Mitarbeitendenanzahl der Unternehmen der gesamten LSBT\*IQ+ Befragten.

Die Verteilung der Unternehmensgrößen zeigt Tabelle 15. Nahezu die Hälfte der LSBT\*IQ+ Befragten sind in Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitenden beschäftigt (47,8%), 50,2% arbeiten in Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden.

Führungspositionen	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Keine Führungskraft	20	62,5	157	68,9	556	55,9
Führungskraft ohne Personalverantwortung	3	9,4	26	11,4	186	18,7
Führungskraft mit Personalverantwortung	8	25	32	14,0	224	22,5
Keine Angabe	1	3,1	13	5,7	29	2,9
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>228</b>	<b>100,0</b>	<b>995</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 16. Führungspositionen der gesamten LSBT\*IQ+ Befragten.

Rund 60% der Gesamtstichprobe gibt an, keine Führungsposition zu bekleiden (58,4%). Bei genauerer Betrachtung machen die (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten den größten Anteil dieser Gruppe aus – 68,9% geben an, keine Führungskraft zu sein. Bei den inter\* Befragten sind es 62,5%, bei den (endo\* cis\*) LSB+ Personen nur 55,9%. Während 18,7% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten angeben, eine Führungsposition ohne Personalverantwortung zu bekleiden, sind es bei den inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht binären Personen deutlich weniger (I\*: 9,4%, T\*: 11,4%). Ganze 25,0% der inter\* Befragten geben an, eine Führungsposition mit Personalverantwortung innezuhaben, während 22,5% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten Führungskräfte mit Personalverantwortung sind. Besonders gering fällt die Quote unter den (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen aus, hier geben nur 14,0% an, eine Führungskraft mit Personalverantwortung zu sein.



Managementebene	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Nicht im Management tätig	14	43,8	157	68,9	586	58,9
Im mittleren Management tätig	7	21,9	34	14,9	227	22,8
Im höheren Management tätig	3	9,4	8	3,5	71	7,1
Im hohen Management tätig	0	0,0	5	2,2	48	4,8
Keine Angabe	8	25,0	24	10,5	63	6,3
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	<b>228</b>	<b>100,0</b>	<b>995</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 17. Managementebene der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Die Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten ist nicht auf Managementebene tätig (60,3%). Besonders hoch fällt dieser Anteil unter den befragten (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen aus, hier geben 68,9% an, nicht im Management tätig zu sein. Unter den inter\* Befragten sind es dagegen nur 43,8%. Lediglich 10,7% der Stichprobe machen Personen im höheren oder hohen Management aus. Die weitere Verteilung ist Tabelle 17 zu entnehmen.

Nahezu drei Viertel der befragten LSBT\*I\*Q+ Personen arbeiten in einer Groß- oder Millionenstadt (73,5%). Die weitere Verteilung lässt sich Tabelle 18 entnehmen.

Größe des Arbeitsorts	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Land (<5.000 Einwohner_innen)	37	2,9
Kleinstadt (5.000-20.000 Einwohner_innen)	90	7,2
Mittelstadt (20.000-100.000 Einwohner_innen)	195	15,5
Großstadt (100.000-1.000.000 Einwohner_innen)	541	43,1
Millionenstadt (>1.000.000 Einwohner_innen)	382	30,4
Keine Angabe/weiß nicht	10	0,8
<b>Gesamt</b>	<b>1.255</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 18. Größe des Arbeitsorts der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

Über die Hälfte der LSBT\*I\*Q+ Befragten verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von durchschnittlich bis zu 2.500 Euro (53,0%). Darunter fällt ein knappes Achtel der 30 inter\* Befragten (13,3%), die einen durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienst von unter 500 Euro haben. Im Falle der (endo\*cis\*) LSB+ Befragten trifft das auf nur 6,1% der Personen zu. Im Bereich zwischen 1.001 und 3.500 Euro liegen knappe zwei Drittel der LSBT\*I\*Q+ Befragten (65,1%). 2,3% aller Befragten beziehen ein Gehalt von über 7.500 Euro. Die weitere Verteilung ist Abbildung 10 sowie Tabelle 19 zu entnehmen.

Nettoeinkommen	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Unter 500	4	13,3	25	11,3	58	6,1
501-1.000	2	6,7	24	10,9	37	3,9
1.001-1.500	1	3,3	27	12,2	70	7,3
1.501-2.000	4	13,3	43	19,5	126	13,2
2.001-2.500	4	13,3	35	15,8	180	18,8
2.501-3.000	7	23,3	26	11,8	134	14,0
3.001-3.500	2	6,7	14	6,3	113	11,8
3.501-4.000	3	10,0	9	4,1	77	8,1
4.001-4.500	2	6,7	6	2,7	44	4,6
4.501-5.000	0	0,0	3	1,4	31	3,2
5.001-7.500	0	0,0	8	3,6	60	6,3
7.501-10.000	0	0,0	1	0,5	15	1,6
Über 10.000	1	3,3	0	0,0	11	1,2
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>	<b>956</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 19. Monatliches durchschnittliches Nettoeinkommen in Euro der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten.

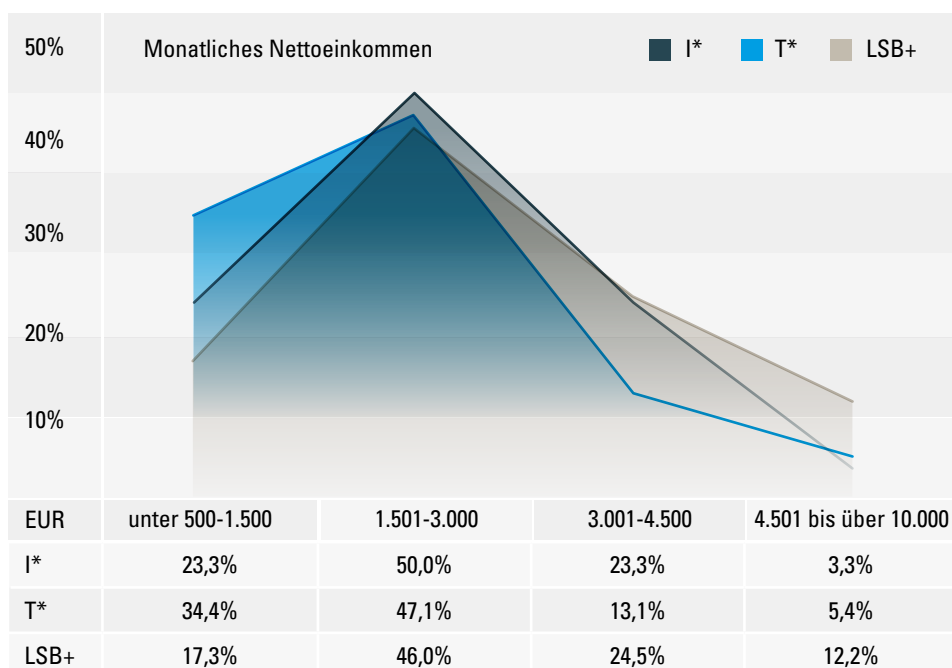


Abbildung 10. Monatliches durchschnittliches Nettoeinkommen in Euro der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten. Angaben in Prozent.  $n_{\text{LSBT}^* \text{I}^* \text{Q}^+} = 1.207$ . 3,8% der 1.255 befragten Personen wählten die Option „Keine Angabe“.

#### 4.4. Welche Besonderheiten berichten inter\* Personen bezüglich ihrer Biografie?

**Bildungsbiografie:** Hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit der inter\* Befragten mit ihrer generellen Bildungsbiografie ergibt sich ein überwiegend positives Bild. 78,2% der Befragten sagen, sie seien mit ihrer Bildungsbiografie (eher) zufrieden. Die restlichen 21,9% wählen auf der Skala den mittleren bis negativen Bereich, wobei nur eine Person (3,1%) sagt, dass sie unzufrieden sei. Um die Auswirkungen des Umgangs der Umwelt mit der Intergeschlechtlichkeit auf die Bildungsbiografie näher zu betrachten, wurden die Teilnehmenden auch hinsichtlich höherer Fehlzeiten infolge von beispielsweise kosmetischen Eingriffen befragt. Der überwiegende Teil der Befragten (59,4%) gibt an, keine höheren Fehlzeiten aufgewiesen zu haben. 9,4% stimmen dieser Frage zu. Dabei konnte etwa ein Drittel (31,3%) der inter\* Personen diese Frage nicht (mehr) beantworten.

Auf die Frage, ob dieser Umgang mit der Intergeschlechtlichkeit sowie mögliche Folgen einen negativen Einfluss auf den Erfolg der Bildungsbiografie gehabt habe, ergibt sich ein gemischtes Bild (s. Abbildung 11). Circa die Hälfte der Befragten sagt, dass überhaupt kein (31,3%) oder eher kein negativer (18,8%) Einfluss bestanden habe, während 12,5% der Aussage eher und 15,6% voll und ganz zustimmen. Ähnlich wie bei den Items zur identitätsstiftenden Komponente der Intergeschlechtlichkeit lässt sich auch hier eine leicht U-förmige Verteilung erkennen, bei der also stärker konträre Positionen gewählt werden.

Darüber hinaus wurde nach der schulischen Aufklärung über das Thema Intergeschlechtlichkeit gefragt. Über drei Viertel der inter\* Personen (78,1%) geben an, in der Schule eine unzureichende Aufklärung über Intergeschlechtlichkeit erfahren zu haben. Nur zwei inter\* Befragte (6,3%) berichten von ausreichender Aufklärung, die übrigen 15,6% machen keine Angabe zu dieser Frage.

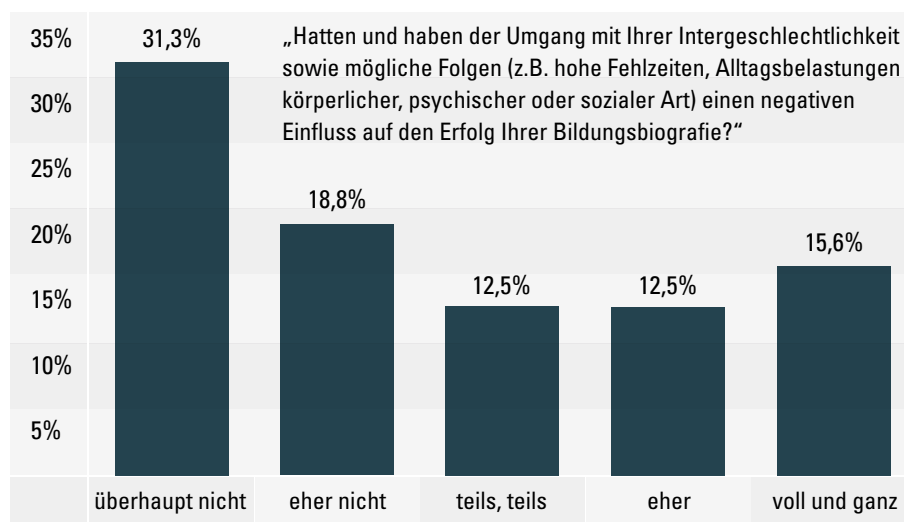


Abbildung 11. Negativer Einfluss des Umgangs mit der Intergeschlechtlichkeit auf den Erfolg der Bildungsbiografie. Angaben in Prozent.  $n_p = 32$ . 9,4% der befragten Personen wählten die Option „Keine Angabe“.

Berufsbiografie: Aufbauend auf den Fragen zur Bildungsbiografie wurden die inter\* Personen nach den Auswirkungen des Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit und den daraus erwachsenden möglichen Folgen im Berufskontext gefragt. 21,9% der Befragten äußern, dass sie aufgrund des Umgangs mit ihrer Intergeschlechtlichkeit höhere Fehlzeiten aufweisen als ihre Arbeitskollegen\_innen (z.B. durch Krankenhausaufenthalte, Operationen, Erkrankungen). Über die Hälfte (56,3%) der Befragten verneinen die Aussage. Die Frage nach einem negativen Einfluss auf den Erfolg der beruflichen Karriere – ausgehend vom Umgang mit Intergeschlechtlichkeit sowie möglichen Folgen (z.B. hohe Fehlzeiten, Alltagsbelastungen körperlicher, psychischer oder sozialer Art) – beantworten 56,3% der Teilnehmenden mit „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“, während knapp 20% der Aussage eher oder voll und ganz zustimmen (je 9,4%). Abbildung 12 veranschaulicht das Antwortmuster auf diese Frage.

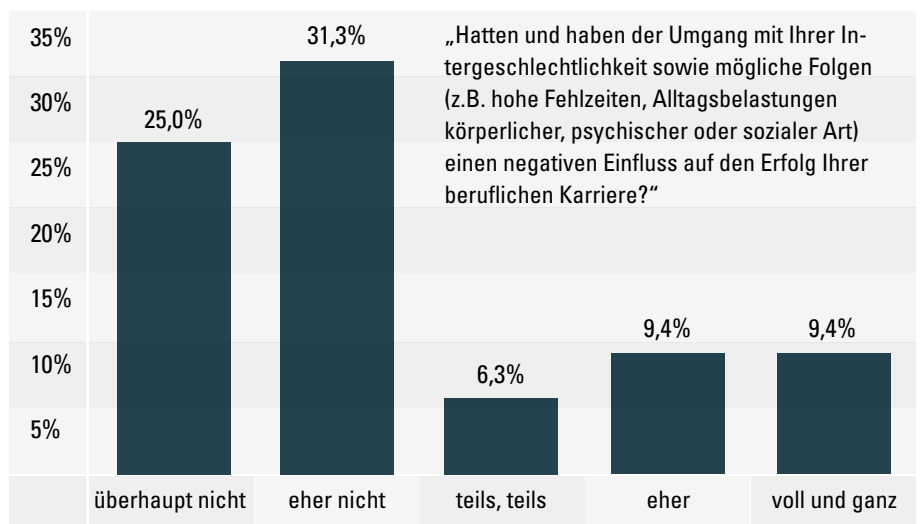


Abbildung 12. Negativer Einfluss des Umgangs mit der Intergeschlechtlichkeit auf den Erfolg der beruflichen Karriere. Angaben in Prozent. n<sub>i</sub> = 32. 18,8% der befragten Personen wählten die Option „Keine Angabe“.

Passing: Die befragten inter\* Personen unterscheiden sich stark hinsichtlich ihres Passings in geschlechterbinären Normierungen. Etwa die Hälfte (46,9%) der inter\* Personen sagt, überhaupt oder eher keine Verhaltensweisen und/oder Kleidung und/oder Stimme zu verwenden, um entsprechend der geschlechterbinären Normierung gelesen zu werden. 37,5% der Befragten hingegen stimmen der Aussage eher oder voll und ganz zu (28,1% und 9,4%). Dem Item „Ich lege Wert darauf, als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen zu werden.“ stimmen insgesamt 34,4% der inter\* Befragten eher oder voll und ganz zu, während dies für 50,0% (eher) nicht zutrifft. Neben den (eigenen) Passing-Handlungen zeigt sich bezogen auf das Gelesenwerden durch Andere folgendes Muster: insgesamt 40,7% der befragten inter\* Personen geben an, eher oder voll und ganz als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen zu werden (31,3% und 9,4%), wohingegen 43,8% der Befragten eher oder überhaupt nicht zustimmen (18,8% und 25,0%). Auf das Item „Ich befasse mich nicht damit, ob ich geschlechterbinär gelesen werde.“ ergibt sich ein ausgewogenes Antwortbild. Je fünf bis sieben der befragten inter\* Personen (15,6% bis 21,9%) wählten die vier unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten von überhaupt nicht bis voll und ganz aus. Über all diese Fragen hinweg äußerten 15,6% der befragten Personen, dass diese keine Relevanz für sie hätten. Dabei werden an den unterschiedlichen Antworten bei der gleichzeitig recht ausgewogenen Antworttendenz die verschiedenen Bedürfnisse von inter\* Personen im Kontext des Passings deutlich.

Ferner wurden die inter\* Personen danach befragt, ob sie mehr Zeit als andere darauf verwenden, anhand der geschlechterbinären Ordnung gelesen zu werden. Dieser Aussage stimmt über die Hälfte der Befragten (56,3%) eher oder überhaupt nicht zu, während fast ein Fünftel (18,7%) dieser Aussage eher oder voll und ganz zustimmen. Für ein Viertel der Befragten (25,0%) ist dies nicht relevant.

Dabei lässt sich zusammenfassen, dass dem größten Teil der Befragten (62,6%) ihr Äußeres und die Wirkung ihres Äußeren auf Andere wichtig ist, während 28,1% der gegenteiligen Ansicht sind und 9,4% die Fragen als für sie irrelevant einstufen.

Wenn man die Antwortmuster von inter\* Personen bezüglich des Passings entsprechend geschlechterbinärer Normierungen mit denen von (endo\*) binären trans\* und nicht-binären Personen vergleicht, findet man zwei gegensätzliche Tendenzen (s. Abbildung 13). Ähnlich wie inter\* Personen (46,9%) gibt ein Großteil der (endo\*) nicht-binären Personen (67,9%) an, dass sie überhaupt oder eher keine Verhaltensweisen und/oder Kleidung und/oder Stimme verwenden, um entsprechend der cisgeschlechtlichen Normierung gelesen zu werden. Von den (endo\*) binären trans\* Personen sind dies nur ein Fünftel der Befragten (21,1%). Dafür geben binäre trans\* Personen besonders häufig an (43,8%), dass sie der Aussage voll und ganz zustimmen – während nur 9,4% der inter\* und 3,6% der (endo\*) nicht-binären Befragten die Option „trifft voll und ganz zu“ auswählen.

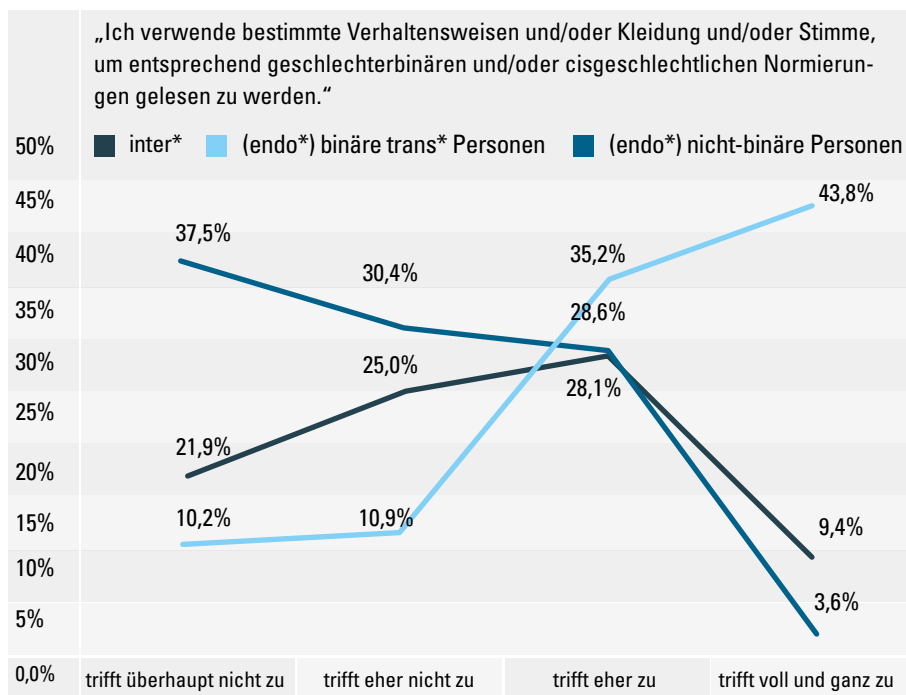


Abbildung 13. Bestreben von inter\*, binären trans\* und nicht-binären Personen, in ein geschlechterbinäres und/oder cisgeschlechtliches System zu passen. Angaben in Prozent.  $n_{i^*} = 32$ ,  $n_{BT^*} = 128$ ,  $n_{NB^*} = 56$ . 15,6% der befragten inter\* Personen wählten die Option „Für mich nicht relevant“.

Im Gegenzug stimmen nur 12,9% der (endo\*) binären trans\* Personen, aber 42,8% der (endo\*) nicht-binären Personen eher oder voll und ganz zu, Wert darauf zu legen, als abweichend von cisgeschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen zu werden (I\*: 34,4%). Dabei unterscheiden sich (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen kaum darin, ob sie von anderen als abweichend von cisgeschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen werden. 27,2% der binären trans\* Personen und 21,5% der nicht-binären Personen stimmen diesem Item eher oder voll und ganz zu. Für inter\* Befragte liegt diese Zahl mit 40,7% deutlich höher.

„Die meisten Diskriminierungserfahrungen und verbal übergriffigen Fragen sind immer im Gesundheitssystem. Für das meiste medizinische Personal ist Intergeschlechtlichkeit unbekannt.“



Mehrfachdiskriminierung: Abbildung 14 stellt die Antworten der inter\* Befragten auf die Frage nach dem Erleben von Mehrfachdiskriminierung dar. Der überwiegende Teil der Befragten macht die Angabe, nie, sehr selten oder selten Mehrfachdiskriminierung zu erleben (71,9%), wohingegen insgesamt 22,0% oft, sehr oft oder sogar immer erleben, dass sie am Arbeitsplatz neben ihrer Intergeschlechtlichkeit auch wegen anderer Dimensionen schlechter behandelt werden.

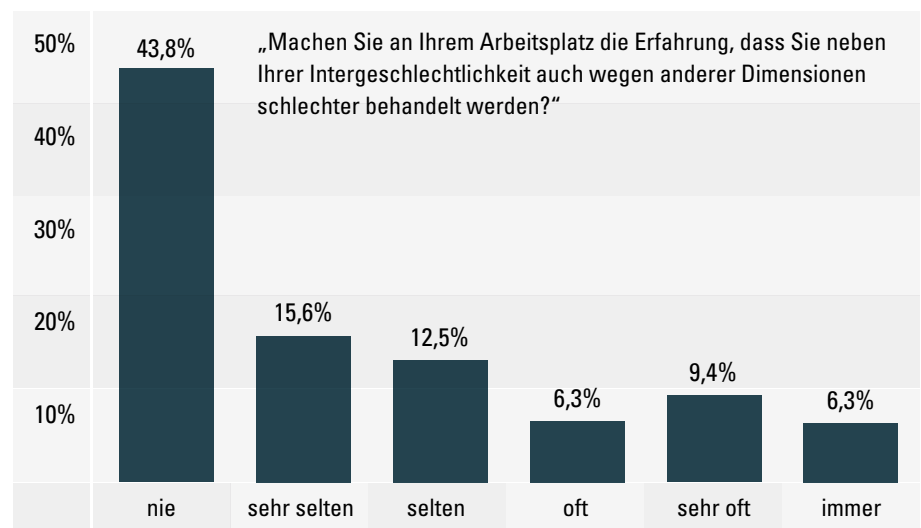


Abbildung 14. Mehrfachdiskriminierung aufgrund von anderen Dimensionen (z.B. sexueller Identität, ethnischer Herkunft, Alter). Angaben in Prozent.  $n_p = 32$ . 6,3% der befragten Personen wählten die Option „Für mich nicht relevant.“

Medizinische Widerfahrnisse: Die befragten inter\* Personen konnten außerdem Fragen bezüglich ihrer medizinischen Widerfahrnisse beantworten. Aufgrund teilweise traumatischer und einschneidender Erfahrungen wurden die Teilnehmenden schon vor Einblenden der Fragen über den Inhalt aufgeklärt und die Bearbeitung im Vorfeld explizit freigestellt. Darüber hinaus wurden die Befragten nach jeder folgenden Frage erneut darauf hingewiesen, dass ein Überspringen der Fragen dieses Themenblocks zu jeder Zeit möglich ist. Diesen Teil bearbeiteten entsprechend nur 17 der 32 Befragten, im Fragenverlauf ließen darüber hinaus weitere sieben Personen die Fragen aus. Zunächst wurden in der Vergangenheit vorgenommene operative, medikamentöse und/oder hormonelle Eingriffe abgefragt, die als medizinisch notwendig deklariert worden waren, und solche, die der kosmetischen (Zwangs-)Anpassung an ein geschlechterbinäres System dienten. In Abbildung 15 werden die Antworten auf diese beiden Items dargestellt. 35,3% der Teilnehmenden haben ein und 29,4% mehrere als medizinisch notwendig deklarierte(s) medizinische(s) Widerfahrnis(se) erlebt, wohingegen 29,4% ein und 11,8% mehrere medizinische(s) Widerfahrnis(se) erlebt haben, die zur (Zwangs-)Anpassung an ein geschlechterbinäres System dienten. 35,3% bzw. 58,8% verneinen, operative, medikamentöse und/oder hormonelle Eingriffe in Bezug auf die Geschlechtlichkeit erlebt zu haben.

Zum Zeitpunkt der Operation(en) äußerten sich insgesamt 11 Personen (34,4%). Jeweils eine Operation wurde im Säuglings- bzw. Kindesalter erlebt (je 6,3%), jeweils sieben Operationen in der Adoleszenz bzw. im Erwachsenenalter (je 43,8%). Weiterhin wurden die inter\* Personen bezüglich ihrer Einwilligung zu den Operationen befragt, was zehn Personen beantworteten. Von diesen gaben sechs Personen an, bei keiner Operation eingewilligt zu haben, vier hingegen bei allen durchgeführten Operationen. Als Folgefrage wurden die Befragten gebeten, hinsichtlich ihrer heutigen körperlichen und/oder psychischen Einschränkungen eine Einschätzung auf einer Skala von 0 (keine Einschränkungen) bis 10 (sehr starke Einschränkungen) vorzunehmen: hier wurden fast alle möglichen Skalenpunkte ausgewählt, sodass die erlebten Einschränkungen demnach bei den befragten inter\* Personen stark variieren.

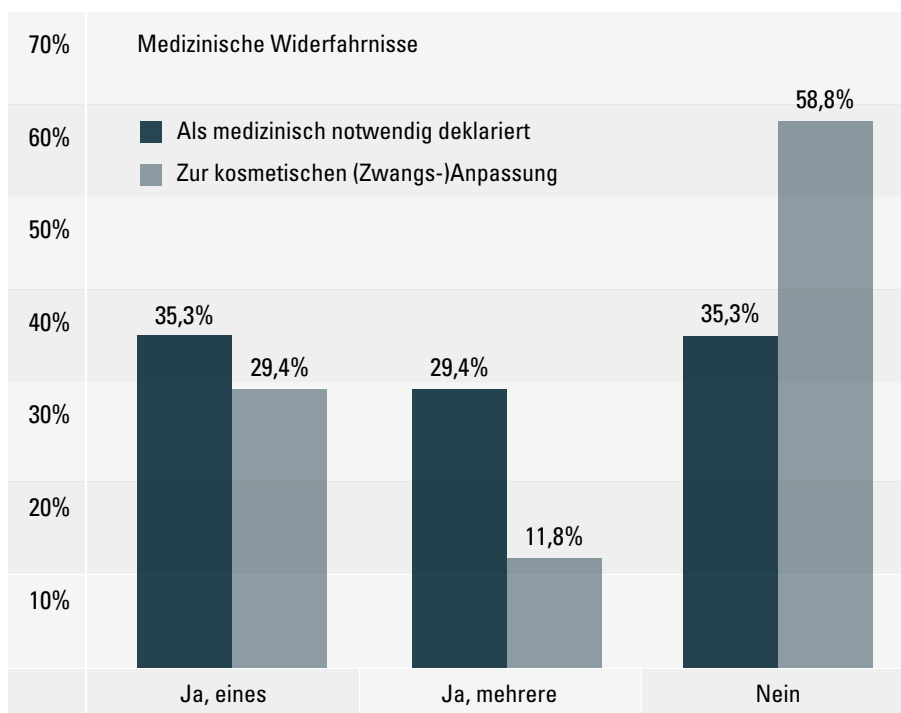


Abbildung 15. In der Vergangenheit vorgenommene operative, medikamentöse und/oder hormonelle Eingriffe in Bezug auf die Geschlechtlichkeit, die entweder als medizinisch notwendig deklariert waren oder die der kosmetischen (Zwangs-)Anpassung an ein geschlechterbinäres System dienten. Angaben in Prozent.  $n_1 = 17$ .

„Durch meine Partielle Androgenresistenz werde ich von außen widerspruchslos weiblich fremdgelesen, obwohl dies nicht meinem Selbstempfinden entspricht. Mein [ehemaliger] Hausarzt sagte aufgrund meines XY Chromosomensatzes zu mir ‚Für mich bist du nur ein genital und hormonell missgebildeter Mann‘. Bei meiner Geburt drängten die Ärzte meine Eltern dazu, mich an die männliche Norm zwangsoperieren zu dürfen. Gott sei Dank haben meine Eltern dies abgelehnt.“

# 5

## ERGEBNISSE oder Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?



### 5.1. Wie viele Personen gehen offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität um?

#### 5.1.1. Wie offen sind die Befragten gegenüber Ihren Kollegen\_innen, Führungskräften und Mitarbeitenden?

Insgesamt stimmen die Hälfte (50,0%) der inter\* Befragten<sup>17</sup> der Aussage eher bzw. voll und ganz zu, es schon einmal als notwendig empfunden zu haben, in ihrer Arbeit ihre Intergeschlechtlichkeit zu verschweigen. Etwa ein Drittel (33,4%) kennt Situationen am Arbeitsplatz, in denen sie Angst erlebt haben, dass ihre Intergeschlechtlichkeit bemerkt wird. Dabei berichten mit 40,0% weniger als die Hälfte der Befragten, dass sie ihren Arbeitsplatz als einen Raum erleben, in dem ihre Geschlechtlichkeit keine Rolle spielt. Insgesamt fühlen sich nur knapp die Hälfte der Befragten (46,6%) mit ihrer Intergeschlechtlichkeit an ihrem Arbeitsplatz eher (13,3%) bzw. voll und ganz (33,3%) wohl.

Im Vergleich stimmen 40,3% der (endo\* cis\*) LSB+ Personen und 44,6% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen eher bzw. voll und ganz zu, es schon einmal als notwendig empfunden zu haben, in ihrer Arbeit ihre sexuelle Identität/Geschlechtsidentität zu verschweigen. Darüber hinaus sagen etwa ein Fünftel der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten (22,3%) und knapp ein Drittel (30,4%) der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen, dass sie Situationen am Arbeitsplatz kennen, in denen sie Angst erlebt haben, als LSBT\*Q+ erkannt zu werden. 62,1% der (endo\* cis\*) LSB+ Personen und 45,1% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen erleben ihren Arbeitsplatz als einen Ort, an dem ihre sexuelle und/oder geschlechtliche Identität keine Rolle spielt. Dabei berichten 84,5% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten und knapp drei Viertel der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen (73,9%), sich mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität an ihrem Arbeitsplatz eher bzw. voll und ganz wohl zu fühlen. Dabei fällt auf, dass bi- und/oder pansexuelle Personen es häufi-

<sup>17</sup> Um die Ergebnisse nicht zu verfälschen wurden LSBT\*Q+ Personen, die hauptberuflich in einer Organisation, die sich speziell für andere LSBT\*Q+ Personen einsetzt (z.B. Beratung, Menschenrechtsvereinigung etc.), in den Berichten rund um Offenheit, offenheitsbezogene Faktoren (z.B. Diversity Management, Unternehmenskultur etc.) sowie Akzeptanzverfahren nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse beziehen sich folgend auf  $n_p = 30$  und  $n_{\text{LSBT*Q+}} = 1.145$ .





ger als notwendig empfunden haben, in ihrer Arbeit ihre sexuelle Identität zu verschweigen (44,1%) als ihre LS Kollegen\_innen (39,6%) und sich weniger häufig eher bzw. voll und ganz an ihrem Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen Identität wohlfühlen (bi- und/oder pansexuelle Befragte: 75,4%, LS Befragte: 87,0%). Bei den (endo\*) trans\* Beschäftigten ist zu erwähnen, dass binäre trans\* Personen deutlich häufiger Angst erlebt haben, dass ihre Geschlechtsidentität bemerkt wird (33,3%) als nicht-binäre Personen (die sich ausdrücklich nicht auch als trans\* identifizieren; 21,7%). Gleichzeitig fühlen sich nur 66,7% der ausschließlich nicht-binären Personen gegenüber 82,3% der binären trans\* Personen eher bzw. voll und ganz an ihrem Arbeitsplatz mit ihrer Geschlechtsidentität wohl.

Die Offenheit bezüglich der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität wurde bezüglich dreier Bereiche erfragt: gegenüber Kollegen\_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitenden (wenn der\_die Befragte Führungskraft ist). In Tabelle 20 sind die absoluten Zahlen sowie die Prozentangaben zu diesen drei Fragen dargestellt.

Mit wie vielen Ihrer ... sprechen Sie offen über Ihre		Kollegen_innen (Frage 1)		Führungskräfte (Frage 2)		Mitarbeitenden (Frage 3)	
		Häufig- keit	Pro- zent	Häufig- keit	Pro- zent	Häufig- keit	Pro- zent
...Intergeschlechtlichkeit?	Mit keinem_r	10	35,7	14	50,0	3	37,5
	Mit wenigen	5	17,9	1	3,6	1	12,5
	Mit der Hälfte	1	3,6	1	3,6	0	0,0
	Mit vielen	1	3,6	2	7,1	1	12,5
	Mit der Mehrheit	3	10,7	1	3,6	0	0,0
	Mit allen	8	28,6	9	32,1	3	37,5
	Gesamt <sup>18</sup>	28	100,0	28	100,0	8	100,0
...Geschlechtsidentität?	Mit keinem_r	38	18,8	55	28,1	9	15,0
	Mit wenigen	63	31,2	44	22,4	12	20,0
	Mit der Hälfte	9	4,5	6	3,1	4	6,7
	Mit vielen	16	7,9	8	4,1	3	5,0
	Mit der Mehrheit	37	18,3	20	10,2	13	21,7
	Mit allen	39	19,3	63	32,1	19	31,7
	Gesamt	202	100,0	196	100,0	60	100,0
...sexuelle Identität?	Mit keinem_r	68	7,3	194	21,3	44	11,6
	Mit wenigen	252	27,2	185	20,3	66	17,4
	Mit der Hälfte	57	6,1	28	3,1	13	3,4
	Mit vielen	74	8,0	66	7,2	25	6,6
	Mit der Mehrheit	197	21,3	128	14,0	49	12,9
	Mit allen	279	30,1	311	34,1	182	48,0
	Gesamt	927	100,0	912	100,0	379	100,0

Tabelle 20. Offenheit mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität durch die LSBT\*IQ+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*IQ+ Arbeitsstelle tätig sind.

Die Tabelle verdeutlicht, dass über die Hälfte der inter\* Befragten (53,6%) mit keinem\_r oder wenigen Kollegen\_in offen über ihre Intergeschlechtlichkeit sprechen. Gegenüber Führungskräften ist die Summe beider Antwortkategorien übereinstimmend, allerdings sind es hier 50%, die mit keiner Führungskraft offen sprechen. Mit allen Kollegen\_innen sprechen hingegen 28,6% der inter\* Befragten, mit allen Führungskräften 32,1%.

Die Offenheit der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten gegenüber Kollegen\_innen und Führungskräften ist ähnlich hoch wie bei den inter\* Befragten – etwa die Hälfte sprechen mit keinem\_r Kollegen\_in oder wenigen Kollegen\_innen (50,0%) und Führungskräften (50,5%) offen über ihre Geschlechtsidentität. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind und demnach Mitarbeitende haben, sprechen 35,0% mit keinem\_r Mitarbeitenden oder wenigen Mitarbeitenden über ihre Geschlechtsidentität.

<sup>18</sup> Bei der Berechnung dieser Werte wurde die Antwortoption „Keine vorhanden“ aus der Grundgesamtheit herausgerechnet.

Mit allen Kollegen\_innen sprechen hingegen 19,3% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten, mit allen Führungskräften 32,1% und mit allen Mitarbeitenden 31,7%. Dabei fällt auf, dass binäre trans\* Personen deutlich offener sind als nicht-binäre Personen, die sich nicht als trans\* bezeichnen. So geben 43,0% der binären trans\* Personen und 62,7% der ausschließlich nicht-binären Personen an, mit keinem\_r Kollegen\_in oder wenigen Kollegen\_innen offen über ihre Geschlechtsidentität zu sprechen.

Bei (endo\* cis\*) LSB+ Befragten ist insgesamt eine höhere Offenheit zu verzeichnen. Etwa ein Drittel (34,5%) der LSB+ Befragten sprechen mit keinem\_r Kollegen\_in oder wenigen Kollegen\_innen, wobei sich eine geringere Offenheit gegenüber Führungskräften nachweisen lässt: 41,6% der LSB+ Befragten wählten „Mit keiner“ bzw. „Mit wenigen“. Von den LSB+ Führungskräften sprechen 29,0% mit keinem\_r Mitarbeitenden oder wenigen Mitarbeitenden. Dennoch spricht jeweils fast ein Drittel der LSB+ Befragten mit allen Kollegen\_innen (30,1%) und Führungskräften (34,1%) offen über ihre sexuelle Identität. Mit allen Mitarbeitenden sprechen 48,0% der LSB+ Führungskräfte. Dabei fällt auf, dass bi- und/oder pansexuelle Befragte deutlich verschlossener als ihre LS Kollegen\_innen sind: 59,2% der bi- und/oder pansexuellen Befragten (gegenüber 30,1% der LS Befragten) sprechen mit keinem\_r Kollegen\_in oder wenigen Kollegen\_innen und 70,0% (im Vergleich zu 36,4% LS) mit keiner Führungskraft offen über ihre sexuelle Identität.

Zur Veranschaulichung der Unterschiede zwischen inter\*, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären und (endo\* cis\*) LSB+ Befragten ist die Offenheit mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität gegenüber Kollegen\_innen in Abbildung 15, gegenüber Führungskräften in Abbildung 16 und gegenüber Mitarbeitenden in Abbildung 17 dargestellt.

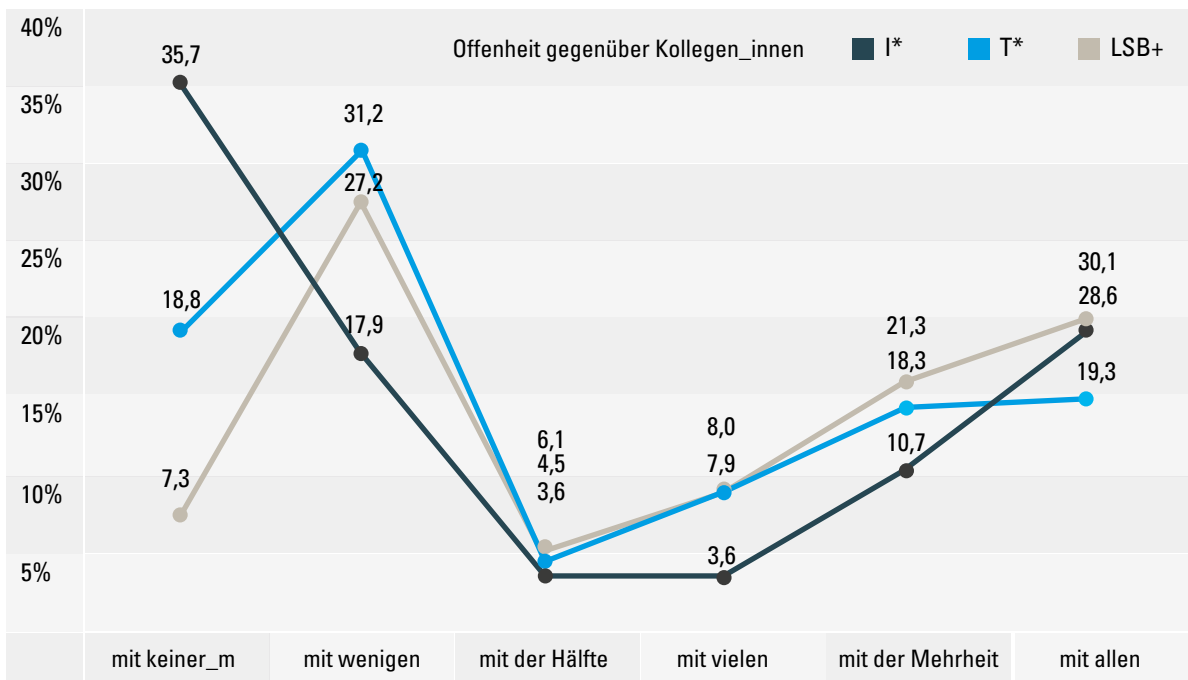


Abbildung 16. Offenheit gegenüber Kollegen\_innen der LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ( $n_{I^*} = 28$ ;  $n_{T^*} = 202$ ;  $n_{LSB+} = 927$ ).

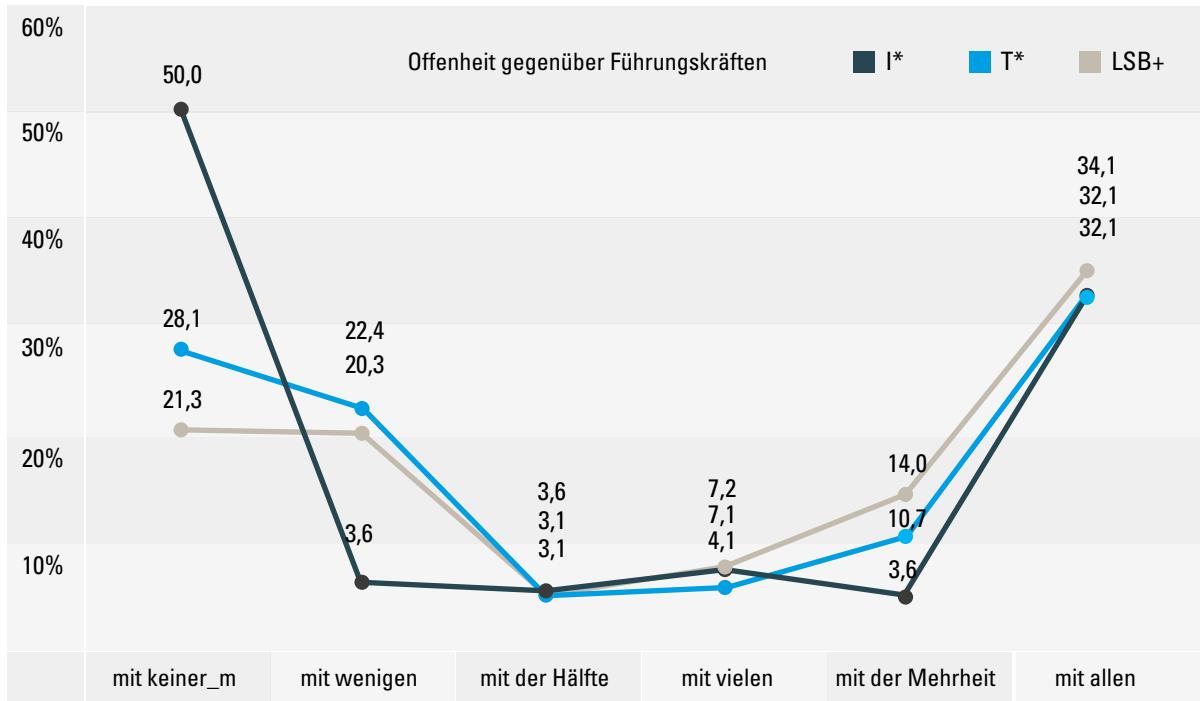


Abbildung 17. Offenheit gegenüber Führungskräften der LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ( $n_r = 28$ ;  $n_{T^*} = 196$ ;  $n_{LSB^+} = 912$ ).

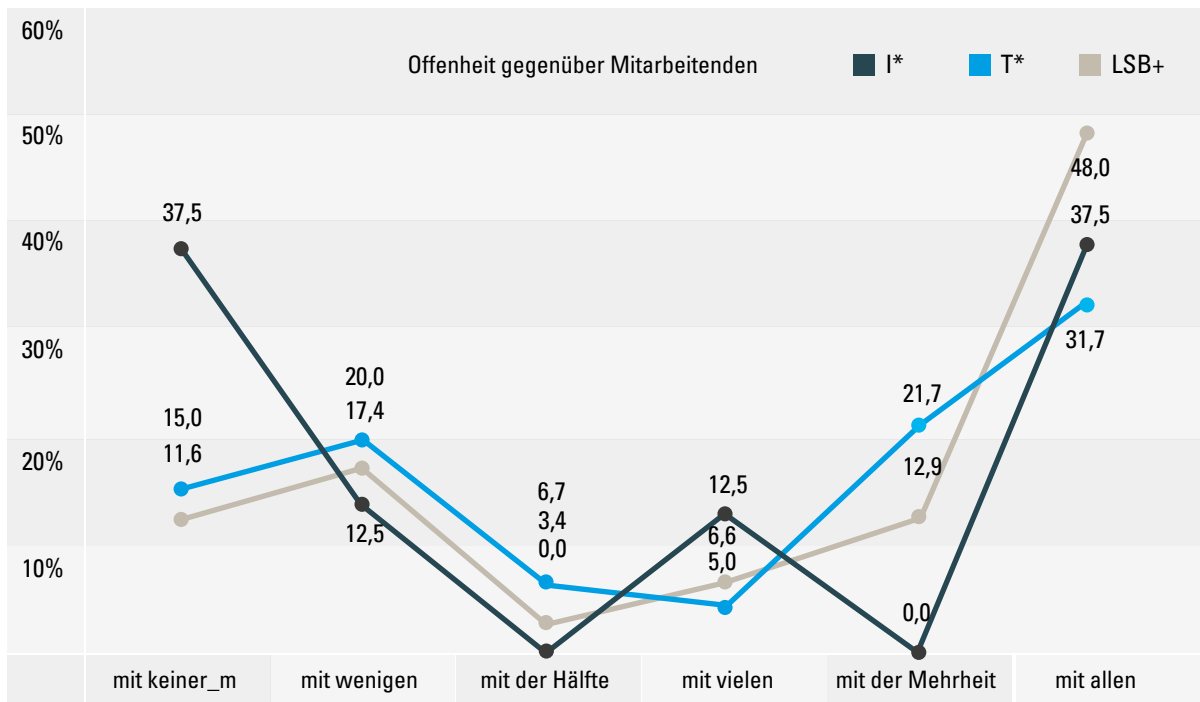


Abbildung 18. Offenheit gegenüber Mitarbeitenden der LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ( $n_r = 8$  [Cave,  $n < 10$ ];  $n_{T^*} = 60$ ;  $n_{LSB^+} = 379$ ).

„Wenn ich die Intergeschlechtlichkeit verschweige, dann größtenteils, weil damit Rückfragen verbunden sind, die einerseits manchmal nerven und andererseits es Zeit kostet, diese zu beantworten. Damit mache ich es meinem Arbeitgeber schwer. Manchmal geht es mein Gegenüber auch nichts an [...].“

„Die Offenheit im Umgang mit meiner Transidentität erlebe ich als stark vertrauensbildend!“

### 5.1.2. Welche Einstellungen haben die Befragten in Bezug auf ihren offenen Umgang mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität?

Im Folgenden werden ausgewählte Antworten auf Fragen präsentiert, die deutlich machen, wie inter\* Befragte zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit ihrer Geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz stehen und mit den Antworten von (endo\*) lesbischen und schwulen (LS), bi- und/oder pansexuellen und trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten differenziell verglichen.<sup>19</sup> Etwa die Hälfte der inter\* Befragten (46,6%) ist der Ansicht, dass ihre Intergeschlechtlichkeit als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren habe. Diese Ansicht deckt sich ungefähr mit der von bi- und/oder pansexuellen (45,6%) sowie trans\* und/oder nicht-binären Befragten (48,5%). Lediglich bei den LS Befragten ist die Überzeugung, dass ihre sexuelle Identität als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren habe, mit 39,5% weniger häufig vertreten.

Ein Viertel (26,7%) der inter\* Befragten sagt, die Aussage „Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine Intergeschlechtlichkeit verraten.“ treffe für sie überhaupt nicht zu. Dies deckt sich mit (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten (25,2%), während (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuelle (32,2%) und LS Befragte (42,3%) häufiger sagen, dass diese Aussage für sie überhaupt nicht zutrefte.

Knapp die Hälfte (46,7%) der inter\* Befragten sagt, dass sie – wenn ihre Kollegen\_innen hinsichtlich ihrer Geschlechtlichkeit Unklarheit äußern – sie diese dann nicht darüber aufklären. 80,9% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten sagen, dass sie – wenn ihre Kollegen\_innen der Ansicht sind, sie seien cis\* – diese dann im Glauben darüber lassen. 36,2% der LS und 58,2% der bisexuellen Befragten lassen ihre Kollegen\_innen darüber im Glauben, wenn diese der Ansicht sind, sie seien hetero- oder homosexuell.

Jeweils rund ein Drittel der inter\* (36,7%), (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären (33,1%) und (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen (31,1%) sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität umgehen. Bei den LS Befragten sind dies etwa die Hälfte (50,7%).

Die Hälfte der inter\* (50,0%) und der LS Befragten (54,6%), sowie 40,9% der bi- und/oder pansexuellen und 44,9% der trans\* Personen stimmen voll und ganz zu, dass es ihnen wichtig sei, durch ihre Offenheit auch Vorurteile gegenüber LSBT\*I\*Q+ Personen abzubauen.

40,0% der inter\* Personen stimmen voll und ganz zu, dass es ihnen wichtig sei, durch ihre Offenheit als Ansprechpartner\_in für intergeschlechtliche Kollegen\_innen da zu sein. 34,1% der LS, 30,6% der bi- und/oder pansexuellen und 35,7% der trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten wollen durch ihre Offenheit als Ansprechpartner\_innen für LSBT\*Q+ Kollegen\_innen da sein (stimmen voll und ganz zu).

### 5.1.3. Wie unterscheiden sich inter\* Personen hinsichtlich des Umgangs mit ihrer Intergeschlechtlichkeit? Welchen Einfluss hat das Passing in einem geschlechterbinären System auf die Offenheit? Kann man ähnliche Effekte für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen feststellen?

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass sich inter\* Beschäftigte oftmals in Bezug auf ihre Offenheit (vs. Nicht-Offenheit) anhand ihres Selbstverständnisses der Intergeschlechtlichkeit (auf Identitäts- vs. körperlicher Ebene) und ihres Passings in einem geschlechterbinären System unterscheiden. Dabei fällt auf, dass das Passing und die Offenheit statistische Zusammenhänge (Korrelation<sup>20</sup>) aufweisen. Es zeigt sich, dass inter\* Personen, die der Aussage „Ich werde von Anderen als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen.“ eher bzw. überhaupt nicht zustimmen, zeitgleich (eher) verschlossen (34,6%) als (eher) offen (19,2%) mit ihrer Intergeschlechtlichkeit umgehen ( $r_s = .39$ ,  $n_s = 26$ ). Ähnliche Tendenzen finden sich auch für weitere Items: so stimmen sieben der insgesamt zehn „offenen“ Befragten (die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind) der Aussage „Ich verwende bestimmte Verhaltensweisen und/oder Kleidung und/oder Stimme, um entsprechend geschlechterbinären Normierungen gelesen zu werden.“ eher bzw. überhaupt nicht zu (70,0%), während acht der insgesamt zwölf „verschlossenen“ Befragten diesem Item eher bzw. voll und ganz zustimmen (66,7%).

<sup>19</sup> Die Vergleichswerte von (endo\*) LSBT\*Q+ Personen wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht re-erhoben und werden für den folgenden Absatz aus der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017) entnommen.

<sup>20</sup> Die Korrelation  $r$  beschreibt die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Ein Wert von  $r = .1$  beschreibt einen kleinen, ein Wert von  $r = .3$  einen mittleren und ein Wert von  $r = .5$  einen großen Zusammenhang (Döring & Bortz, 2016). Die statistische Signifikanz wird mit  $p < 0,05$  angegeben. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der kleinen Stichprobe von inter\* Personen hier nicht von Signifikanz gesprochen werden darf und alle Ergebnisse lediglich als Tendenz gesehen werden dürfen. Komplexere statistische Angaben werden in dieser Publikation aus Raumgründen nicht ausgeführt. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Autoren\_innen.

Weiterhin ist festzuhalten, dass sich die Zusammenhänge zwischen Offenheit mit der Geschlechtsidentität und einem Passing in einem geschlechterbinären System auch bei (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen aufzeigen lassen. Auch hier fällt auf, dass trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die der Aussage „Am Arbeitsplatz werde ich von anderen als abweichend von cisgeschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen.“ eher bzw. überhaupt nicht zustimmen, zeitgleich (eher) verschlossen (42,8%) als (eher) offen (16,2%) sind. In anderen Worten: 31 der insgesamt 39 verschlossenen trans\* und/oder nicht-binären Personen stimmen dieser Aussage eher bzw. überhaupt nicht zu (79,5%). Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant ( $r_{rs} = .22$ ). Es lässt sich also zusammenfassen, dass in Bezug auf die Offenheit mit Geschlechtlichkeit und Geschlechtsidentität das Passing in einem geschlechterbinären System von besonderer Bedeutung zu sein scheint. Dabei sind Personen, die nicht abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, tendenziell verschlossen(er) als Personen, die von geschlechterbinärer Normierung abweichen.

## 5.2. Welche Faktoren der Organisation berichten LSBT\*IQ+ Personen? Haben diese Faktoren Auswirkungen auf den Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität?

### 5.2.1. Wie nehmen die Befragten das Diversity Management in ihrer Organisation wahr?

Diversity Management: Wie schon 2017 gezeigt werden konnte, hat Diversity Management einen Einfluss auf den Umgang mit der Geschlechtlichkeit, der Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Identität (Frohn et al., 2017). Je mehr Diversity-Aktivitäten ein Unternehmen vorweisen kann, desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer Geschlechtlichkeit ( $r_{rs} = .50$ ), der Geschlechtsidentität ( $r_{rs} = .19$ ) sowie der sexuellen Identität ( $r_{LSB+} = .14$ ) am Arbeitsplatz um. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig und bestätigt.<sup>21</sup> Dabei berichten inter\* Personen von deutlich weniger Diversity-Aktivitäten in ihren Unternehmen als (endo\*) LSBT\*IQ+ Personen. Fast ein Drittel (30,0%) der inter\* (gegenüber 10,1% der (endo\*) LSBT\*IQ+) Beschäftigten berichten, dass es in ihrem Unternehmen keine Diversity-Aktivitäten gibt. Dagegen berichten 13,3% der inter\* und 21,1% der (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragten, dass es an ihrem Unternehmen (eher) viele Diversity-Aktivitäten gibt. Im Folgenden werden Fragen bezüglich ausgewählter Diversity-Aktivitäten aufgelistet.

„[...] Einmal (2017) erhielt ich von einer Vorgesetzten die Antwort auf mein Outing, es sei ok, wenn ich die Kinder nicht dazu auffordere, es nachzumachen.“

53,3% der inter\* Beschäftigten und 67,2% der (endo\*) LSBT\*IQ+ geben an, dass es in ihrer Organisation Anti-Diskriminierungs-Richtlinien gibt, die verschiedene Diversity-Dimensionen (z.B. Alter, sexuelle Identität, Religionszugehörigkeit) schützen. Dies halten 76,7% der inter\* und 93,8% der (endo\*) LSBT\*IQ+ Personen für wichtig. Dabei sagt nur knapp ein Viertel (23,3%) der inter\* Personen, dass in den Anti-Diskriminierungs-Richtlinien intergeschlechtliche Personen bewusst mitberücksichtigt werden – während 80,0% der inter\* Befragten dies für wichtig erachten.

Etwa gleich häufig sagen inter\* (30,0%) und (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragte (35,9%), dass es Mitarbeiter\_innen oder Organisationseinheiten gibt, die fest für das Thema Chancengleichheit/Diversity inkl. Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Identität eingesetzt sind (z.B. Diversity-Manager\_innen oder Diversity-Councils). 63,3% der inter\* und 79,0% der (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragten halten solche Mitarbeiter\_innen oder Organisationseinheiten für wichtig.

<sup>21</sup> Auch für inter\* Personen sind dieser und die im Folgenden berichteten Zusammenhänge signifikant, allerdings sind aufgrund der geringen Stichprobenzahl die Voraussetzungen des Signifikanztest nicht erfüllt, sodass die jeweiligen Ergebnisse nur als Tendenz interpretiert werden können.



Weniger als die Hälfte (43,3%) der inter\* Befragten sagt, dass ihre Organisation auf eine sensible Gestaltung der Stellenausschreibungen und Bewerbungsformulare (z.B. explizite Einladung von inter\* Personen, gendergerechte Anschreiben bzw. Anrede) achtet. Etwa zwei Drittel (66,7%) der inter\* Personen stufen dies hingegen als wichtig ein.

Nur 36,7% der inter\* und 55,4% der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten sagen, dass in ihrer Organisation ein Beschwerde- oder Beratungssystem (z.B. Beschwerdestelle) existiert, das im Falle von Belästigungs- oder Diskriminierungsvorwürfen zu den Themen Geschlechtlichkeit, geschlechtliche Identität sowie sexuelle Identität in Anspruch genommen werden kann. Ein Großteil der Befragten (I\*: 73,3%, LSBT\*Q+: 91,4%) erachtet ein solches Beschwerde- und Beratungssystem für wichtig.

Etwa ein Viertel der inter\* Befragten (23,3%) und die Hälfte der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten (54,5%) sagen, dass es in Ihrer Organisation z.B. endo\* und/oder cis\* und/oder heterosexuelle Personen gibt, die die Belange von LSBT\*I\*Q+ Mitarbeitenden unterstützen (Allies). Dabei halten inter\* (73,3%) und (endo\*) LSBT\*Q+ (81,4%) Personen diese gleichermaßen für wichtig. Nur 6,7% der inter\* Befragten sagen, dass ihre Organisationen einen (niedrigschwiligen) Zugang zu Informationen über Intergeschlechtlichkeit (z.B. Auslage von Broschüren o.ä.) fördert. Knapp zwei Drittel (63,3%) halten dies für wichtig. Außerdem sagen nur 13,3% der inter\* Personen, dass es Betriebsärzte\_innen in ihrer Organisation gibt, die über Intergeschlechtlichkeit aufgeklärt sind. Dies halten 76,7% der inter\* Beschäftigten für wichtig. Etwa zwei Drittel (66,7%) der inter\* Personen sagen, dass für sie eine klare (inhaltliche) Abgrenzung zwischen Intergeschlechtlichkeit und LSBT\*Q+ in ihrer Organisation nicht wichtig sei.

#### 5.2.2. Wie nehmen die Befragten die Unternehmenskultur in ihrer Organisation wahr?

Bisherige Studien zeigen, dass die Unternehmenskultur bezüglich LSBT\*Q+ Lebensweisen einen maßgeblichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität hat (Frohn, 2014b; Frohn et al., 2017). Gleichrangig geben 60,0% der inter\* Befragten, 60,6% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten und 59,4% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten an, dass zu Betriebsfeiern Partner\_innen jeder Geschlechtlichkeit, jeder Geschlechtsidentität und/oder jeder sexuellen Identität willkommen sind. Bei der Beantwortung des Items „Meine Organisation macht deutlich, dass diskriminierendes Verhalten gegenüber LSBT\*I\*Q+ Personen Konsequenzen (z.B. Mitarbeiter\_innen-Gespräche, Abmahnungen, Kündigungen) hat.“ stimmen insgesamt weniger Personen zu (I\*: 43,3%, T\*: 39,9%, LSB+: 44,7%).

Auf die Frage (mit Mehrfachwahlmöglichkeit), ob im Unternehmen eine Gruppe oder ein Netzwerk existiert, das sich explizit mit dem Thema Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität (in Abhängigkeit von der Befragtengruppe) befasst, verteilen sich die Antworten wie folgt (Tabelle 21):

„In meinem Betrieb wurde die Geschlechtsumwandlung eines Kollegen, dann Kollegin, vom Bereichsleiter und der Geschäftsleitung positiv begleitet und mit disziplinarischen Konsequenzen gedroht, sollte es zu Diskriminierung und negativen Äußerungen/Handlungen gegenüber dieser Kollegin kommen.“

„Wir haben z. B. einen losen Kreis von Menschen, die sich für das Themenfeld interessieren und in Eigenregie auch Veranstaltungen dazu besuchen und organisieren. Dieser lose Kreis hat aber keinen Namen, keine Anerkennung und keinerlei Status. Wichtig ist er dennoch, denn sonst wären die Themen sexuelle Identität, Allyship und Diversität überhaupt nicht vertreten.“

Netzwerke	I*		T*		LSB+	
	Häufigkeit	Prozent der Fälle	Häufigkeit	Prozent der Fälle	Häufigkeit	Prozent 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 Arbeitgeber_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 21. Existenz eines LSBT\*I\*Q+ Netzwerks innerhalb des Unternehmens (Mehrfachnennungen möglich, 37 Angaben bei n<sub>i</sub> = 30, 279 Angaben bei n<sub>t</sub> = 204, 1.352 Angaben bei n<sub>LSB+</sub> = 936).

70,0% der inter\*, 57,8% der (endo\*) trans\* und 51,6% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten geben explizit an, dass in ihrem Unternehmen kein Netzwerk existiert. Da zusätzlich um die 10% aller Befragten keine Angabe machen oder nicht wissen, ob ein Netzwerk existiert, wird deutlich, dass für einen Großteil der Befragten kein solches Netzwerk existiert. Im Vergleich zu endo\* Personen fällt auf, dass inter\* Personen deutlich häufiger angeben, dass kein Netzwerk existiert. Auch erleben inter\* Personen ein bestehendes Netzwerk im Vergleich zu (endo\*) Personen als weniger eingebunden, finanziell unterstützt oder anerkannt, was daran liegen könnte, dass die Geschlechtlichkeit als Thema (auch in Netzwerken) seltener Berücksichtigung findet als die geschlechtliche und sexuelle Identität.

16,7% der inter\* Befragten haben Kenntnis von offen lebenden inter\* Kollegen\_innen. Dabei wissen (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragten deutlich häufiger um offen lebende trans\* und/oder nicht-binäre Kollegen\_innen (32,4%). Von den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten haben etwa drei Viertel (75,9%) Kenntnis von offen lebenden lesbischen oder schwulen Kollegen\_innen, während nur 17,3% um offen lebende bisexuelle Kollegen\_innen wissen. Diese Zahlen reduzieren sich deutlich, wenn es um LSBT\*I\*Q+ Führungskräfte geht. Nur 6,7% der inter\* Befragten und 4,9% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen wissen von einer Führungskraft, die offen mit ihrer Geschlechtlichkeit oder geschlechtlichen Identität umgeht. Von den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten haben 45,8% Kenntnis über eine lesbische oder schwule Führungskraft und 7,5% über eine bisexuelle Führungskraft. Hier liegen demnach bedeutende gruppenspezifische Unterschiede vor: während 80,0% der inter\* Personen und 68,1% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen sagen, es gebe keine offen lebenden Kollegen\_innen und/oder Führungskräfte oder sie wissen davon nicht, sagen dies weniger als ein Viertel (23,5%) der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten.



Auf die Items „In meiner Organisation bzw. in meinem Team ist das Klima bezüglich intergeschlechtlichen, trans\* und/oder nicht-binären bzw. LSB+ Beschäftigten gut.“ ergeben sich folgende Antworten (s. Abbildung 19):

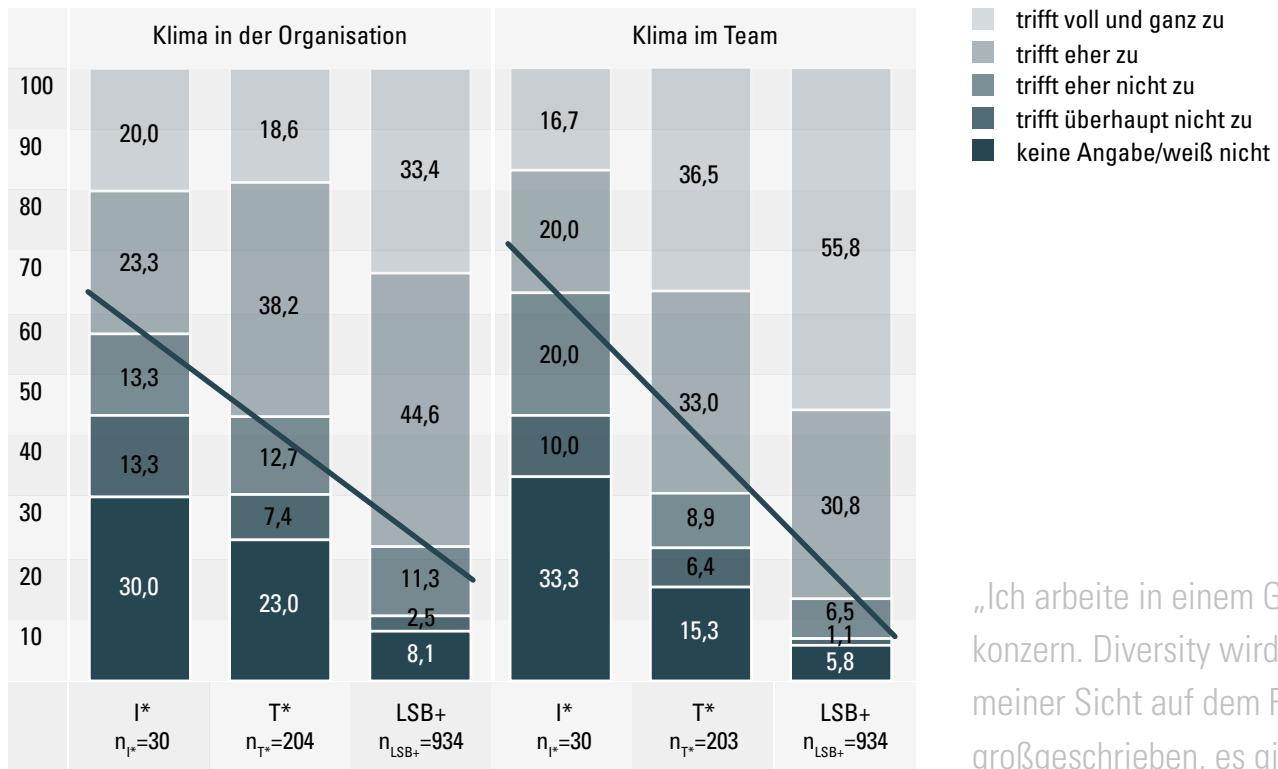


Abbildung 19. Einschätzung des Klimas durch die LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind (n<sub>LSBT\*I\*Q+</sub> = 1.175).

30% der inter\* Befragten schätzen das Klima (bezüglich inter\* Personen) in ihrem Team als eher nicht bzw. überhaupt nicht gut ein. Das Klima im gesamten Unternehmen wird mit rund 27% ähnlich häufig als nicht gut eingeschätzt. Dabei empfinden (endo\*) LSBT\*Q+ Personen das Klima deutlich besser. Von den (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten empfinden anteilig etwa halb so viele Personen (15,3%) das Klima im Team als eher bzw. überhaupt nicht gut – etwa ein Fünftel (20,1%) schätzt das Klima in der gesamten Organisation als nicht gut ein. Dabei fallen deutliche Unterschiede zwischen den Subgruppen auf: binäre trans\* Personen bewerten das Klima in ihrem Team deutlich seltener als nicht gut (12,3%) im Vergleich zu nicht-binären Personen (22,1%). Von den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten empfinden nur 7,6% das Klima im Team und 13,8% in der Organisation nicht gut. Dabei schätzen bi- und/oder pansexuelle Befragte das Klima im Team häufiger als nicht gut ein (10,5%) als lesbische und schwule Befragte (7,1%).

40,0% der inter\* Befragten stimmen dem Item „In meiner Organisation fallen in Gesprächen über Geschlechtlichkeit (z.B. von Personen des öffentlichen Lebens) negative Kommentare.“ zu und 36,7% geben an, dass in ihrer Organisation politische und/oder rechtliche Neuerungen, die Intergeschlechtlichkeit betreffen (z.B. „Dritte Option“), abwertend kommentiert werden. (Endo\*) LSBT\*Q+ Personen berichten deutlich seltener, dass in Gesprächen über die sexuelle oder geschlechtliche Identität negative Kommentare fallen (T\*: 20,6%, LSB+: 22,4%), etwas häufiger werden politische und/oder rechtliche Neuerungen abwertend kommentiert (T\*: 24,9%, LSB+: 27,3%).

„Ich arbeite in einem Großkonzern. Diversity wird aus meiner Sicht auf dem Papier großgeschrieben, es gibt z. B. im Intranet kleine Filmchen zum Thema LGBTQIA+. Dort präsentiert sich das Unternehmen ganz offen und modern. Bestimmt wird das auch von hohen Führungskräften so empfunden. Aber in den einzelnen Geschäftsbereichen und kleinen Teams ist das Klima ganz anders. Ich erlebe dort allgemein viel Sexismus gegenüber Frauen und ein eher heteronormatives und binäres Denken. [...]“

Bei der (gewichteten) Zusammenfassung der 14 Items bezüglich einer (unterstützenden vs. nicht unterstützenden) Unternehmenskultur und der Einordnung dieser Optionen in ein vierstufiges Kategoriensystem (sehr wenig unterstützend, wenig unterstützend, unterstützend, sehr unterstützend) entsteht ein Überblick über die Einschätzung der Unternehmenskultur zwischen LSBT\*IQ+ Personen (s. Abbildung 20).

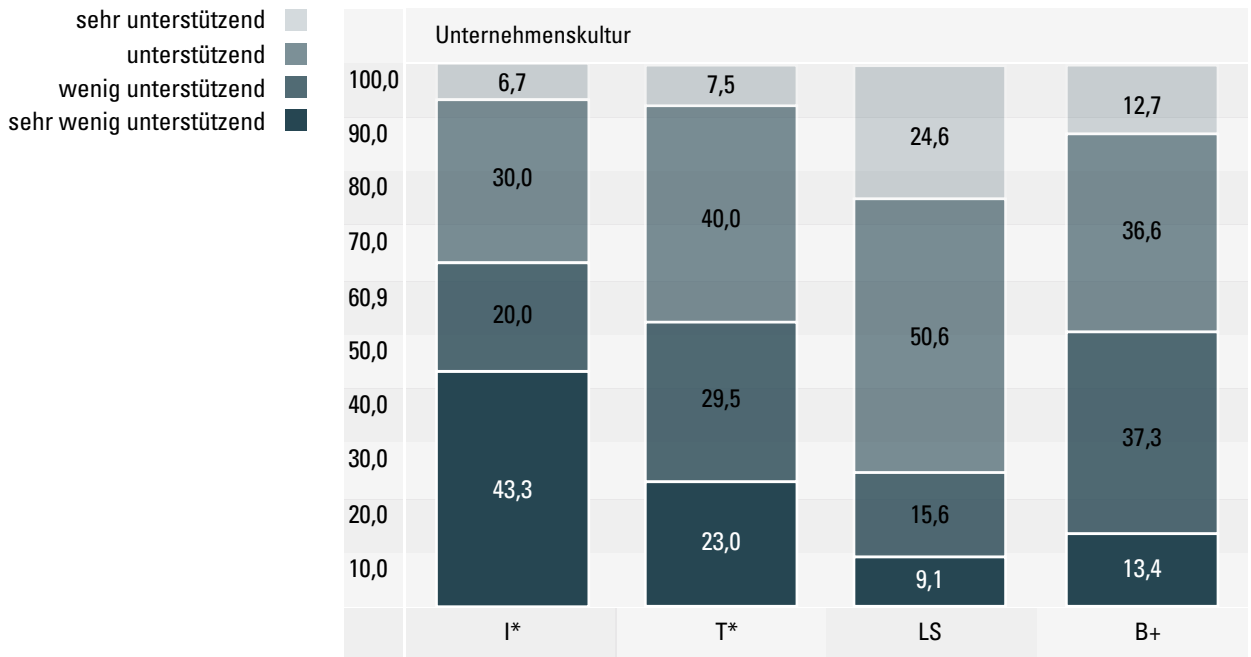


Abbildung 20. Einschätzung der Unternehmenskultur durch die LSBT\*IQ+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*IQ+ Arbeitsstelle tätig sind ( $n_{\text{LSBT*IQ+}} = 1.148$ ).

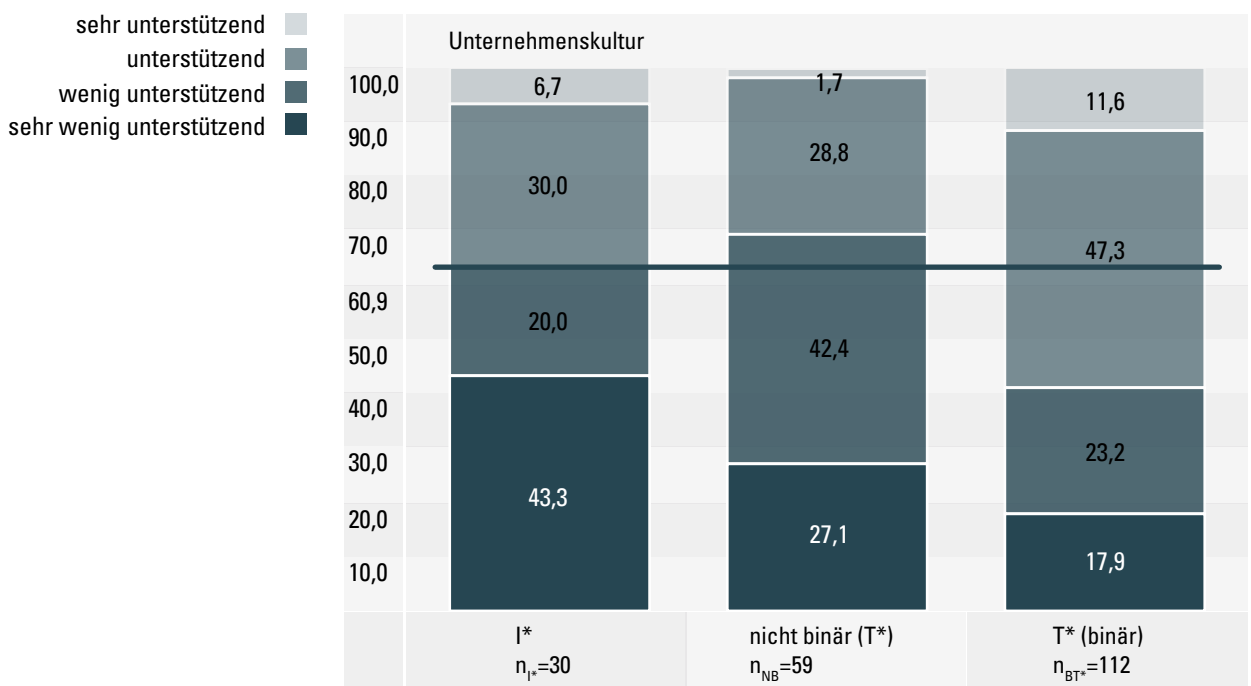


Abbildung 21. Einschätzung der Unternehmenskultur durch inter\*, binäre trans\* und nicht-binäre (trans\* Subgruppen) Befragte, die nicht an einer LSBT\*IQ+ Arbeitsstelle tätig sind.

Es wird deutlich, dass vor allem inter\* Personen (63,3%) und (endo\*) nicht-binäre Personen (69,5%) eine (sehr) wenig unterstützende Unternehmenskultur berichten. Die Hälfte (50,7%) der (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen und 41,1% der (endo\*) binären trans\* Personen schätzen ihre Unternehmenskultur als (sehr) wenig unterstützend ein. Mit etwa einem Viertel (24,7%) schätzen (endo\* cis\*) lesbische und schwule Befragte die Unternehmenskultur am wenigsten häufig als (sehr) wenig unterstützend ein. Dabei beeinflusst die Unternehmenskultur die Offenheit der LSBT\*I\*Q+ Mitarbeiter\_innen wie folgt: je unterstützender die erlebte Unternehmenskultur bezüglich LSBT\*I\*Q+ Personen, desto mehr Befragte können offen mit ihrer Geschlechtlichkeit ( $r_{p*} = .73$ ), Geschlechtsidentität ( $r_{p*} = .20$ ) sowie sexuellen Identität ( $r_{LSB+} = .22$ ) umgehen. Dieser Zusammenhang ist sowohl für cis\* wie auch trans\* Personen statistisch auffällig. Gleichzeitig konnten bereits 2007 und 2017 ein stabiler Zusammenhang zwischen Diversity Management und Unternehmenskultur bestätigt werden: Diversity-Management-Maßnahmen im Bereich LSBT\*Q+ gehen mit einer positiven Unternehmenskultur bezüglich LSBT\*Q+ Themen einher. Auch dieser starke Zusammenhang ist statistisch bestätigt ( $r_{LSBT*Q+} = .59$ ).

### 5.3. Welche weiteren (persönlichen) Faktoren sind für die Befragten und ihr Erleben am Arbeitsplatz relevant?<sup>22</sup> Haben diese Faktoren Auswirkungen auf den Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität?

#### 5.3.1. Welche Ressourcen berichten LSBT\*I\*Q+ Personen?

Ressourcen: LSBT\*I\*Q+ Arbeitnehmer\_in zu sein, bedeutet für einige der Befragten, dass sie sich intensiv mit ihrer spezifischen Lebenssituation und dem Umgang mit dieser am Arbeitsplatz auseinandersetzen müssen. So kommt es, dass die Befragten auf Items zur Frage der Ressourcen bzw. Kapazitäten, die für diese kognitiven und emotionalen Prozesse benötigt werden, wie folgt antworten: „Ich mache mir mehr Gedanken als meine Kollegen\_innen<sup>23</sup> ...

- ...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Familienleben etc.) erzählen kann.“ Mit 36,7% der inter\* Befragten stimmen im Vergleich zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen (LS: 45,9%, B+: 58,9%, T\*: 69,6%)<sup>24</sup> deutlich weniger dieser Aussage zu.
- ...darüber, welche Symbole, die meine Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker), ich am Arbeitsplatz zeige.“ Erneut stimmen deutlich weniger inter\* (30,0%) als (endo\*) LSBT\*Q+ Befragte (LS: 42,6%, B+: 48,8%, T\*: 55,2%) zu.
- ...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. ob ich ein Beispiel verwende, das LSBT\*I\*Q+ Inhalte hat).“ 43,3% der inter\* Befragten stimmen dieser Aussage zu (LS: 47,2%, B+: 53,1%, T\*: 65,2%).
- ...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).“ Ein Drittel der inter\* Befragten (33,3%) stimmt dieser Aussage zu. Bei den (endo\*) LSBT\*Q+ Personen liegen die Zustimmungswerte höher (LS: 40,4%, B+: 48,1%, T\*: 54,1%).

„Die meisten Kolleg\*innen haben offiziell kein Problem mit LGBTIQ+ Personen, finden das Thema aber zu privat, um es im Arbeitskontext zu besprechen. Damit wird die Lebensrealität von LGBTIQ+ ausgegrenzt, auch wenn es niemand böse meint. Sätze wie „Ich möchte die sexuelle Identität lieber gar nicht wissen, sonst fange ich noch an Vorurteile zu entwickeln“ verdeutlichen diese Dynamik.“

<sup>22</sup> Für weitere persönliche und/oder organisationale Faktoren, die einen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität haben, siehe „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017). Es ist davon auszugehen, dass der offene oder nicht-offene Umgang mit einer Intergeschlechtlichkeit von ähnlichen Faktoren abhängt.

<sup>23</sup> Je nach Subgruppe wurde dieses Item spezifisch angepasst (für inter\* Befragte: endo\* Kollegen\_innen, für trans\* und/oder nicht-binäre Befragte: (endo\*) cis\* Kollegen\_innen, für LSB+ Befragte: (endo\* cis\*) heterosexuelle Kollegen\_innen).

<sup>24</sup> Diese Vergleichswerte von LSBT\*Q+ Personen wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht re-erhoben und werden für das folgende Unterkapitel aus der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017) entnommen.

„Ich trage eine Trans-Flagge am Büro-Schlüsselanhänger. Wer die Flagge kennt, gehört meist selbst zur Szene und weiß sie einzuordnen. Für andere ist es nur ein bunter Anhänger. [...]“

Bringt man diese Angaben in Zusammenhang zur Offenheit mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität, wird deutlich, dass (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen und so ihr Verhalten (z.B. Inhalte ihrer Gespräche etc.) weniger kontrollieren (müssen), mehr freie kognitive und emotionale Ressourcen haben ( $r_{LSB+} = .53$ ). Dies gilt auch für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: jene, die offen(er) mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, sparen mehr Ressourcen durch geringere Kontrolle ihres Verhaltens ein, als jene, die verschlossen(er) sind ( $r_{T*} = .31$ ). Diese Zusammenhänge sind als statistisch auffällig bestätigt. Wenngleich eine statistische Signifikanz aufgrund der geringen Stichprobe nicht berichtet werden kann, findet sich für inter\* Personen – zumindest deskriptiv – das gleiche Muster. Personen, die offen(er) mit ihrer Intergeschlechtlichkeit umgehen, haben mehr Ressourcen am Arbeitsplatz frei ( $r_{I*} = .23$ ).

### 5.3.2. Wie sieht die Arbeitszufriedenheit, das Commitment und der organisationsbezogene Selbstwert von LSBT\*I\*Q+ Personen im Zusammenhang mit ihrem Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität aus?

**Arbeitszufriedenheit:** Es existiert ein statistisch auffälliger positiver Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der Geschlechtlichkeit ( $r_{I*} = .46$ ), Geschlechtsidentität ( $r_{T*} = .25$ ) sowie sexuellen Identität ( $r_{LSB+} = .25$ ) und der Arbeitszufriedenheit. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit.

**Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment):** Mitarbeitende, die offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, weisen ein höheres affektives Commitment mit ihrem Unternehmen auf als Personen, die verschlossen sind, desto größer ist also ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen. Die statistische Prüfung bestätigt einen auffälligen Zusammenhang ( $r_{I*} = .64$ ,  $r_{T*} = .25$ ,  $r_{LSB+} = .25$ ).

**Organisationsbezogener Selbstwert:** Lesbische und schwule Beschäftigte, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, haben einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert als Personen, die verschlossen sind. Das bedeutet, dass offene Personen stärker davon überzeugt sind, am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag zu leisten und sich eher als wichtigen Teil der Organisation verstehen. Dieser Zusammenhang ist für lesbische und schwule Befragte statistisch auffällig ( $r_{LS} = .29$ ), für alle weiteren Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

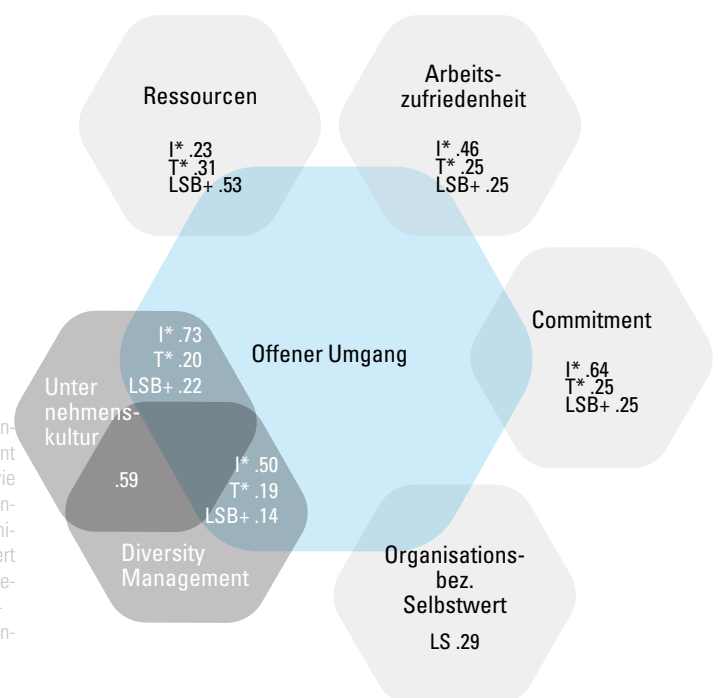


Abbildung 22. Zusammenhänge von Diversity Management und Unternehmenskultur sowie Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert mit dem Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität.

### 5.3.3. Welche psychosomatischen Beschwerden berichten LSBT\*IQ+ Personen?

Frohn et al. (2017) berichten einen deutlichen Zusammenhang zwischen Offenheit und psychosomatischen Beschwerden: Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weisen weniger psychosomatische Beschwerden auf, während Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität sind, mehr solcher Beschwerden angeben. Für das (Zusatz-)Item Suizidalität („Gedanken an den Tod und das Sterben“) zeigt sich ebenfalls, dass Personen, die verschlossen sind, häufiger an Tod und Sterben denken. Für die psychosomatischen Beschwerden kann auf Grundlage der Normtabelle ein Wert von über  $M = .57$  als auffällig, ein Wert von über  $M = .71$  als klinisch relevant eingestuft werden (Franke, 2000). Wenn man diese Werte mit allen<sup>25</sup> inter\* Befragten vergleicht, fällt auf, dass diese im Mittel erhöhte psychosomatische Beschwerden aufweisen ( $M_{\text{inter}} = .69$ ). Diese Werte sind ähnlich hoch wie die der verschlossenen (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen, die die zweithöchsten Werte für psychosomatische Beschwerden ( $M_{\text{trans}} = .65$ ) berichten. Für das (Zusatz-)Item Suizidalität zeigen sich ebenfalls deutlich erhöhte Werte ( $M_{\text{suizid}} = .91$ ), welche erneut etwa den der verschlossenen (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen entsprechen ( $M_{\text{trans}} = .87$ ).

### 5.4. Welchen Einfluss nehmen Betriebsräte\_innen bzw. Personalräte\_innen (BR/PR) auf LSBT\*IQ+ Personen? Gibt es einen Zusammenhang zwischen BR/PR-Aktivität und dem Umgang mit Intergeschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Identität?

Grundsätzlich ist zu berichten, dass große Unterschiede zwischen inter\* Personen, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und (endo\* cis\*) LSB+ Personen in der wahrgenommenen Unterstützung durch den Betriebsrat oder Personalrat berichtet werden. Während nur 12,5% aller inter\* Befragten berichten, dass der BR bzw. PR in ihrer Organisation unterstützend beim Thema Intergeschlechtlichkeit ist, sehen sich etwa ein Drittel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten (29,4%) in ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität durch BR oder PR unterstützt. Gleichzeitig halten fast 70% der inter\* Personen und 88,7% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen eine Unterstützung der Themen Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität durch BR/PR für wichtig<sup>26</sup>. Obwohl sich weniger als ein Drittel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten in ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität durch den BR oder PR unterstützt fühlen, berichten 64,4% der Befragten, dass es in ihrer Organisation einen Betriebs- oder Personalrat gibt, der für die Belange von Mitarbeitenden zuständig ist. 5,8% der Befragten sind selbst Mitglied im BR bzw. PR, während 20,6% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen Mitglied in einer Gewerkschaft sind.

Im Folgenden werden ausgewählte Antworten auf Fragen präsentiert, die deutlich machen, wie LSBT\*Q+ Befragte die Aktivität des BR bzw. PR in ihrer Organisation wahrnehmen.<sup>27</sup> Nur 7,5% der LSBT\*Q+ Personen bestätigen, dass die Mitglieder des BR/PR regelmäßig Seminare zu den Themen Diversity und/oder Antidiskriminierung besuchten (wobei anzumerken ist, dass 63,7% der Befragten die Option „Keine Angabe/weiß nicht“ ausgewählt haben). Mehr als ein Drittel der Befragten (37,5%) sagt, es treffe eher oder überhaupt nicht zu, dass die Mitglieder des BR/PR das Angebot von Seminaren zu den Themen Diversity und/oder Antidiskriminierung förderten. Über die Hälfte der LSBT\*Q+ Personen (55,9%) sind der Ansicht, dass Mitglieder des BR/PR bemüht seien, allen Interessengruppen bei Themen wie z.B. Personalentwicklung, Weiterbildung, Arbeitszeiten und Urlaubsplanung auf Augenhöhe zu begegnen. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (35,2%) fühlen sich und ihre Interessen durch die BR/PR ausreichend repräsentiert.

„[...] Inter\* ist am Arbeitsplatz nicht bekannt, auch nicht der Personalabteilung, spielt also keine Rolle – Trans\* hingegen schon, zumindest der Personalabteilung [...].“

<sup>25</sup> An dieser Stelle wurde aufgrund der geringen Stichprobe nicht zwischen „offenen“ und „verschlossenen“ inter\* Personen unterschieden. Die Zahlen beziehen sich auf  $n_{\text{inter}} = 32$ , da sich die Somatisierung nicht (nur) auf Erfahrungen, die auf einer (LSBT\*IQ+) Arbeitsstelle beruhen, bezieht.

<sup>26</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl an inter\* Personen, die sich in ihrer Intergeschlechtlichkeit durch Betriebsräte\_innen bzw. Personalräte\_innen unterstützt fühlen, beziehen sich die weiteren Auswertungen nur auf (endo\*) LSBT\*Q+ Personen.

<sup>27</sup> Die im Folgenden angeführten Prozentzahlen beziehen sich nur auf die Befragten, die in einer Organisation tätig sind, in der es einen BR oder PR gibt, der für die Belange von Mitarbeitern\_innen zuständig ist ( $n_{\text{LSBT*Q+}} = 788$ ).

„Wir haben z. B. eine Gleichstellungsperson. Sie ist aber nicht für ihr Amt geschult und hat erst recht keine Kompetenzen zu Fragen der sexuellen Identität – offiziell wäre sie dennoch die Ansprechpartnerin. Ich halte es für ein weit verbreitetes Problem, dass das komplette Themenfeld mit ungeschulten Gleichstellungspersonen, die sich auf die Korrektur von Stellenausschreibungen beschränken, pro forma abgefrühstückt wird.“

45,3% der Befragten beantwortet die Frage „Wurden zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und der Leitung/Geschäftsführung Ihrer Organisation Betriebsvereinbarungen getroffen, die den Abbau von Diskriminierung und/oder die Verbesserung der Chancengleichheit fördern?“ mit der Aussage „Keine Angabe/weiß nicht“. Ein Viertel (25,0%) der LSBT\*Q+ Personen bejaht diese Frage.

Mehr als ein Viertel der Befragten (26,4%) sagen, es treffe eher oder überhaupt nicht zu, dass der BR bzw. PR zum Schutz der LSBT\*Q+ Beschäftigten juristische Rahmenbedingungen (z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) nutze, um z.B. flexible Quotenregelungen, Seminare für Personalverantwortliche und/oder Anpassungen von Stellenanzeigen durchzusetzen. 13,5% der Befragten sagen, dass ihr BR bzw. PR über eine Ansprech- oder Vertrauensperson verfüge, die speziell für die Belange und die Interessenvertretung von LSBT\*Q+ Personen zuständig ist.

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (35,4%) geben an, es treffe eher oder voll und ganz zu, dass Mitglieder des BR bzw. PR in der Lage seien, die Kompetenzen und Potenziale vielfältiger Mitarbeitender zu sehen.

Wenn man die Einschätzungen der Befragten bezüglich (unterstützender) Aktivitäten durch den Betriebs- oder Personalrat in einem Kategoriensystem<sup>28</sup> zusammenfasst, fällt auf, dass 63,8% aller (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten keine oder eine geringe, 28,5% eine mäßige und 7,7% eine große unterstützende Aktivität durch den Betriebs- oder Personalrat berichten. Dabei finden sich zwar nur geringfügige Unterschiede zwischen lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen – dafür berichten lediglich 1,8% der (endo\*) trans\* Befragten, hier eine große unterstützende Aktivität zu erleben. Für (endo\* cis\*) LSB+ Personen lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen Offenheit und der Aktivität des BR/PR feststellen ( $r_{LSB+} = .16$ ). Mehr als zwei Drittel (70,9%) der LSB+ Personen, die eine große unterstützende Aktivität durch den Betriebs- oder Personalrat berichten, sind auch (eher) offen mit ihrer sexuellen Identität. Darüber hinaus lässt sich für LSB+ Personen ein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmensklima und Aktivität des BR/PR ( $r_{LS} = .34$ ,  $r_{B+} = .32$ ) feststellen.

## 5.5. Wie schätzen die Befragten bestehende rechtliche Rahmenbedingungen (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Grundgesetz (GG)) ein?

Nur etwa ein Drittel der intergeschlechtlichen Beschäftigten (36,7%) ist der Ansicht, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein sinnvolles Instrument ist, um intergeschlechtliche Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen. Infolgedessen stimmen auch 68,8% eher bzw. voll und ganz zu, dass sie es für wichtig halten, dass das AGG um die Geschlechtsidentität erweitert wird, um die Rechte trans- und/oder intergeschlechtlicher Personen zu stärken (jedoch wählen 21,9% der Befragten die Antwortoption „Trifft überhaupt nicht zu“). Die Anzahl an Personen, die dieser Frage nicht zustimmen, lässt sich unter Umständen dadurch erklären, dass einige inter\* Personen ihre Intergeschlechtlichkeit nicht auf Ebene der Geschlechtsidentität einordnen.

Über drei Viertel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten (77,1%) halten das AGG für ein sinnvolles Instrument, um LSBT\*Q+ Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen und 86,1% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen halten es für wichtig, dass das AGG um die Geschlechtsidentität erweitert wird.

89,8% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen stimmen der Aussage „Um die Rechte von LSB+ Personen zu stärken, halte ich es für wichtig, dass das Grundgesetz (GG) um die sexuelle Identität erweitert wird.“ eher bzw. voll und ganz zu.

<sup>28</sup> Für die Berechnung der Einschätzung (unterstützender) Aktivitäten durch BR/PR wurden die Zustimmungen („trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“) zu den oben ausgeführten Items gezählt und in drei Kategorien (keine bis geringe Unterstützung, mäßige Unterstützung, große Unterstützung) zusammengefasst.

## 5.6. Welche Akzeptanz Erfahrung machen die „offenen“ Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz antizipieren die Personen, die nicht offen mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität umgehen?

Die Personen, die mit mindestens der Hälfte der Kollegen\_innen über ihre Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität offen sprechen (können), erhielten Fragen zur Akzeptanz Erfahrung, während die Personen, die mit keinem\_r Kollegen\_in bzw. mit wenigen Kollegen\_innen offen reden, Fragen zur Befürchtung von Benachteiligung(en) beantworten konnten und gefragt wurden, welches Ausmaß an Akzeptanz sie antizipieren, wenn sie offen(er) mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität umgehen würden. Dabei ist zu beachten, dass mit 64,8% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten deutlich mehr Personen als „offen“ mit ihrer sexuellen Identität kategorisiert werden als (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen bezogen auf ihre Geschlechtsidentität (49,4%) und inter\* Personen bezogen auf ihre Geschlechtlichkeit (43,3%). Zur Akzeptanz Erfahrung wurde jeweils eine Frage bezüglich der Reaktion der Kollegen\_innen und der Führungskräfte gestellt (siehe Tabelle 22).

Akzeptanz Erfahrung	Kollegen_innen			Führungskräfte		
	I*	T*	LSB+	I*	T*	LSB+
...reagierten desinteressiert	7,7% (1)	0,0% (0)	1,6% (10)	7,7% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)
...reagierten ausschließlich negativ	0,0% (0)	1,0% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	1,0% (6)
...reagierten überwiegend negativ	0,0% (0)	7,9% (8)	0,2% (1)	0,0% (0)	11,7% (11)	5,2% (30)
...reagierten gemischt	30,8% (4)	45,5% (46)	4,9% (30)	23,1% (3)	35,1% (33)	20,7% (119)
...reagierten überwiegend positiv	30,8% (4)	28,7% (29)	25,7% (156)	15,4% (2)	22,3% (21)	18,6% (107)
...reagierten ausschließlich positiv	7,7% (1)	0,0% (0)	15,0% (91)	30,8% (4)	2,1% (2)	3,5% (20)
...reagierten mit Selbstverständlichkeit	23,1% (3)	16,8% (17)	52,6% (319)	23,1% (3)	28,7% (27)	50,9% (292)
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b> <b>(13)</b>	<b>100,0%</b> <b>(101)</b>	<b>100,0%</b> <b>(607)</b>	<b>100,0%</b> <b>(13)</b>	<b>100,0%</b> <b>(94)</b>	<b>100,0%</b> <b>(574)</b>

Tabelle 22. Akzeptanz Erfahrungen der „offenen“ LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind, durch Kollegen\_innen und Führungskräfte.

Es fällt auf, dass vor allem (endo\* cis\*) LSB+ Befragte von insgesamt positiven Reaktionen auf ihre sexuelle Identität durch Kollegen\_innen (93,3%) und Führungskräfte (73,0%) berichten. Somit wundert das Antwortverhalten auf das Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming-out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.“ nicht: 95,0% der „offenen“ LSB+ Personen antworten hier voll und ganz (84,5%) oder eher (10,5%) zustimmend.

Dabei machen „offene“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen und inter\* Personen weniger (positive) Erfahrungen mit Kollegen\_innen und Führungskräften im Vergleich zu (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigten. 45,5% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären und 61,5% der inter\* Personen berichten von positiven Reaktionen durch Kollegen\_innen und 53,2% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären und 69,2% der inter\* Personen von positiven Reaktionen durch Führungskräfte. Dennoch beantworten fast alle der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen (93,1%) und der inter\* Personen (92,3%) das Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming-out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.“ eher bzw. voll und ganz zustimmend. Hierbei ist gleichzeitig auf einen Unterschied zwischen binären trans\* Personen und sich ausschließlich als nicht-binär identifizierenden Personen hinzuweisen: während knapp 90% der binären trans\* Personen voll und ganz zustimmen, ihr Coming-out am Arbeitsplatz nie bereut zu haben, sind dies bei den nicht-binären Beschäftigten nur etwa zwei Drittel (68,2%).

Die Personen, die eher „verschlossen“ mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität umgehen, befürchten – wenn diese bekannt würde – Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen.

So befürchtet ein Drittel der inter\* Befragten (33,3%) Nachteile bei Kollegen\_innen und etwa die Hälfte (47,7%) Nachteile bei Führungskräften. Circa ein Viertel der inter\* Befragten (26,7%) befürchtet Nachteile bei ihren Mitarbeitenden und ihrem\_r Arbeitgeber\_in. Dabei sagt ein Drittel der inter\* Personen (33,3%), dass ein Bekanntwerden ihnen keine Nachteile bringen würde. Insbesondere sagen 70,0% der („verschlossen“) inter\* Personen, die von anderen Personen nicht als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden (d.h. passen), dass ein Bekanntwerden ihnen Nachteile bringen würde.

Von den „verschlossenen“ (endo\* cis\*) LSB+ Befragten bzw. (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten befürchten ein Drittel (33,4%) bzw. die Hälfte (52,5%) Nachteile bei Kollegen\_innen. Bei Führungskräften antizipieren 36,9% der LSB+ und 46,5% der trans\* und/oder nicht-binären Personen Nachteile. Circa 17% der LSB+ Personen und circa 40% der trans\* und/oder nicht-binären Personen befürchten Nachteile gegenüber ihren Mitarbeitenden und ihrem\_r Arbeitgeber\_in. Dabei sagen 39,4% der LSB+ und ein Viertel (26,7%) der trans\* und/oder nicht-binären Befragten, dass ein Bekanntwerden der sexuellen oder geschlechtlichen Identität ihnen keine Nachteile bringen würde.

„Wenn man nicht out ist als Inter\*, kann man auch nicht deswegen diskriminiert werden. Allerdings ist das erwartete Unverständnis dafür, was einen am Outing hindert, maßgeblich, also die erwartete Diskriminierung, FALLS man sich outen würde. [...]“

Die Akzeptanz Erfahrung der Befragten, die einen offenen Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität am Arbeitsplatz pflegen und die Akzeptanz antizipation derjenigen Befragten, die eher verschlossen mit dem Thema am Arbeitsplatz umgehen, unterscheidet sich (vgl. Frohn et al., 2017, Frohn, 2007) deutlich. Dabei ergibt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 23): bei der Frage „Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre Intergeschlechtlichkeit von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit ihr umgehen würden?“ erwarten nur 13,3% der „verschlossenen“ inter\* Befragten, dass ihre Intergeschlechtlichkeit in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde. Gut ein Viertel (26,7%) ist der Ansicht, das Ausmaß der Akzeptanz würde bei nur 0-10% liegen. Von den „verschlossenen“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten erwarten nur 16,8%, dass ihre Geschlechtsidentität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde und 12,9% sind der Ansicht, dass das Ausmaß bei nur 0-10% liegen würde. 18,8% der „verschlossenen“ (endo\* cis\*) LSB+ Befragten sagen, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde, während nur 4,4% davon ausgehen, dass das Ausmaß bei lediglich 0-10% liegen würde.

Die Diskrepanz dieser beiden Einschätzungen ist augenscheinlich: Die Frage „In welchem Ausmaß wird Ihre Intergeschlechtlichkeit von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert?“ an die „offenen“ inter\* Befragten gestellt, ergibt ein völlig verschiedenes Bild. Über die Hälfte der inter\* Befragten (53,8%) sind der Ansicht, ihre Intergeschlechtlichkeit werde in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und weitere 15,4% sind der Ansicht, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde.





Somit sind mehr als zwei Drittel (69,2%) der Ansicht, dass ihre Intergeschlechtlichkeit in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde. Dabei muss beachtet werden, dass das Akzeptanz- ausmaß für LSBT\*Q+ Personen deutlich höher ist. Von den „offenen“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten sind 62,4% der Ansicht, ihre Geschlechtsidentität werde in einem Aus- maß von 90-100% akzeptiert und weitere 25,7%, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde (gesamt also 88,1%). Drei Viertel (75,5%) der „offenen“ (endo\* cis\*) LSB+ Personen geben an, ihre sexuelle Identität werde zu 90-100% akzeptiert, weitere 18,5% geben an, dies sei zu 70-80% der Fall: insgesamt sind also also 93,9% der „offenen“ (endo\* cis\*) LSB+ Personen der Ansicht, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde.

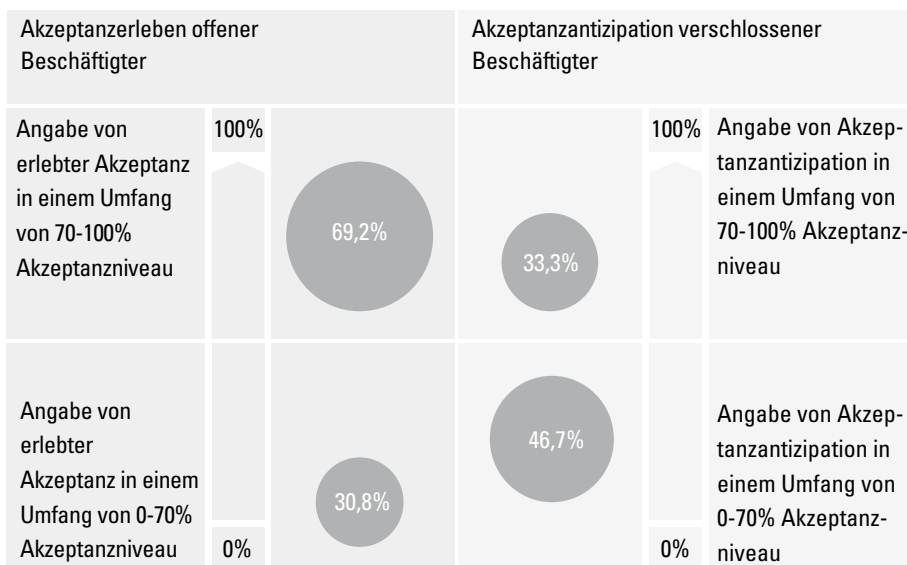


Abbildung 23. Akzeptanzantizipation der „verschlossenen“ vs. Akzeptanz erfahrung der „offenen“ inter\* Befragten, die nicht an einer LSBT\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind (n<sub>1</sub> = 28). 20,0% der „verschlossenen“ inter\* Befragten haben die Option „keine Angabe“ gewählt.

„Jeder ist SUPER freundlich zu mir, weil sich keiner traut, eine abweichende Meinung zu äußern, da ansonsten Kündigung und soziale Ächtung drohen, was ich als grundsätzlich falsch empfinde! Ich wünsche mir echte Akzeptanz, keine erzwungene.“

## 5.7. Welche Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten?

### 5.7.1. Wie viele Befragte berichten über Schlechterbehandlung am Arbeitsplatz?

In Tabelle 23 werden die Felder möglicher Ungleichbehandlung aufgeführt, in welchen die Befragten Schlechterbehandlung erlebt haben.

Slechterbehandlung	I*	T*	LSB+
Urlaub	6,3% (2)	9,0% (20)	13,6% (135)
Gehalt	18,8% (6)	11,2% (25)	5,7% (57)
Fort- & Weiterbildung	18,8% (6)	13,0% (29)	3,5% (35)
Beförderung/Weiterentwicklung	25,0% (8)	16,6% (37)	12,0% (119)
Funktionsübernahme	15,6% (5)	13,9% (31)	7,0% (70)
Leistungsdruck	21,9% (7)	22,0% (49)	12,6% (125)
Wertschätzung	21,9% (7)	27,8% (62)	20,8% (207)

Tabelle 23. Schlechterbehandlung (Mehrfachnennungen möglich, 41 Angaben bei  $n_{I^*} = 32$ , 253 Angaben bei  $n_{T^*} = 223$ , 748 Angaben bei  $n_{LSB+} = 995$ ).

Es wird deutlich, dass inter\* Befragte in den Bereichen Gehalt, Fort- & Weiterbildung, Beförderung/Weiterentwicklung und Funktionsübernahme (z.B. schlechtere Chancen bei der Wahl zum\_r Betriebsrat\_rätin/Personalrat\_rätin) häufiger Schlechterbehandlung erleben als (endo\*) LSBT\*Q+ Befragte. Dabei fallen die durchaus hohen Zahlen auf: etwa eine von fünf inter\* Personen hat Schlechterbehandlung in Gehalt, Fort- & Weiterbildung (jeweils 18,8%) sowie Leistungsdruck und Wertschätzung (jeweils 21,9%) erlebt. Jede vierte inter\* Person (25,0%) berichtet von Schlechterbehandlung bei der Beförderung/Weiterentwicklung.

(Endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen berichten im Vergleich in vielen Punkten ein ähnliches Ausmaß an Schlechterbehandlung: So erleben 22,0% einen erhöhten Leistungsdruck (um z.B. Fehlzeiten aufgrund der Transition auszugleichen) und fast 30% mangelnde Wertschätzung (z.B. fehlende Wahrnehmung als ganze Person, sondern „nur noch“ als Mitglied der Gruppe der trans\* Personen: z.B. die „schrille Transe“).

Dabei erleben (endo\* cis\*) LSB+ Befragte im Vergleich in allen Dimensionen seltener Schlechterbehandlung aufgrund der sexuellen Identität, außer beim Urlaub (z.B. muss flexibler sein als heterosexuelle Kollegen\_innen). Einen Mangel der erlebten Wertschätzung (z.B. der „Abteilungsschwule“/die „Quotenlesbe“/die\_der „angeblich Bisexuelle“) berichten (endo\* cis\*) LSB+ Personen (20,8%) am häufigsten – im Bereich Schlechterbehandlung hinsichtlich der Wertschätzung sind die Zahlen bei allen Befragten besonders hoch.

Fasst man nun zusammen, wie viele der Befragten in mindestens einem Bereich Schlechterbehandlung erlebt haben, zeigt sich folgendes Bild: Jeweils ein Drittel der inter\* (34,4%) und (endo\* cis\*) LSB+ (35,2%) Befragten hat schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt. Dagegen erlebt fast die Hälfte der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen (45,3%) Schlechterbehandlung in mindestens einer Form.

### 5.7.2. Wie viele Befragte berichten über direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung?

Tabelle 24 veranschaulicht die Erfahrungen solcher Diskriminierungen, die direkt mit dem Arbeitsplatz zu tun haben.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	I*	T*	LSB+
Arbeitsplatz nicht bekommen	25,0% (8)	28,3% (63)	13,6% (135)
Versetzung erleben müssen	6,3% (2)	8,5% (19)	2,6% (26)
Kündigung erleben müssen	9,4% (3)	12,6% (28)	4,4% (44)

Tabelle 24. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich, 13 Angaben bei  $n_{I^*} = 32$ , 110 Angaben bei  $n_{T^*} = 223$ , 205 Angaben bei  $n_{LSB+} = 995$ ).

So erlebt jeweils ein Viertel der inter\* (25,0%) und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären (28,3%) Befragten, dass sie ihrer Ansicht nach wegen ihrer Geschlechtlichkeit und/oder Geschlechtsidentität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben (LSB+: 13,6%). Von den inter\* Personen mussten über 6,0% eine Versetzung und sowie 9,4% eine Kündigung erleben. Diese Zahlen liegen bei (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen etwas höher (Versetzung: 8,5%, Kündigung: 12,6%). (Endo\* cis\*) LSB+ Personen berichten dagegen von wesentlich weniger direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung: Im Vergleich geben nur 4,4% der Befragten an, eine Kündigung erlebt zu haben.

Insgesamt haben (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte mit 37,7% am häufigsten mindestens eine Form direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung erlebt. Von den inter\* Personen berichtet knapp ein Drittel (31,3%) von diesen Erfahrungen, bei (endo\* cis\*) LSB+ Personen immerhin fast jede fünfte Person (17,5%).



„Ich habe die Stelle als Führungskraft einer großen Agentur verloren, angeblich weil der Hauptkunde der Agentur [...] nicht gewillt sei, mit einem Homosexuellen zusammenzuarbeiten.“

„In dem (akademischen, gutbürgerlichen) Umfeld, in dem ich mich beruflich bewege, sind alle der Ansicht, sie seien so tolerant, dass Menschen mit nichtheteronormativer Lebens- und Gefühlswelt in ihrem Umfeld keine Probleme haben könnten: ‚Bei uns muss sich doch keiner verstecken, weil er schwul oder lesbisch ist! Wir haben doch sogar einen schwulen Dozenten!‘. Deshalb wird auch keine Notwendigkeit gesehen, mehr für Diversität zu tun, kompetente Ansprechpersonen zu benennen, Ressourcen zu investieren und Reflexionsprozesse einzufordern.“

„Es kommt selten vor, dass ich nach meinem Geschlecht gefragt werde. Ich stelle dann klar, dass ich eindeutig bin. Ein Offenlegen meiner Intersexualität führt immer zu einem veränderten Umgang mit mir, z.B. ich werde nicht mehr ernst genommen. Ich werde ab und an auch durch Kollegen geoutet. Mir sieht man leider die Intersexualität an und kann mich nicht immer zuordnen.“

„Gerade Formen von ‚verschlüsselter‘ Homofeindlichkeit nehmen in meiner Wahrnehmung aber aktuell zu, weil es weniger sozial akzeptiert ist, direkt diskriminierend/beleidigend etc. zu sein. [...]“

<sup>29</sup> Bei Angaben zu konkreten Diskriminierungserfahrungen hatten die Befragten die Möglichkeit zwischen persönlicher und stellvertretender Diskriminierungserfahrung (bei mir, bei anderen, bei beiden) zu differenzieren. Die dargestellten Angaben beziehen sich somit auf Erfahrungen, die die Person selbst und/oder bei einer anderen Person miterlebt hat, da auch die miterlebte Diskriminierung Auswirkungen auf das eigene Erleben haben kann.

### 5.7.3. Wie viele Befragte berichten über konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz?

In Tabelle 25 ist bezüglich der Diskriminierungserfahrung zusammengefasst, ob Diskriminierung persönlich und/oder stellvertretend erlebt wurde.<sup>29</sup>

Diskriminierungserfahrungen	I*	T*	LSB+
Unangenehmes Interesse am Privatleben	21,9% (7)	40,4% (92)	38,4% (382)
Unverhältnismäßig langes, unverhohlenes Starren	15,6% (5)	32,9% (75)	23,3% (232)
Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität	34,4% (11)	45,2% (103)	35,9% (357)
Offene Bekundung von Irritation und Überforderung	34,4% (11)	42,5% (97)	26,7% (266)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	34,4% (11)	39,0% (89)	44,2% (440)
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme	12,5% (4)	25,4% (58)	41,0% (408)
Zurschaustellung einer Person in Bezug auf ihre Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität	21,9% (7)	24,6% (56)	21,1% (210)
Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität	37,5% (12)	49,6% (113)	26,7% (266)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	28,1% (9)	29,8% (68)	21,7% (216)
Nicht mehr ernst genommen werden	28,1% (9)	36,4% (83)	25,0% (249)
Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss	15,6% (5)	24,6% (56)	17,3% (172)
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	15,6% (5)	21,9% (50)	11,8% (117)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	21,9% (7)	21,9% (50)	16,5% (164)
Befürchtung sexueller Anmache	15,6% (5)	17,5% (40)	24,7% (246)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	31,3% (10)	38,2% (87)	38,1% (379)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	12,5% (4)	12,7% (29)	8,9% (89)
Beschimpfung/Beleidigung	18,8% (6)	25,0% (57)	22,7% (226)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	9,4% (3)	18,9% (43)	11,0% (109)
Mobbing/Psychoterror	28,1% (9)	24,1% (55)	20,7% (206)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	3,1% (1)	5,7% (13)	3,3% (33)
Körperliche Gewalt/Aggression	3,1% (1)	12,3% (28)	7,9% (79)
Entzug des Kunden_innen-Kontakts	12,5% (4)	13,2% (30)	5,3% (53)

Tabelle 25. Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich, 146 Angaben bei  $n_{i^*} = 32$ , 1.372 Angaben bei  $n_{t^*} = 228$ , 4.899 Angaben bei  $n_{lsb+} = 995$ ). Befragte, die sich entschlossen haben, keine Angaben zu machen, werden als Personen gezählt, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Die in der Tabelle aufgelisteten 22 verschiedenen Diskriminierungsarten wurden inhaltlich in Oberkategorien zusammengefasst, die nachfolgend dargestellt sind. Die Prozentwerte geben den Anteil der jeweiligen Befragtengruppe wieder, der mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt hat. Zur besseren Vergleichbarkeit sind diese Werte in Abbildung 24 dargestellt.

1	<p>Voyeuristisches Interesse und Irritation (Unangenehmes Interesse am Privatleben; Unverhältnismäßig langes, unverhohlenes Starren; Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität; Offene Bekundung von Irritation und Überforderung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 53,1% (17)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 61,4% (140)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 57,0% (567)</li> </ul>
2	<p>Abwertend-vorführende Behandlung (Tuscheln/Gerüchte/Lügen; Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme; Zurschaustellung einer Person in Bezug auf ihre Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 43,8% (14)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 49,1% (112)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 57,2% (569)</li> </ul>
3	<p>Ignorierende Segregation (Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität; Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation; Nicht mehr ernst genommen werden)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 46,9% (15)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 60,1% (137)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 41,7% (415)</li> </ul>
4	<p>Subtile Behinderung (Weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss; Sinnlose Arbeitsaufträge/ Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung; Arbeitsbehinderung/Karriereblockade)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 25,0% (8)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 35,1% (80)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 25,5% (254)</li> </ul>
5	<p>Sexuelle Belästigung (Befürchtung sexueller Anmache (z.B. befürchten Kollegen_innen, dass ich bzw. die andere Person sexuelles Interesse haben und daher übergriffig sein könnte); Unangenehme sexuelle Anspielungen; Sexuelle Belästigung/Missbrauch)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 37,5% (12)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 43,0% (98)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 46,3% (461)</li> </ul>
6	<p>Beschimpfung/Beleidigung (Beschimpfung/Beleidigung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 18,8% (6)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 25,0% (57)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 22,7% (226)</li> </ul>
7	<p>Erpressung/Mobbing (Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing; Mobbing/Psychoterror)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 31,3% (10)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 31,1% (71)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 24,8% (247)</li> </ul>
8	<p>Körperliche Gewalt/Aggression (Sachbeschädigung z.B. Büro/Auto etc.; Körperliche Gewalt/Aggression)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 6,3% (2)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 14,0% (32)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 9,1% (91)</li> </ul>
9	<p>Entzug von Kunden_innen-Kontakt (aus dem Kunden_innen-Kontakt genommen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inter* Beschäftigte: 12,5% (4)</li> <li>▪ (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: 13,2% (30)</li> <li>▪ (endo* cis*) LSB+ Beschäftigte: 5,3% (53)</li> </ul>

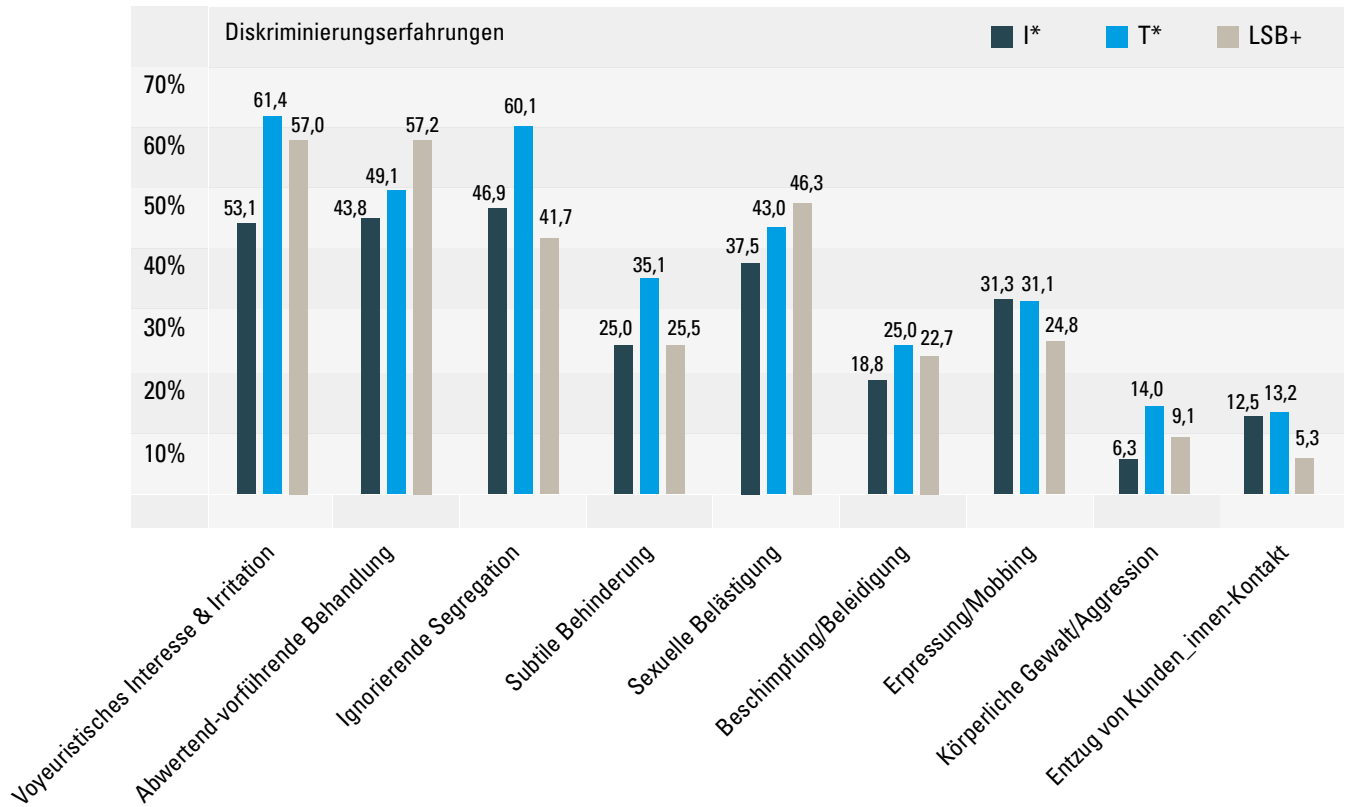


Abbildung 24. Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten im Vergleich.

Auf Ebene der konkreten Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz lässt sich für inter\* Personen feststellen, dass insbesondere voyeuristisches Interesse und Irritation, abwertend-vorführende Behandlung und ignorierende Segregation von etwa der Hälfte der inter\* Befragten erlebt wird. Darüber hinaus erleben etwa ein Drittel der inter\* Personen sexuelle Belästigung und Erpressung/Mobbing. Auch subtile Behinderungen werden von einem substantiellen Anteil (25,0%) der inter\* Befragten erlebt.

Im Vergleich zur Schlechterbehandlung und der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung berichten (endo\* cis\*) LSB+ Personen wenigstens ebenso häufig von den oben genannten Diskriminierungserlebnissen wie inter\* Beschäftigte. Dabei machen (endo\* cis\*) LSB+ Befragte im Gruppenvergleich besonders häufig die Erfahrung von einer abwertend-vorführenden Behandlung (57,2%) bzw. von voyeuristischem Interesse und Irritation (57,0%). Bei trans\* und/oder nicht-binären Personen liegt das Diskriminierungserleben vor allem für ignorierende Segregation, subtile Behinderung und körperliche Gewalt/Aggression deutlich über dem der inter\* und (endo\* cis\*) LSB+ Personen.

Bei der Interpretation dieser Werte ist (auch) zu beachten, dass inter\* Personen berichten, dass sie deutlich weniger (offene) inter\* Kollegen\_innen und Führungskräfte kennen, sodass sich ihre Erfahrungen häufiger auf ihr persönliches (statt stellvertretendes) Erleben beziehen. Dies zeigt sich auch in den Daten: Nur 18,8% (6) der inter\* Befragten berichten, dass sie Diskriminierungserfahrungen von anderen inter\* Personen (mit)erlebt haben. 25,0% (8) der befragten inter\* Personen beziehen Diskriminierungserfahrungen (auch) auf Erlebnisse, die sowohl ihnen selbst als auch anderen widerfahren sind. Dabei berichten mehr als ein Drittel (34,2%, 78) der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten und fast die Hälfte (47,9%, 477) der (endo\*)

cis\*) LSB+ Befragten von (stellvertretenden) Diskriminierungserlebnissen, die sie bei anderen (mit)erlebt haben. 31,1% (71) der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten und 41,0% (408) der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten beziehen die Diskriminierungserlebnisse (auch) auf Erfahrungen, die sowohl sie selbst als auch andere erlebt haben. Um die Verteilungen von „bei mir“ erlebter, „bei anderen“ erlebter und „bei beiden“ erlebter Diskriminierung zu verdeutlichen, sind diese für einige Erfahrungen in Tabelle 26 dargestellt.

Diskriminierungserfahrungen	I*			T*			LSB+		
	bei mir	bei anderen	bei beiden	bei mir	bei anderen	bei beiden	bei mir	bei anderen	bei beiden
Unangenehmes Interesse am Privatleben	15,6% (5)	3,1% (1)	3,1% (1)	24,6% (56)	4,4% (10)	11,4% (26)	19,2% (191)	6,5% (65)	12,7% (126)
Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität	25,0% (8)	0,0% (0)	9,4% (3)	33,3% (76)	2,6% (6)	9,2% (21)	15,9% (158)	6,1% (61)	13,9% (138)
Offene Bekundung von Irritation und Überforderung	28,1% (9)	0,0% (0)	6,3% (2)	26,3% (60)	7,5% (17)	8,8% (20)	10,2% (101)	8,4% (84)	8,1% (81)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	18,8% (6)	3,1% (1)	12,5% (4)	24,1% (55)	5,3% (12)	9,6% (22)	13,3% (132)	11,8% (117)	19,2% (191)
Kontaktabbruch/ Soziale Ausgrenzung/ Isolation	21,9% (7)	3,1% (1)	3,1% (1)	19,7% (45)	3,1% (7)	7,0% (16)	9,3% (93)	6,0% (60)	6,3% (63)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	21,9% (7)	6,3% (2)	3,1% (1)	26,3% (60)	4,4% (10)	7,5% (17)	14,9% (148)	9,0% (90)	14,2% (141)
Beschimpfung/Beleidigung	18,8% (6)	0,0% (0)	0,0% (0)	12,7% (29)	5,3% (12)	7,0% (16)	6,9% (69)	7,8% (78)	7,9% (79)

Tabelle 26. Darstellung einzelner Diskriminierungserfahrungen, aufgeteilt nach den Optionen „bei mir“ (erlebt), „bei anderen“ (erlebt), „bei beiden“ (erlebt) ( $n_{I^*} = 32$ ;  $n_{T^*} = 228$ ;  $n_{LSB+} = 995$ ).

#### 5.7.4. Wie viele inter\* Befragte berichten über inter\*-spezifische Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?

Insgesamt berichten mit 17 Personen über die Hälfte der inter\* Befragten (53,1%), mindestens eine Form inter\*-spezifischer Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben. Mit 46,9% ist die am häufigsten genannte Erfahrung die Weigerung der Organisation, inter\* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen. Ein Viertel der Befragten berichtet, dass sie eine Verweigerung des Zugangs oder negative Reaktionen bei Nutzung von Sanitär- oder Umkleieräumen oder eine Weigerung der Organisation, inter\* Personen in ihrer selbstbestimmten Identität anzunehmen, erlebt haben. 15,6% der Befragten haben erlebt, dass sich „Frauen“- oder „Männer“-Gruppen verweigert haben, eine intergeschlechtliche Person als Teil der Gruppe aufzunehmen.

inter*-spezifische Diskriminierungserfahrungen	
In Pausensituationen o.ä.: Weigerung von „Frauen“- oder „Männer“-Gruppen, eine intergeschlechtliche Person als Teil der Gruppe aufzunehmen	15,6% (5)
Verweigerung des Zugangs zu oder negative Reaktionen (z.B. abfällige Kommentare) bei der Nutzung von Sanitär- oder Umkleieräumen, die der eigenen Geschlechtlichkeit entsprechen	25,0% (8)
Weigerungen der Organisation, inter* Personen in ihrer selbstbestimmten Identität anzunehmen (z.B. keine Schaffung von Sanitärräumen oder Umkleiden für Personen, die sich nicht im binären System verorten, Festhalten am Zwang gegenderter Arbeitskleidung (z.B. Röcke, Anzüge))	28,1% (9)
Weigerungen der Organisation, inter* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen (z.B. in offiziellen Schreiben und Formularen, Anpassung von Namensschildern/Signaturen o.ä. an den gewünschten Namen)	46,9% (15)

Tabelle 27. Darstellung einzelner inter\*-spezifischer Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich, 37 Angaben bei n<sub>i</sub> = 32).

#### 5.7.5. Wie viele (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte berichten über trans\*-spezifische Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?

Insgesamt berichten 51,8% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten (118) von mindestens einer Form trans\*-spezifischer Diskriminierung. Dabei haben die ausschließlich nicht-binären Befragten mit 43,9% (29) etwas seltener mindestens eine Form von trans\*-spezifischer Diskriminierungserfahrung gemacht. Die am häufigsten genannte Erfahrung (32,0%) ist die Weigerung der Organisation, trans\* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen. Kongruent zu den Erfahrungen von inter\* Personen berichten etwa ein Viertel der Befragten, dass sie eine Verweigerung des Zugangs oder negative Reaktionen bei Nutzung von Sanitär- oder Umkleieräumen oder eine Weigerung der Organisation, trans\* Personen in ihrer selbstbestimmten Identität anzunehmen, erlebt haben. In Tabelle 28 sind weitere trans\*-spezifische Diskriminierungserfahrungen dargestellt.



trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen	
In Pausensituationen o.ä.: Weigerung von „Frauen“- oder „Männer“-Gruppen, eine trans* Person als Teil der Gruppe aufzunehmen	17,1% (39)
Verweigerung des Zugangs zu oder negative Reaktionen (z.B. abfällige Kommentare) bei der Nutzung von Sanitär- oder Umkleieräumen, die der eigenen Geschlechtsidentität entsprechen	26,8% (61)
Weigerungen der Organisation, trans* Personen in ihrer selbstbestimmten Identität anzunehmen (z.B. keine Schaffung von Sanitarräumen oder Umkleiden für Personen, die sich nicht im binären System verorten, Festhalten am Zwang gegenderter Arbeitskleidung (z.B. Röcke, Anzüge))	26,3% (60)
Weigerungen der Organisation, trans* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen (z.B. in offiziellen Schreiben und Formularen)	32,0% (73)
Keine Anpassung von Namensschildern/Signaturen u.ä. an den gewünschten Namen	24,6% (56)
Weigerung, Dokumente (wie alte Zeugnisse) nachträglich auf den gewünschten Namen zu ändern (falls Transition)	17,1% (39)

Tabelle 28. Darstellung einzelner trans\*-spezifischer Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich, 328 Angaben bei  $n_{r*}=228$ )

#### 5.7.6. Wie viele LSBT\*I\*Q+ Befragte berichten über AGG-nahe und strafrechtliche relevante Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz?

Einige der Erfahrungen der Schlechterbehandlung, der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung und der Diskriminierungsergebnisse lassen sich als AGG-nah oder strafrechtlich relevant beschreiben. AGG-nahe Diskriminierungserfahrungen sind Benachteiligungen, die auf der Basis des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verboten sind (z.B. Beleidigungen, sexuelle Belästigung), strafrechtlich relevante Diskriminierungserfahrungen sind Ereignisse wie beispielsweise Sachbeschädigung oder körperliche Gewalt, die gemäß Gesetz strafrechtlich verfolgt werden könnten. Insgesamt lässt sich sagen, dass 61,3% (19,  $n_{r*}=31$ ) der inter\* Befragten, 65,0% (139,  $n_{r*}=214$ ) der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und 57,8% (562,  $n_{LSB+}=972$ ) der (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigten Diskriminierungserfahrungen angeben, die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Relevanz aufweisen (z.B. Entzug des Kunden\_innen-Kontakts, Beleidigungen, sexuelle Belästigung)<sup>30</sup>.

12,5% (4,  $n_{r*}=32$ ) der inter\* Befragten, 18,8% (42,  $n_{r*}=223$ ) der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und 10,9% (108,  $n_{LSB+}=995$ ) der (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigten berichten von Diskriminierungserfahrungen, die strafrechtlich relevant sind (z.B. Sachbeschädigung, körperliche Gewalt).

<sup>30</sup>Die hier angegebenen Prozentzahlen beziehen sich nur auf persönlich erlebte und nicht auf (bei einer anderen Person) miterlebte Diskriminierungserfahrungen, da nur diese auch rechtlich von der Person (selbst) verfolgt werden können.

### 5.7.7. Wie lässt sich das Ausmaß der Diskriminierung zusammenfassen?

Über den Diskriminierungsindex, der sich aus der Summe aller berichteten Diskriminierungserfahrungen ergibt, kann ein Ausmaß der Diskriminierungserfahrungen bestimmt werden, sodass Vergleiche zwischen LSBT\*IQ+ Beschäftigten (Abbildung 25) möglich werden. Den Tabellen 29 und 30 ist zu entnehmen, dass etwa 25% der inter\* Befragten, (endo\*) nicht-binären und (endo\* cis\*) LS Befragten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben. Nur 7,1% der (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Befragten haben in keiner Form Diskriminierung erlebt. Dies spricht dafür, dass sehr viele bi- und/oder pansexuelle Personen zumindest bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen erleben und daher nur wenige Personen dieser Befragtengruppe keine Diskriminierungserfahrungen angeben (zur Abfrage bispezifischer Diskriminierung, s. auch Frohn et al., 2017). In den Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierung fallen über die Hälfte der (endo\*) binären trans\* Personen (59,4%), der (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen (55,8%) und der inter\* Personen (53,2%). Bei (endo\*) nicht-binären Personen (45,5%) sowie (endo\* cis\*) LS+ Personen (44,5%) sind hier jeweils knapp unter der Hälfte der Befragten betroffen. Insbesondere sind inter\* Befragte mit 9,4% sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen mit 13,5% von äußerst hoher Diskriminierung betroffen, was bedeutet, dass sie beinahe alle abgefragten Diskriminierungserfahrungen erlebt haben. Bei Betrachtung der Mittelwerte zwischen den Gruppen fällt auf, dass das mittlere Diskriminierungsniveau in allen LSBT\*IQ+ Subgruppen zwischen mäßig und hoch liegt. ( $M_{LS} = 1.43$ ;  $M_{NB} = 1.55$ ;  $M_{I^*} = 1.66$ ;  $M_{B^+} = 1.79$ ;  $M_{T^*} = 1.88$ ,  $M_{BT^*} = 1.98$ ).

Diskriminierungsindex	I*	T*	LS	B+
keine	25,0% (8)	17,5% (39)	24,1% (203)	7,1% (11)
mäßig	21,9% (7)	26,9% (60)	31,3% (263)	37,0% (57)
hoch	25,0% (8)	18,8% (42)	25,4% (214)	31,8% (49)
sehr hoch	18,8% (6)	23,3% (52)	15,9% (134)	18,2% (28)
äußerst hoch	9,4% (3)	13,5% (30)	3,2% (27)	5,8% (9)
Gesamt	100,0 (32)	100,0% (223)	100,0% (841)	100,0% (154)

Tabelle 29. Diskriminierungsindex für die gesamten LSBT\*IQ+ Befragten im Vergleich.

Diskriminierungsindex	I*	T* (binär)	nicht-binär
keine	25,0% (8)	15,4% (19)	25,8% (17)
mäßig	21,9% (7)	25,2% (31)	28,8% (19)
hoch	25,0% (8)	21,1% (26)	16,7% (11)
sehr hoch	18,8% (6)	22,0% (27)	22,7% (15)
äußerst hoch	9,4% (3)	16,3% (20)	6,1% (4)
Gesamt	100,0 (32)	100,0% (123)	100,0% (66)

Tabelle 30. Diskriminierungsindex für inter\*, binäre trans\* und nicht-binäre (trans\* Subgruppen) Befragte im Vergleich.

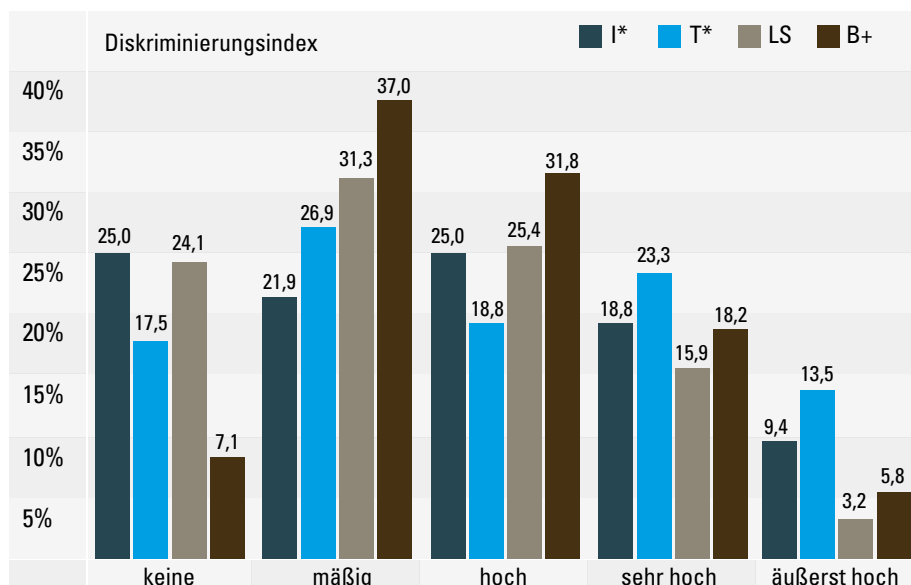


Abbildung 25. Diskriminierungsindex für die gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten im Vergleich.

### 5.7.8. Unterscheiden sich die berichteten Diskriminierungserlebnisse zwischen 2017 und 2020?

Im Vergleich zum Jahr 2017 (Frohn et al., 2017) gibt es geringfügige Veränderungen in der Häufigkeit von berichteten Diskriminierungserfahrungen. Im Bereich der Schlechterbehandlung lässt sich festhalten, dass es für (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigte kaum oder nur geringfügige Verbesserungen gibt. Allerdings berichten (endo\* cis\*) LSB+ Personen gerade im Bereich des Leistungsdrucks (z.B. erhöhter Leistungsdruck: „schwul, aber tüchtig“/„lesbisch, aber engagiert“/„bi, aber entschieden“; 2017: LS: 8,1%, B+: 5,7%, 2020: LSB+: 12,6%) und der Wertschätzung (z.B. nicht mehr als ganze Person wahrgenommen werden, sondern „nur noch“ als Mitglied der LSB+ Gruppe: der „Abteilungsschwule“/die „Quotenlesbe“/die „angeblich Bisexuelle“; 2017: LS: 13,7%, B+: 12,0%, 2020: LSB+: 20,8%) eine deutliche Verschlechterung im Vergleich zu 2017. Bei der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung geben sowohl (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte (2017: 20,3%, 2020: 28,3%) als auch (endo\* cis\*) LSB+ Befragte (2017: LS: 8,2%, B: 4,8%, 2020: LSB+ 13,6%) deutlich häufiger an, einen Arbeitsplatz aufgrund ihrer Geschlechtsidentität/sexuellen Identität nicht bekommen zu haben.

Bezogen auf konkrete Diskriminierungserfahrungen gibt es leichte Verbesserungen für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte auf Ebene der subtilen Behinderung (2017: 42,3%, 2020: 35,1%), sexuellen Belästigung (2017: 51,8%, 2020: 43,0%) und Erpressung/Mobbing (2017: 37,3%, 2020: 31,1%). Bei den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten gibt es wenig Veränderungen zu 2017, ausgenommen einer Verschlechterung auf Ebene der sexuellen Belästigung (2017: LS: 38,9%, B+: 40,4%, 2020: LSB+: 46,3%).

Um hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen eine Einschätzung dazu zu erhalten, wie lange die Erfahrung zurück liegt, wurde das Item „Die angegebenen unangenehmen Erfahrungen habe ich überwiegend innerhalb der letzten drei Jahre erlebt.“ eingesetzt. Mehr als ein Drittel der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten (36,4%) und fast zwei Drittel der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten (62,3%) bejahen dies. Auch die befragten inter\* Personen bestätigen zu 43,8%, dass die angegebenen unangenehmen Erfahrungen in den letzten drei Jahren erlebt wurden. Auffällig viele inter\* Personen (21,9%) wählen bei diesem Item die Antwort „Keine Angabe“ aus.

„[...] Sie sehen einen großen, starken Mann mit deutlich erkennbarem Interesse an Frauen, der seltsamerweise darauf besteht selber eine Frau zu sein und dieses auch körperlich manifestieren möchte. Dies führte und führt mitunter zu (auch physischen) Konflikten – sprich, blauen Augen und eher abwegigen Sprüchen und Verhalten. [...]“

#### 5.7.9. Inwiefern hängt das Passing in einem geschlechterbinären System mit Diskriminierungserfahrungen zusammen?

Wie weiter oben berichtet, zeigt sich, dass das Passing in einem geschlechterbinären System ein relevanter Faktor für arbeitsplatznahe Erfahrungen von inter\* und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen ist. So gehen inter\* und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die der Aussage „Ich werde von Anderen als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen.“ zustimmen, zeitgleich (eher) offen mit ihrer Geschlechtlichkeit oder Geschlechtsidentität um. Ein ähnliches Muster lässt sich hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen berichten: inter\* Personen, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden ( $n_{j*} = 13$ ), berichten eher ein (mindestens) hohes (69,2%) als ein mäßiges (23,1%) oder kein (7,7%) Diskriminierungserleben ( $r_{j*} = .32$ ). Dabei fällt auch auf, dass von den inter\* Personen, die von einer äußerst hohen Diskriminierung berichten (9,4%), alle Personen als (eher) abweichend von geschlechterbinärer Normierung gelesen werden. Dieses Muster zeigt sich umgekehrt bei den Personen, die keine Diskriminierung erleben: Vier von fünf inter\* Befragten werden (eher) nicht als abweichend von geschlechterbinärer Normierung gelesen. Speziell für die inter\*-spezifischen Diskriminierungserfahrungen ist zu berichten, dass von den inter\* Befragten, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden ( $n_{j*} = 13$ ), mehr als drei Viertel (76,9%) inter\*-spezifische Diskriminierung erleben ( $r_{j*} = .31$ ).

Ein ähnliches Muster findet sich für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte: Personen, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden ( $n_{j*} = 64$ ), berichten eher ein (mindestens) hohes (65,6%) als ein mäßiges (26,6%) oder kein (7,8%) Diskriminierungserleben ( $r_{j*} = .16$ ). Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig.

#### 5.7.10. Wie bewältigen LSBT\*I\*Q+ Personen ihre Diskriminierungserfahrungen?

15,6% der inter\* Befragten geben an, dass sie sich immer durch ihre\_n Arbeitgeber\_in ihrer Intergeschlechtlichkeit unterstützt fühlen, für weitere 12,5% trifft dies oft oder sehr oft zu. Dagegen fühlt sich knapp die Hälfte (46,9%) nie, sehr selten oder selten durch ihre\_n Arbeitgeber\_in unterstützt. Nur wenige inter\* Befragte geben an, dass sie oft, sehr oft oder immer Diskriminierungssituationen durch externe Unterstützungsangebote (9,4%) oder durch Vernetzung mit anderen (15,6%) bewältigen konnten. Dabei ist der Wunsch nach mehr externen Unterstützungsangeboten deutlich geringer ausgeprägt als bei (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten. Von den Befragten, die eine Angabe machen ( $n_{j*} = 26$ ), wünscht sich ein Drittel (34,6%) externe Unterstützungsangebote oft, sehr oft oder immer, jede vierte inter\* Person wünscht sich das nie (26,9%). Laut Frohn et al. (2017) wünschen sich etwa die Hälfte der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Beschäftigten (48,9%) und drei Viertel der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten (73,2%) oft, sehr oft oder immer mehr externe Unterstützungsangebote.

#### 5.7.11. Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „LSBT\*I\*Q+-friendly“ das Unternehmen ist? Gibt es Unternehmensselektionsprozesse bei Kaufentscheidungen und/oder Bewerbungen?<sup>31</sup>

12,5% der inter\* Befragten sagen, dass sie es überhaupt nicht wichtig finden, dass Unternehmen darüber informieren, ob sie inter\*-freundlich sind (LS: 6,3%, B+: 9,6%, T\*: 2,1%). Ein wesentlicher Teil der Befragten nutzt solche Informationen hingegen und bevorzugt Unternehmen, die als „LSBT\*I\*Q+-friendly“ gelten können, in unterschiedlichen Bereichen (Tabelle 31).

<sup>31</sup> Die Vergleichswerte von LSBT\*Q+ Personen wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht re-erhoben und aus der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017) entnommen.

Bevorzugung bei	I*	T*	LS	B+
Nutzung von Dienstleistungen	46,9% (15)	77,2% (224)	74,6% (1.780)	70,3% (147)
Kaufentscheidungen	34,4% (11)	73,8% (214)	73,1% (1.743)	64,1% (134)
Bewerbung bei Unternehmen/Organisation	56,3% (18)	72,8% (211)	54,8% (1.307)	64,6% (135)

Tabelle 31. Unternehmensselektion nach Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität (Mehrfachnennungen möglich, 44 Angaben bei  $n_{I^*} = 32$ , 649 Angaben bei  $n_{T^*} = 290$ , 4.830 Angaben bei  $n_{LS} = 2.387$ , 416 Angaben bei  $n_{B^+} = 209$ ).

Es fällt auf, dass inter\* Personen die Information, ob ein Unternehmen inter\*-freundlich eingestellt ist, seltener nutzen, als (endo\*) LSBT\*Q+ Personen die Information, ob ein Unternehmen LSBT\*Q+-freundlich eingestellt ist. Dabei wird deutlich, dass den inter\* Befragten diesbezügliche Informationen fehlen: Dem Item „Bei meinem\_r jetzigen Arbeitgeber\_in habe ich mich beworben, weil ich wusste, dass er\_sie inter\*-freundlich ist.“ stimmen nur wenige Personen zu. Von denjenigen, die das Item verneinen, sagen lediglich 28,1% der Befragten, es sei ihnen nicht wichtig – über zwei Drittel (68,8%) verneinen dieses Item, weil ihnen keine Informationen dazu vorlägen, ob der\_die Arbeitgeber\_in inter\*-freundlich ist. Wegen des schlechten Umgangs mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität haben 15,6% der inter\* Befragten schon einmal den Arbeitsplatz gewechselt (LS: 8,5%, B+: 4,3%, T\*: 18,6%). Drei Viertel der inter\* Befragten (75,0%) sagen, dass sie Arbeitgeber\_innen bevorzugen, die in ihrem Marketing Offenheit für geschlechtliche Vielfalt transportieren. (Endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre (57,3%), (endo\* cis\*) lesbische oder schwule (48,1%) und bi- und/oder pansexuelle (43,1%) Personen bevorzugen Arbeitgeber\_innen, die gezieltes LSBT\*Q+-Marketing betreiben, etwas seltener.



## 5.8. Welche potenziellen Kompetenzen bringen LSBT\*I\*Q+ Personen für den\_die Arbeitgeber\_in mit?

### 5.8.1. Haben LSBT\*I\*Q+ Personen aufgrund ihrer Biografie besondere intrapersonale, interpersonale sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen?

Auf Grundlage vorangegangener qualitativer Forschung (Frohn, 2013, 2014a, 2014b; Frohn & Meinhold, 2016a, 2016b; Frohn et al., 2017, 2019) wurden von LSBT\*I\*Q+ Personen berichtete Kompetenzen deduktiv(-induktiv) ausgewertet und in einem Kategoriensystem aufbereitet. Es ergaben sich dabei drei große Kompetenzbereiche:

- intrapersonale Kompetenzen (in der Person liegende Fertigkeiten, z.B. eine besondere Energie, Motivation, Reflexionsvermögen, Ausgeglichenheit etc.)
- interpersonale Kompetenzen (zwischenmenschliche Fertigkeiten, z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.)
- Gender- und Vielfaltskompetenzen (Sensibilität für Geschlechternormen und -rollen, ein feinfühliges Umgang mit Geschlechtererwartungen, die Akzeptanz anderer Lebenskonzepte, Ambiguitätstoleranz, Wertschätzung und Sensitivität für Chancengleichheit etc.)

Abbildung 26 stellt dar, zu welchem Ausmaß die LSBT\*I\*Q+ Befragten eher bzw. voll und ganz zustimmen, dass diese Kompetenzbereiche auf inter\*, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre oder (endo\* cis\*) LSB+ Personen zutreffen. Dabei fällt auf, dass vor allem inter\* und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte zu jeweils (über) 50% von intrapersonalen, interpersonalen sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen berichten. Dabei scheinen vor allem zuletzt genannte besonders häufig aufzutreten: 56,3% der inter\* und 80,7% der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen stimmen eher bzw. voll und ganz zu, dass es Gender- und Vielfaltskompetenzen gibt, die inter\* und trans\* Personen durch ihre spezifische Lebensgeschichte und/oder das Coming-out erwerben. Von den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten stimmen hier lediglich 31,9% zu, diese Zustimmung fällt in den anderen Bereichen noch niedriger aus.

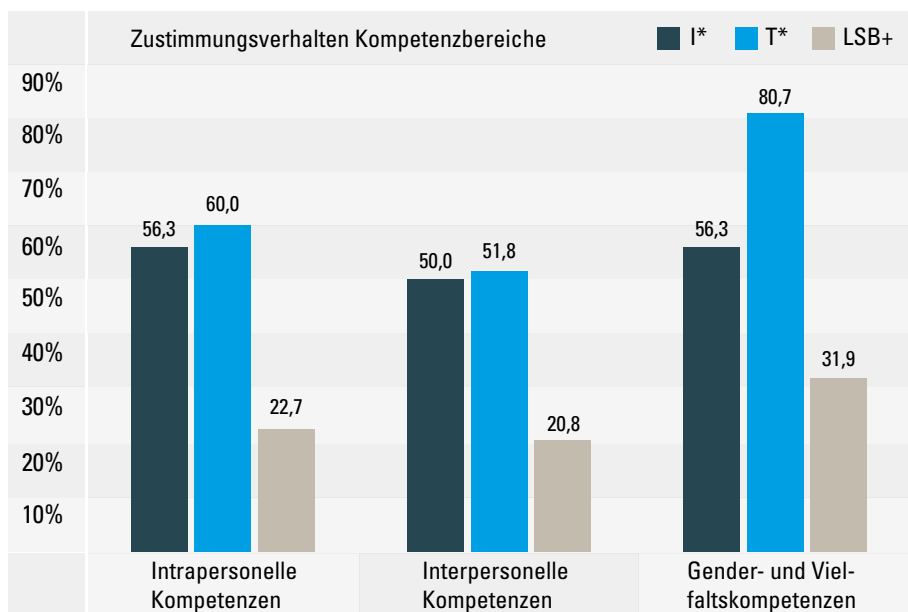


Abbildung 26. Zustimmungsverhalten (stimme eher zu/stimme voll und ganz zu) auf mögliche Kompetenzbereiche nach Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität ( $n_I = 32$ ;  $n_T = 223$ ;  $n_{LSB+} = 995$ ).

### 5.8.2. Wie resilient sind LSBT\*I\*Q+ Personen?

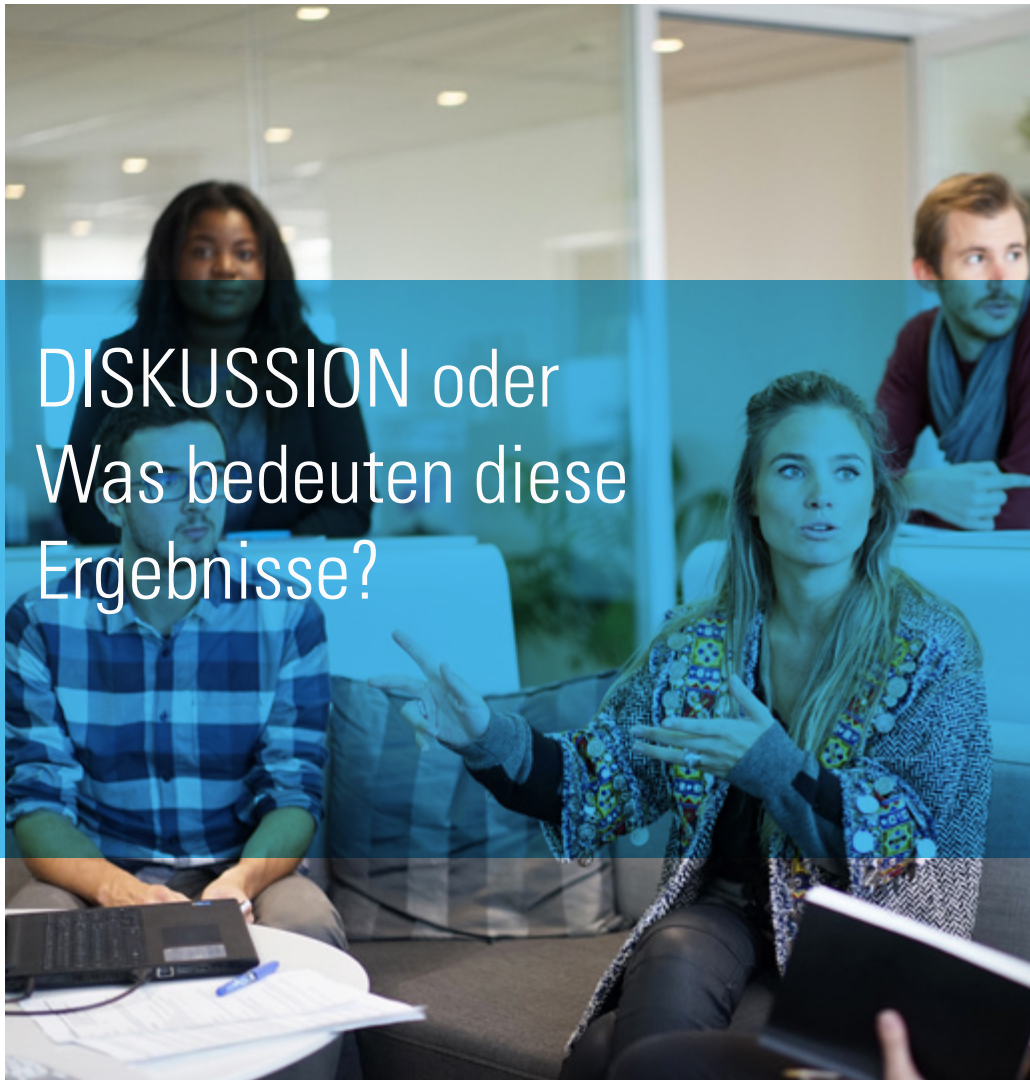
Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und aus diesen sogar gestärkt hervorzugehen, häufig wird sie auch als psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet (Masten et al., 1990). Personen mit hohen Resilienzwerten geben eher an, „mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen zu können“, „sich zu mögen“ und „alles irgendwie zu schaffen“. Frohn et al. (2017) berichten, dass Resilienz Ergebnis eines offenen Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität sein kann. So zeigen zum Beispiel „verschlossene“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre eine deutlich niedrigere Resilienz ( $M_{T^*} = 58.7$ ) als „offene“ Befragte ( $M_{T^*} = 63.8$ ). Lesbische und schwule Personen zeigen im Mittel Werte von  $M_{L_S} = 61.2$ , während bi- und/oder pansexuelle Befragte eine etwas niedrigere Resilienz von  $M_{B^*} = 59.0$  berichten. Für inter\* Personen<sup>32</sup> lassen sich Resilienzwerte aufzeigen, die etwa so groß sind wie die der „verschlossenen“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen ( $M_{T^*} = 58.5$ ).



<sup>32</sup> An dieser Stelle wurde aufgrund der geringen Stichprobe nicht zwischen „offenen“ und „verschlossenen“ inter\* Personen unterschieden. Die Zahlen beziehen sich somit auf alle inter\* Befragten ( $n_{i^*} = 32$ ). Die Vergleichswerte von LSBT\*Q+ Personen wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht re-erhoben und aus der Studie „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017) entnommen.

# 6

## DISKUSSION oder Was bedeuten diese Ergebnisse?



### 6.1. Wie lassen sich die Ergebnisse zusammenfassen?

#### Offenheit

Die Hälfte aller inter\* Befragten (50,0%) gibt an, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden haben, ihre Intergeschlechtlichkeit in der Arbeit zu verschweigen. Über die Hälfte der Befragten sprechen aktuell mit keinem\_r oder wenigen Kollegen\_innen offen über ihre Intergeschlechtlichkeit, gegenüber Führungskräften ist die Verschlossenheit noch etwas stärker ausgeprägt. Etwas weniger als die Hälfte der inter\* Befragten (46,6%) fühlen sich mit ihrer Intergeschlechtlichkeit an ihrem Arbeitsplatz wohl.

Während die Offenheit der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten gegenüber Kollegen\_innen und Führungskräften in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität mit der von inter\* Personen zu vergleichen ist, zeigen (endo\* cis\*) LSB+ Befragte insgesamt eine höhere Offenheit bezüglich ihrer sexuellen Identität – die Hälfte der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten (51,4%) spricht mit allen oder der Mehrheit ihrer Kollegen\_innen offen über ihre sexuelle Identität (I\*: 39,3%, T\*: 37,6%).

Die Auswertung zeigt, dass sich inter\* Beschäftigte oftmals in Bezug auf ihre Offenheit (vs. Nicht-Offenheit) anhand ihres Selbstverständnisses der Intergeschlechtlichkeit (auf Identitäts- vs. körperlicher Ebene) und ihres Passings in einem geschlechterbinären System unterscheiden. Inter\* Personen, die von anderen als (eher) nicht abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, also (eher) passen, gehen (eher) verschlossen mit ihrer Intergeschlechtlichkeit um. Dieser Zusammenhang zwischen Offenheit mit der Geschlechtsidentität und einem Passing in einem geschlechterbinären System ist auch bei (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen zu beobachten: Personen, die gemäß geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, sind tendenziell verschlossen(er) als Personen, die von geschlechterbinären Normierungen abweichen.





## Diversity-Management

Sowohl inter\* Personen als auch (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigte gehen offener mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität um, wenn ein Unternehmen vermehrt Diversity-Aktivitäten aufweist. Zu beachten ist dabei auch, dass inter\* Personen von deutlich weniger Diversity-Maßnahmen berichten als (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigte. Dies betrifft u.a. das Fehlen von Anti-Diskriminierungs-Richtlinien, Beschwerde- und Beratungssystemen und Allies, obgleich diese Maßnahmen von der Mehrzahl der inter\* Befragten als wichtig erachtet werden.

## Unternehmenskultur

Weiterhin ist festzustellen, dass eine LSBT\*I\*Q+ Personen unterstützende Unternehmenskultur in einem positiven Zusammenhang mit dem offenen Umgang mit Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität steht. Allerdings berichtet die Mehrzahl der inter\* Personen sowie der (endo\*) nicht-binären Beschäftigte mit jeweils rund zwei Dritteln der Befragten von einer (sehr) wenig unterstützenden Unternehmenskultur. Dieser Anteil fällt bei den (endo\* cis\*) lesbischen und schwulen Befragten deutlich geringer aus: hier berichtet nur etwa ein Viertel von einer (sehr) wenig unterstützenden Unternehmenskultur.

## Ressourcen

(Endo\*) LSB+ Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, haben mehr emotionale und kognitive Ressourcen frei, weil sie ihre Handlungen (z.B. Inhalte ihrer Gespräche etc.) weniger kontrollieren müssen. Dies gilt auch für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: Jene, die offen(er) mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, sparen mehr Ressourcen durch geringere Kontrolle ihrer Handlungen ein als jene, die verschlossen(er) sind. Für inter\* Personen findet sich auf deskriptiver Ebene das gleiche Muster: Personen, die offen(er) mit ihrer Intergeschlechtlichkeit umgehen, haben mehr emotionale und kognitive Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung.

## Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, organisationsbezogener Selbstwert

Auch zwischen Offenheit und Arbeitszufriedenheit sowie Commitment bestehen deutliche positive Zusammenhänge. Offenheit am Arbeitsplatz fördert die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der befragten LSBT\*I\*Q+ Personen. Für lesbische und schwule Beschäftigte gilt zudem, dass Offenheit am Arbeitsplatz positiv korreliert ist mit ihrem organisationsbezogenen Selbstwert.

## Psychosomatische Beschwerden

Auffällig ist, dass sowohl verschlossene als auch offene inter\* Befragte im Mittel erhöhte psychosomatische Beschwerden und deutlich erhöhte Werte im Bereich Suizidalität angeben. Vergleichbar hohe Werte weisen nur verschlossene (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen auf, bei allen anderen Befragten sind diese Werte niedriger.

## Unterstützung durch den Betriebs- oder Personalrat

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass große Unterschiede zwischen inter\* Personen, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und (endo\* cis\*) LSB+ Personen in der wahrgenommenen Unterstützung durch den Betriebsrat bzw. Personalrat berichtet werden. Wäh-

rend nur ein Achtel aller inter\* Befragten berichtet, dass der BR bzw. PR in ihrer Organisation unterstützend beim Thema Intergeschlechtlichkeit ist, sieht sich etwa ein Drittel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten in ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität durch den BR oder PR unterstützt. Insgesamt berichten fast zwei Drittel aller (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten keine oder eine geringe Unterstützung durch den Betriebs- oder Personalrat, nur 1,8% der (endo\*) trans\* Befragten berichten ein großes Ausmaß unterstützender Aktivitäten durch den Betriebs- bzw. Personalrat. Für (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigte lässt sich zusätzlich festhalten, dass das Ausmaß der Unterstützung durch BR/PR-Aktivitäten positiv mit ihrem offenen Umgang in Bezug auf ihre sexuelle Identität und einem guten Unternehmensklima zusammenhängt.

### Akzeptanzerfahrungen/Akzeptanzantizipation

Ein Vergleich zeigt, dass offene inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen weniger positive Erfahrungen mit Kollegen\_innen und Führungskräften machen als offene (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigte. Dennoch bereut die große Mehrheit der inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten nicht, ein Coming-out am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben. Hierbei ist jedoch auf einen Unterschied zwischen binären trans\* Personen und sich ausschließlich als nicht-binär identifizierenden Personen hinzuweisen: im Vergleich geben deutlich mehr der sich binär definierenden trans\* Beschäftigten an, ihr Coming-out am Arbeitsplatz nie bereut zu haben.

Die konkreten Akzeptanzerfahrungen offener LSBT\*I\*Q+ Personen unterscheiden sich deutlich von der Akzeptanzantizipation verschlossener LSBT\*I\*Q+ Personen. Während beispielsweise zwei Drittel der offenen inter\* Befragten der Ansicht sind, dass ihre Intergeschlechtlichkeit zu einem (sehr) hohen Ausmaß akzeptiert werde, erwartet nur ein Bruchteil der verschlossenen inter\* Personen Akzeptanzerfahrungen höheren Ausmaßes bei einem potenziellen Coming-out – mehr als ein Viertel ist der Ansicht, dass ihre Intergeschlechtlichkeit von niemandem oder nur wenigen aus ihrem Umfeld akzeptiert werden würde. Ein ähnlicher Trend ist bei (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten zu verzeichnen, jedoch muss beachtet werden, dass die Akzeptanzantizipation hier deutlich höher ist.

### Diskriminierungserlebnisse

Etwa je ein Drittel der inter\* und (endo\* cis\*) LSB+ Befragten haben in der Vergangenheit bereits in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt. Höher fällt diese Zahl bei (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten aus: fast die Hälfte hat schon in mindestens einer Form Schlechterbehandlung erlebt.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erleben am häufigsten (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte (37,7%). Von den inter\* Befragten berichtet ein knappes Drittel von diesen Erfahrungen, bei (endo\* cis\*) LSB+ Personen ist es etwa ein Fünftel.

Über die Hälfte der inter\* Befragten hat in mindestens einer Form inter\* spezifische Diskriminierung erlebt. Vergleiche zwischen allen LSBT\*I\*Q+ Befragten zeigen, dass zum Zeitpunkt der Umfrage lediglich jeweils circa ein Viertel der inter\* Befragten, der (endo\*) nicht-binären Befragten sowie der (endo\* cis\*) LS Befragten in keiner Form diskriminiert worden sind. Diese Zahl fällt für (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuelle sowie (endo\*) binäre trans\* Personen noch niedriger aus. Im Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierungserfahrungen liegen jeweils über die Hälfte der inter\*, (endo\*) binären trans\* und (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen. Deutlich wird, dass insbesondere inter\* Personen und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, stärker von Diskriminierung betroffen sind.

Vergleicht man die Ergebnisse dieser Studie mit den Ergebnissen aus „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017), so wird deutlich, dass sich die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen kaum verändert hat.



Bis zu zwei Drittel der LSBT\*I\*Q+ Befragten berichten zudem, die angegebenen Diskriminierungserfahrungen vorwiegend in den letzten drei Jahren erlebt zu haben. Knapp die Hälfte der inter\* Befragten (46,9%) fühlt sich nie, sehr selten oder selten durch ihre\_n Arbeitgeber\_in bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen unterstützt.

### Kompetenzen

Ein Blick auf die potenziellen Kompetenzen von LSBT\*I\*Q+ Personen zeigt, dass vor allem inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen über besondere intrapersonale, interpersonale sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen berichten. In Bezug auf die Resilienz von LSBT\*I\*Q+ Personen lässt sich festhalten, dass (endo\* cis\*) lesbische und schwule sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, im Vergleich die höchsten Resilienzwerte aufweisen. Inter\* Personen sowie „verschlossene“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen zeigen im Vergleich niedrigere Resilienzwerte.

## 6.2. Wieso ist es herausfordernd, eine Aussage über die Repräsentativität von Befragungen mit Schwerpunkt inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale zu machen?

Neben über 130 (Multiplikatoren\_innen von) LSBT\*I\*Q+ Verbänden haben wir über 70 Unternehmen mit Diversity-Netzwerken, politische Gruppen, diverse Print- und Onlinemedien und etwa 1.000 Privatpersonen aus den Forschungsdatenbanken des IDA angeschrieben, um möglichst viele LSBT\*Q+ – und insbesondere intergeschlechtliche – Personen zu erreichen. Von über 2.317 Personen, die den Fragebogen mit Schwerpunktthema inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale geöffnet haben, haben 1.956 Personen den Fragebogen auf der ersten Seite, in der die Teilnehmenden begrüßt, aber noch nicht über die Inhalte der Untersuchung informiert wurden, wieder geschlossen (84,4%) – weitere 148 Personen (6,4%) haben der Einwilligungserklärung der Studie nicht zugestimmt. Von den 204 Personen, die der Studienteilnahme zugestimmt haben, haben 41 Personen den Fragebogen auch beendet (20,1%). Obwohl diese Zahl zwar niedrig, aber innerhalb von Erfahrungswerten digitaler Antidiskriminierungsforschung liegt, muss dennoch darüber nachgedacht werden, warum nicht mehr inter\* Personen erreicht wurden. In enger Absprache mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und inter\* Erfahrungsexperten\_innen können folgende Punkte als Gründe benannt werden und für weitere Forschung berücksichtigt werden:

Grundsätzlich ist die hier dargelegte Studie eine der ersten Publikationen, die sich diesem wichtigen Thema widmet. Das stößt natürlich auch auf Interesse vieler Menschen, die endo\* sind, sich den Fragebogen jedoch anschauen möchten, z.B. um auf Basis des entwickelten Ansatzes in den – ausdrücklich gewünschten – Diskurs treten zu können.

Ein weiterer Punkt ist, dass die Arbeitssituation für manche Personen, die Intergeschlechtlichkeit eher auf medizinischer (vs. Identitäts-) Ebene verorten und aufgrund früher kosmetischer (Zwangs-)Anpassungen ein geschlechterbinäres Leben führen (können), nicht relevant ist, da sich diese aus ihrer Sicht nicht von der Arbeitssituation anderer Menschen unterscheidet. Unter Umständen sehen die Personen eine (frühere) Variation der Geschlechtsmerkmale als Teil ihrer medizinischen Biografie, die heute für sie (zumindest im Arbeitsleben) keine Rolle mehr spielt. Menschen, die in Zeiten geboren wurden, in denen mit medizinischen (Zwangs-)Anpassungen kritisch(er) umgegangen wurde oder gar Personen, denen bei Geburt der Geschlechtseintrag divers zugewiesen wurde, sind noch nicht (oder nur zu einem geringen Anteil) ins Arbeitsleben eingetreten.



Vor allem in der Reflexion mit inter\* Experten\_innen wurde betont, dass inter\* Personen oftmals (noch) auf anderen, basaleren Ebenen ihre Rechte einklagen (müssen): Da viele inter\* Aktivist\_innen zunächst darauf fokussieren, das Recht auf körperliche Unversehrtheit zu erreichen, ist es durchaus denkbar, dass auf Engagement im Kontext Arbeit zur aktuellen Zeit (noch) keine Ressourcen entfallen.

Viele Studien, die jenseits eines medizinischen Schwerpunkts psychosoziale Lebensumstände von inter\* Personen untersuchen, gehen qualitativ vor und haben nicht das Ziel, generalisierbare Aussagen zu treffen. Einige quantitative Studien wählen als Anhaltspunkt medizinische Diagnosekriterien zur Einordnung von inter\* Personen und treffen so Aussagen auf Basis eines pathologisierenden Verständnisses von Intergeschlechtlichkeit. Andere quantitative Studien zu ähnlichen Thematiken erzielen vergleichbare Stichprobengrößen – ein gutes Beispiel ist eine aktuelle Studie der FRA (2020), die die Lebensverhältnisse von LSBT\*I\*Q+ Personen (auch mit einem Fokus auf Arbeit) erfasst. Von insgesamt 16.119 deutschen Teilnehmenden nahmen 116 (etwa 0,72%) Personen teil, die sich dem Spektrum inter\*/Intergeschlechtlichkeit mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale zuordnen. Von allen befragten inter\* Personen waren zusätzlich 28% Schüler\_innen oder in Rente, sodass nur 72% in bezahlter oder unbezahlter Arbeit, selbstständig oder nicht erwerbstätig (z.B. aus gesundheitlichen Gründen) waren: Die Ergebnisse basieren somit auf 84 inter\* Personen, die in Deutschland leben – also 0,52% der Befragten der deutschen LSBT\*I\*Q+ Gesamtstichprobe. Der geringe Anteil berufstätiger inter\* Personen in der aktuellen Studie der FRA (2020) sowie in der vorliegenden, ebenfalls auf den Arbeitskontext bezogenen Publikation (Anteil der inter\* Personen an dieser Gesamtstichprobe: 2,55% (32)) lässt zusätzlich vermuten, dass die hohe Abbruchquote bereits zu Beginn der vorliegenden Umfrage unter anderem darin begründet liegt, dass ein großer Anteil der initial erreichten inter\* Personen diese als nicht relevant eingestuft hat, da sich die Umfrage explizit auf den Arbeitskontext bezieht.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass aufgrund mangelnden Wissens über die Grundgesamtheit in Deutschland lebender inter\* Personen keine finale Aussage über die Repräsentativität der von uns untersuchten Stichprobe getroffen werden kann. Grundsätzlich ist aber u.a. aufgrund der geringen Stichprobengröße davon auszugehen, dass Personen, die verschlossen und geschlechterbinär leben, nicht genügend erreicht wurden. Die Aussagekraft der vorliegenden Ergebnisse wird dadurch aber nur teilweise eingeschränkt. Durch aktuelle Entwicklungen im politischen, medizinischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Sektor wird das geschlechterbinäre Verständnis mehr und mehr hinterfragt. Der erste – wenngleich kleine – Schritt in eine Richtung, die Menschen mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale einen sichtbaren und gleichberechtigten Platz in unserer Gesellschaft ermöglicht, ist getan. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass diese Entwicklung noch ganz am Anfang steht.

Insbesondere inter\* Personen, die nicht geschlechterbinär leben und/oder passen (wollen) und somit offen leben – also Personen, die in unserer Befragung überdurchschnittlich repräsentiert sind – werden ihre Intergeschlechtlichkeit stärker thematisieren (müssen) und unter Umständen als Folge mit Diskriminierung konfrontiert werden. Der Weg zur Chancengleichheit für intergeschlechtliche Personen – in all ihren Facetten: im binären System verortet oder nicht-binär, offen oder verschlossen als inter\* lebend, mit einem körperlich-geschlechtlichen und/oder eher identitätsbezogenen Verständnis von Intergeschlechtlichkeit – ist aktuell am Arbeitsplatz keineswegs erreicht. Diese Publikation gibt insbesondere Handlungsempfehlungen für zukünftige Entwicklungen, die mit einer zunehmenden Offenheit intergeschlechtlicher Personen in Verbindung stehen. Sie ist ein erster, wichtiger Grundstein dafür, einen Umgang mit einer Vielfältigkeit von Geschlechtlichkeit und geschlechtlichen Identitäten zu finden und ein Umfeld – insbesondere auch im Arbeitskontext – für Menschen zu schaffen, in dem sie ihre Kompetenzen entfalten und einbringen können – unabhängig davon, ob Intergeschlechtlichkeit offen, verschlossen, sichtbar oder unsichtbar gelebt wird.

### 6.3. Wieso ist es herausfordernd und gleichzeitig notwendig, LSBT\*I\*Q+ Personen differenziell zu betrachten?

In dieser Untersuchung wurden inter\* Personen mit (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen und mit (endo\* cis\*) lesbischen, schwulen und bi- und/oder pansexuellen Personen unter einer differenziellen Perspektive verglichen. Unter Berücksichtigung der in der metakommunikativen Vorabbemerkung beschriebenen Vielzahl der Geschlechtlichkeiten, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Identitäten kann die von uns vollzogene Gruppeneinteilung nur unvollständig und verallgemeinernd sein, denn um interpretierbare Ergebnisse benennen zu können, mussten Personengruppen zusammengefasst und Ergebnisse gemeinsam ausgewertet werden.

In der Darstellung der Ergebnisse aus der (endo\*) LSBT\*Q+ Stichprobe werden vor dem Hintergrund der Gesamtzahl beider Gruppen die Ergebnisse der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten gemeinsam berichtet. Diskriminierungserfahrungen von (endo\*) nicht-binären Personen wurden als weitaus ähnlicher zu denen (endo\*) trans\* Beschäftigter eingeschätzt, als zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen Identität (LSB+). Daher haben trans\* und nicht-binäre Beschäftigte denselben Fragebogen ausgefüllt. Diese wenn auch notwendige Zusammenfassung muss kritisch geprüft werden: so hat unsere Untersuchung gezeigt, dass es durchaus qualitative Unterschiede in der Interpretation von trans\* und nicht-binär geben kann. Von insgesamt 228 trans\* und/oder nicht-binären Personen identifizieren sich 128 Personen (56,1%) als ausschließlich trans\*, während 66 Personen (28,9%) ausschließlich nicht-binär sind. Nur 34 Personen (14,9%) geben ausdrücklich trans\* und nicht-binäre Begrifflichkeiten zur Beschreibung ihrer Geschlechtsidentität an. Die Unterschiede zwischen Personen, die sich als ausschließlich trans\* oder nicht-binär identifizieren, liegen vor allem in der (Nicht-)Orientierung an einem zweigeschlechtlichen System. 78,9% der Personen, die sich ausschließlich als trans\* identifizieren, stimmen der Aussage zu, dass sie ein Bestreben haben, anhand cis\*-geschlechtlicher Normierung gelesen zu werden. Bei den Personen, die sich ausschließlich als nicht-binär identifizieren, sind dies nur 32,2%. Dabei bewegt sich quantitative Forschung zwangsläufig in einem Widerspruch: die Zusammenfassung vieler und diverser Identitäten zu Kategorien und Gruppen wird den individuellen Identitätskonzeptionen nicht gerecht. Doch auch eine Differenzierung in sehr viele Identitätskategorien birgt die Gefahr, aufgrund zu kleiner Gruppengrößen keine statistisch fundierten Ergebnisse hervorbringen zu können. Auch dies führt wiederum zum Unsichtbarmachen von vielfältigen Identitäten. In dieser Untersuchung konnte durch die gemeinsame Betrachtung von Ergebnissen der trans\* und nicht-binären Befragten eine ausreichend große Stichprobengröße sichergestellt und für relevante Items differenziell in kleineren Gruppen ausgewertet werden.

Auch die Einteilung der Analysegruppen aufgrund von sexuellen Identitäten beschränkt durch Kategorienbildung die Abbildung von individueller Vielfalt. So wurden die Ergebnisse lesbischer und schwuler Befragten oft zusammengefasst, ebenso wie jene bi- und pansexueller Personen. Daneben ist zu beachten, dass sich die sexuelle Identität in der Bezeichnung neben sexueller auch in romantische Identität differenziert. Obwohl versucht wurde, die sexuelle Identität mithilfe einer alternativen – von klassischen Begrifflichkeiten gelöst – Befragung zu erfassen, wurde auf Ebene der Bezeichnung (lesbisch, schwul, bi- und/oder pansexuell) nicht weiter differenziert, ob sich die verwendeten Bezeichnungen auf die sexuelle oder romantische Identitätsdimension beziehen.

Während quantitative Forschung an dieser Stelle vereinfacht und verschiedene Identitätskomponenten zusammenfasst, muss darauf hingewiesen werden, dass die Identität von inter\* und trans\* und/oder nicht-binären Personen noch darüber hinaus intersektional gedacht werden muss. Potenzielle Diskriminierungserlebnisse beziehen sich nicht nur auf die Geschlechtlichkeit und/oder Geschlechtsidentität, sondern zeitgleich – unter Umständen – auch auf die sexuelle Identität. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte diese Vielschichtigkeit mit berücksichtigt werden.

#### 6.4. Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf diese Untersuchung zur Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Vom 16.03.2020 bis Ende April 2020 galten in Deutschland strenge Kontaktbeschränkungen als Folge der durch SARS-CoV-2 ausgelösten, weltweiten Pandemie. Diese Einschränkungen hatten auch massive – wenngleich kontextspezifische – Auswirkungen auf das Arbeitsleben. So gibt es einige Branchen, v.a. im Bereich Dienstleistung, Gastronomie, Hotellerie, Veranstaltungsgewerbe, Einzelhandel oder Bildungswesen, die massive Einschränkungen erlebt haben. Ferner sind auch spezifische Personengruppen besonders durch Corona-bedingte Folgen betroffen – dazu zählen u.a. LSBT\*IQ+ Personen. Insbesondere durch eine erhöhte Einsamkeit, die wiederum mit erhöhter Depressivität und niedriger Lebenszufriedenheit assoziiert ist, wirken die Folgen der Pandemie besonders stark auf diese Personengruppe (Herrmann et al., 2020). Aber auch über diese Branchen und Personengruppen hinaus sind Veränderungen zu verzeichnen, sei es durch besonders geringes Arbeitsaufkommen und damit verbundene Sorgen, ein extrem hohes Arbeitsaufkommen (insbesondere nach Lockerung der Kontaktbeschränkungen, um vorher entstandene Defizite aufzufangen) oder strukturelle Veränderungen des Privatlebens, z.B. durch Home-Schooling. Viele Personen haben ihren Arbeitsplatz verloren, wurden in Kurzarbeit beschäftigt oder haben lediglich im Home Office gearbeitet. Um hieraus resultierende Effekte aufzufangen, wurden in dieser Studie einige Maßnahmen ergriffen, um die Ergebnisse kontextualisieren zu können und somit gültige Schlüsse zu generieren. Gleich zu Beginn der Studie wurden die Teilnehmenden darauf hingewiesen, sich trotz etwaiger Corona-bedingter Veränderungen auf ihre übliche Arbeitssituation zu beziehen und sich von den Erfahrungen leiten zu lassen, die dem üblichen Arbeitsalltag vor eventuellen Einschränkungen durch die Corona-Pandemie entsprechen. Zum Schluss konnten die Teilnehmenden ihre Veränderungen am Arbeitsplatz auf struktureller, beobachtbarer Ebene und bezogen auf das subjektive Erleben beschreiben. Ferner wurden sie gefragt, inwiefern die Situation ihr psychisches Wohlbefinden verändert und die Beantwortung des Fragebogens beeinflusst hat.

Dabei ist deutlich geworden, dass ein Großteil der Befragten angibt, dass sich die anhaltende Pandemie auf ihre Arbeitssituation und ihr psychisches Wohlbefinden ausgewirkt habe, sie jedoch in der Beantwortung der arbeitsrelevanten Fragen dieser Erhebung nicht oder kaum von der aktuellen Situation beeinflusst seien.

Insgesamt gibt der Großteil der (endo\*) LSBT\*IQ+ Befragten, die Angaben zu dieser Frage gemacht haben, an, durch die Pandemie Veränderungen in der Arbeitssituation zu erleben,



während nur 14,7% der Befragten erklären, dass sich ihre Arbeitssituation nicht verändert hat. Bei den inter\* Befragten, die sich dazu entschlossen haben, diese Frage zu beantworten, ist dieser Anteil mit 35,5% etwas höher. Dabei schätzt ein Drittel bis knapp die Hälfte der Befragten die arbeitsrelevanten Veränderungen als geringfügig ein (I\*: 32,3%; LSBT\*Q+: 45,8%).

Als häufigste Veränderung wird ein Wechsel ins Home-Office bei 45,0% der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten und bei 38,7% der inter\* Befragten angegeben. 8,2% der LSBT\*Q+ und 3,2% der inter\* Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung in Kurzarbeit. In der Einschätzung, ob sich das Erleben ihrer Arbeit durch die Pandemie geändert hat, ist kein Trend in den Antworten erkennbar.

Wie auch in vorhergehender Forschung gezeigt wurde (Herrmann et al., 2020), haben die Befragten in dieser Erhebung einen deutlichen Einfluss der Situation auf das psychische Wohlbefinden erlebt. So geben etwa drei Viertel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten und etwa zwei Drittel der inter\* Befragten an, ihr psychisches Wohlbefinden habe sich durch die Corona-Pandemie verschlechtert. Bei vielen Befragten (I\*: 41,4%; LSBT\*Q+: 47,7%) ist dies in (eher) geringem bis mäßigen Ausmaß (zwischen 10% und 40% Ausmaß) der Fall, bei knapp 14,6% der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten und 13,8% der inter\* Befragten jedoch auch in starkem bis sehr starkem Maße (zwischen 70% und 100% Ausmaß). Umgekehrt führte die Corona-bedingte Situation bei nur 25,4% der (endo\*) LSBT\*Q+ und 31,0% der inter\* Befragten zu keiner Verschlechterung des Wohlbefindens. Dabei unterscheiden sich die Antwortmuster der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten von denen der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten: (Endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte geben im Vergleich zu (endo\* cis\*) LSB+ Befragten häufiger an, eine Verschlechterung des Wohlbefindens zu erleben (T\*:81,2%; LSB+: 73,0%) und geben verstärkt (T\*: 26,1%; LSB+: 11,9%) an, dass dies in starkem oder sehr starkem Maße der Fall sei (zwischen 70% und 100% Ausmaß).

Bei wenigen Befragten zeigt sich auch eine deutliche Verbesserung des Wohlbefindens (zwischen 70% und 100% Ausmaß) durch die veränderte Situation (I\*: 6,9%; LSBT\*Q+: 10,3%). Es lässt sich also festhalten, dass die Corona-Pandemie bei dem Großteil der Befragten nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitssituation, sondern auch auf das individuelle psychische Wohlbefinden hat.

Um den Einfluss der veränderten Situation auf das Antwortverhalten einschätzen zu können, wurde das Gelingen dieses Transfers explizit abgefragt. Bei der Abfrage gibt ein Großteil der Befragten (I\*: 89,3%; LSBT\*Q+: 85,5%) an, die aktuelle Situation habe ihre Beantwortung der arbeitsrelevanten Fragen gar nicht oder nur in sehr geringem Maße (zwischen 0% und 20% Ausmaß) beeinflusst. Somit ist festzuhalten, dass sich die Antworten trotz Corona-bedingter Veränderungen auf die vor der Corona-Pandemie übliche Arbeitssituation beziehen und die

Ergebnisse durchaus als belastbar bewertet werden können. Dabei ist außerdem anzuführen, dass die Erhebung zwischen dem 27.05.2020 und 31.07.2020 vergleichsweise zu Beginn der globalen Pandemie stattgefunden hat und die vor Corona übliche Arbeitssituation zu diesem Zeitpunkt noch salient und erinnerbar – und somit ein Bezug möglich war.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auch wenn ein Großteil der befragten Personen Veränderungen in der eigenen Arbeitssituation und im psychischen Wohlbefinden erlebt hat, die Corona-Pandemie die Beantwortung des Fragebogens laut Selbsteinschätzung der Befragten nur in geringem Ausmaß beeinflusst hat.

## 6.5. Welche Punkte sollten in künftiger Forschung insbesondere vertieft werden?

Die vorliegende Publikation widmet sich dem Thema Intergeschlechtlichkeit aus psychosozialer Perspektive und erweitert somit den bisher vornehmlich im medizinischen und klinischen Bereich angesiedelten Diskurs auf den Arbeitskontext. Mit ersten wichtigen Erkenntnissen und daraus ableitbaren Maßnahmen gehen jedoch weitere Fragen einher, denen folgende Forschung ihre Aufmerksamkeit widmen sollte, um der Lebensrealität von inter\* Personen in ihrer Komplexität und Vielfalt (auch) im wissenschaftlichen Kontext gerecht zu werden. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte lediglich eine – wenn auch nicht unerwartet – kleine inter\* Stichprobe rekrutiert werden. Wenngleich diesbezügliche Gründe im Rahmen dieser Publikation ausreichend diskutiert wurden, sollte in nachfolgenden Forschungsarbeiten weiterhin der Versuch unternommen werden, möglichst viele intergeschlechtliche Personen zu berücksichtigen – weitere qualitative Studien stellen hier nur eine von vielen sinnvollen Möglichkeiten dar. Dabei sollte insbesondere ein zusätzlicher Fokus auf Unterschiede zwischen inter\* Personen, die verschlossen und geschlechterbinär oder offen und nicht-binär leben, gelegt werden.

Die vorliegende Untersuchung deckt parallel dazu Unterschiede zwischen Personen, die sich als ausschließlich trans\* und Personen, die sich als ausschließlich nicht-binär identifizieren, auf. Diese Unterschiedlichkeiten werden in verschiedenen Themenfeldern deutlich und lassen darauf schließen, dass insbesondere eine (Nicht-)Orientierung an einem zweigeschlechtlichen, binären System maßgeblich zu Unterschieden in Erfahrungswelten beiträgt. Dabei lässt sich diese Dimension von den in dieser Studie genutzten Analyseebenen rund um Geschlechtlichkeit, geschlechtliche Identität sowie sexuelle Identität befreien und bietet eine Möglichkeit, Erfahrungen jenseits einer Zugehörigkeit jeweiliger LSBT\*I\*Q+ Subgruppen zu beschreiben. Um auf bestehende Ähnlichkeiten und Unterschiedlichkeiten genauer einzugehen, bedarf es weiterer Forschung.

Aufgrund der Tatsache, dass geschlechtliche Binarität derzeit auch in Debatten rund um Vielfalt eine nach wie vor vernachlässigte Dimension darstellt, ist anzunehmen, dass inter\* Personen aktuell anderen gesellschaftlichen Herausforderungen ausgesetzt sind als (endo\*) LSBT\*Q+ Personen. Während letztere ihren Aktivismus und Veränderungswillen auf einem längeren Forschungs- und gesamtgesellschaftlichen Diskurs aufbauen können, welcher zu einer (wenn auch langsam) steigenden Sichtbarkeit von LSBT\*Q+ Personen und ihren Interessen geführt hat, steht die Debatte um Intergeschlechtlichkeit noch am Anfang. Dementsprechend ist es sinnvoll, neben konkreten psychosozialen (in diesem Fall arbeitsbezogenen) Erfahrungen auch und vor allem grundlegendere Lebensrealitäten von inter\* Personen durch Forschung abzubilden.

Auch die große Variabilität sexueller Identitäten sollte in folgender Forschung weiter vertieft werden. Verschiedene Aspekte, die diese Identitätsbildung – neben der bereits thematisierten sexuellen und romantischen Anziehung – ausmachen, sind bisher kaum berücksichtigt und





Abbildung 27. Qualitative Auswertung der weiteren Bezeichnungen zu sexueller Identität, die im Alltag verwendet werden (Druckgröße symbolisiert Häufigkeit der Nennung). 79 Angaben bei  $N_{\text{LSBT*IQ}} = 1255$  Befragten.

durch eine eindimensionale Verortung auf Sexualität repräsentiert. Außerdem wurden die Erfahrungen von Personen, die sich dem asexuellen Spektrum zuordnen, in der Befragung nicht berücksichtigt, da die Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer asexuellen Identität als grundlegend anders eingestuft wurden. Eine eigenständige Erhebung dieser Gruppe war im Rahmen dieses Forschungsprojektes nicht möglich. Vor allem bei der qualitativen Auswertung der offenen Textfelder, die nach fehlenden, alltagsrelevanten Bezeichnungen für sexuelle Identitäten fragten, zeigte sich eine große Varianz an Befragten, die sich dem asexuellen oder aromantischen Spektrum zuordnen (s. Abbildung 27). Zukünftige Forschung sollte sich dieser Befragtengruppe und ihrem spezifischen Diskriminierungserleben unbedingt vertieft widmen.

# 7

## Welche Maßnahmen lassen sich ableiten, um kommende Entwicklungen bezüglich vielfältiger Geschlechtlichkeiten, Geschlechtsidentitäten und sexueller Identitäten proaktiv zu gestalten?

National und international lassen sich Homo-, Bi-, Trans\*- und Inter\*-Feindlichkeit in der Gesellschaft weiterhin stabil nachweisen. Auch in dieser Studie konnte aufgezeigt werden, welche Konsequenzen LSBT\*I\*Q+ Personen speziell im Arbeitskontext erleben (müssen). Es wird deutlich, wie dringend notwendig entsprechende Handlungsschritte im Kontext Arbeit sind, die einen diskriminierungssensibleren Raum für LSBT\*I\*Q+ Arbeitnehmer\_innen schaffen. Im besonderen Fokus standen in dieser Studie inter\* Arbeitnehmer\_innen, weshalb nun zunächst inter\* spezifische Maßnahmen aufgeführt werden.<sup>33</sup>

Im Personalmarketing und -recruiting bedarf es sowohl einer sensiblen Gestaltung der Stellenausschreibungen und Bewerbungsformulare als auch geschlechtsdiversitätsinklusive Einstellungsverfahren und Auswahlgespräche. Zudem wird ausreichend Klarheit über die Inter\*-Freundlichkeit der Arbeitgeber\_innen im Bewerbungsprozess benötigt, da 68,6% der Befragten von fehlenden Informationen berichten. Auch die Unterstützung durch Betriebsräte\_innen bzw. Personalräte\_innen ist notwendig: Nur 12,5% der inter\* Personen und 29,4% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen berichten von Unterstützung durch diese betrieblichen Akteure\_innen. Als weitere relevante Ansprechpartner\_innen müssen Betriebsärzte\_innen über den aktuellen Wissensstand hinsichtlich Intergeschlechtlichkeit aufgeklärt sein und neben den Themen Schwangerschaft sowie Elternschaft auch geschlechtsbezogene Maßnahmen mitdenken. Auch im Rahmen der Unternehmenskultur und im Diversity Management gilt es, die vielfältigen inter\* Identitäten zu berücksichtigen. So sind innerbetriebliche Abläufe, Prozesse und Strukturen an den aktuellen Stand anzupassen: Unternehmensrichtlinien bezüglich Kleidung und Auftreten sollten divers und flexibel gestaltet werden. Geschlechtsneutrale Sanitäreinrichtungen sollten schnellstmöglich geschaffen werden. Im Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten sollte ausschließlich die informationelle Selbstbestimmung gelten, eine unkomplizierte Möglichkeit zur (auch nachträglichen) Vornamens- und Geschlechtsänderung wird zusätzlich empfohlen. Für einen sensiblen Umgang mit diversen Identitäten sollten Anreden und Pronomen erfragt und gespeichert werden. Zudem ist der Gebrauch einer geschlechts-

<sup>33</sup> Für Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse von LSBT\*Q+ Personen bezogen sind, siehe Frohn et al. (2017).



Eine ausführliche Betrachtung von Bedarfen und Umsetzungsmöglichkeiten hinsichtlich der Antidiskriminierung von inter\* Personen am Arbeitsplatz haben Fütty et al. (2020), herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, durchgeführt.

inklusive Sprache dienlich. Regelmäßige Awareness-Trainings der Führungskräfte sowie weiterer relevanter Ansprechpartner\_innen sind ein zentraler Faktor für den Aufbau einer offenen Unternehmenskultur durch diese Multiplikatoren\_innen. Dieser Prozess ließe sich über zusätzliche Formate wie Impulsvorträge, mediale Angebote etc., möglicherweise durch externe Experten\_innen, für alle Mitarbeitenden erweitern und könnte so dazu beitragen, eine diskriminierungssensiblere Kultur in der gesamten Organisation zu schaffen.

Weiterhin sind geschützte Räume für LSBT\*I\*Q+ Personen, in denen Austausch und Reflexion über den Umgang mit Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität und sexueller Identität stattfinden kann, außerordentlich hilfreich und tragen dazu bei, dass sich eventuelle Belastungen durch Diskriminierungserfahrungen reduzieren lassen (Meinhold et al., 2016). Generell ist wesentlich, dass Beschäftigte in Diskriminierungssituationen hinreichende Ansprechpartner\_innen und/oder Netzwerke vorfinden, die diesbezüglich unterstützend sind, ggf. können dies auch externe Beratungsstellen sein oder es könnte Mediation als Konfliktlösestrategie hinzugezogen werden. Über jegliche Angebote sollten die Organisationen regelmäßig informieren und die Veränderung etwaiger Bedarfe evaluieren.

Generell haben Fütty et al. (2020) in ihrer Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf: Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen“ umfassend Handlungsfelder und -empfehlungen erarbeitet, die unterschiedliche Aspekte im Arbeitsleben umfassen. In der folgenden Abbildung werden aus der vorliegenden Studie abgeleitete Maßnahmen strukturiert dargelegt, mit denen kommende Entwicklungen bezüglich vielfältiger Geschlechtlichkeiten, Geschlechtsidentitäten sowie sexueller Identitäten proaktiv gestaltet werden können, um eine LSBT\*I\*Q+ offene Arbeitswelt zu gestalten.



- Juristische Maßnahmen
- LSBT\*I\*Q+ Diversity-Maßnahmen der Arbeitgeber\_innen
- LSBT\*I\*Q+ Diversity-Maßnahmen von übergeordneten Verbandsstrukturen (Arbeitgeber\_innenverbände, Industrie- und Handelskammern etc.)
- Wissenschaftliche Forschung
- Spezifische Angebote für LSBT\*I\*Q+ Personen

Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Geschlechtlichkeiten, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Identitäten

Maßnahmen zur Entwicklung von Diversity-Strategien in KMU

Erweiterung der Sozialberichterstattung um die Dimensionen Geschlechtlichkeit, geschlechtliche Identität sowie sexuelle Identität

Forschung(s-förderung) für LSBT\*I\*Q+ Themenstellungen

(Spezialisierte) Mediation als geeignete (neben- oder außergerichtliche) Konfliktlösestrategie

adäquater (Opfer-)Schutz im Diskriminierungsfall (z.B. externe Beratungsstellen und Angebote)

Individuell angepasste Beratungs-, Coaching- und Trainingsmaßnahmen für LSBT\*I\*Q+ Personen

## Literaturverzeichnis

- Ainsworth, C. (2015). *Sex redefined*. Nature News, 518(7539), 288. <https://doi.org/10.1038/518288a>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2010). *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*. Autor\_in.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2017a). *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Autor\_in.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2017b). *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Autor\_in.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Nomos.
- Brunner, F. & Schweizer, K. (2016). Zur Diversity sexueller Orientierungen. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (379-392). Springer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017a). *Zusammenfassung Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitarbeit zu der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Inter- und Transsexualität“*. Autor\_in.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017b). *Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt*. Autor\_in.
- Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (2017). *Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. (1-69)*. [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html) [14.01.2020].
- Carpenter, M. & Hough, D. (2014). *Employers' Guide to Intersex Inclusion*. Intersex Human Rights Australia. <https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion> [29.11.2019].
- Çetin, Z. & Grigowski, Z. (2016). Einheit und Differenz: Sexuelle und geschlechtliche Identitäten zwischen Einschlüssen und Ausschlüssen. In P. Genkova, & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (343-359). Springer.
- Charta der Vielfalt (2013). *Kurzumfrage. Diversity Management*. Autorin.
- Dalia Research (2016). *Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBT*. <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/> [01.07.2020].
- Debus, K. & Laumann, V. (2020). *Glossar zu Begriffen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt*. Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.).
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D. & Ispas, D. (2017). *Workplace discrimination against sexual minorities: subtle and not-so-subtle*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1438>
- Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e.V. (2019). *Ein Jahr Dritte Option: Unwissen, Überforderung und Hexenjagd auf Minderheiten*. [https://www.dgti.org/images/pdf/PE\\_2019-12-23\\_1Jahr\\_Dritte\\_Option\\_final.pdf](https://www.dgti.org/images/pdf/PE_2019-12-23_1Jahr_Dritte_Option_final.pdf) [14.01.2020].
- Deutsche Presse-Agentur (2019). *Bisher wenige Menschen als divers gemeldet*. ZEIT Online. <https://www.zeit.de/news/2019-04/24/bisher-wenige-menschen-als-divers-gemeldet-190424-99-936742> [22.04.2020].
- Diamond, M. (1993). Homosexuality and Bisexuality in different populations. *Archives of Sexual Behavior*, 22(4), 291-310.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Dutta, A. & Fornasier, M. (2020). *Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Nomos.
- Europäische Kommission. (2005a). *Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz*. Autor\_in.
- Europäische Kommission. (2005b). *Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union*. Autor\_in.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2015). *The Fundamental Rights Situation of Intersex People – FRA Focus*. Autor\_in.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Autor\_in.
- Falhammar, H., Claahsen-van der Grinten, H., Reisch, N., Slowikowska-Hilczner, J., Nordenström, A., Roehle, R., Bouvattier, C. & Kreukels, B. P. C. (2018). Health status in 1040 adults with disorders of sex development (DSD): A European multicenter study. *Endocrine Connections*, 7(3), 466–478. <https://doi.org/10.1530/EC-18-0031>
- Fiedler, P. (2004). *Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt*. Beltz.
- Franke, G. H. & Derogatis, L. R. (2000). *BSI: brief symptom inventory von LR Derogatis; Kurzform der SCL-90-R); deutsche Version*. Beltz Test.
- Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

- 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* (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. (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14(3), Art. 6.
- Frohn, D. (2014a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenerger, J. Evans, R. Lautmann & J. Pastötter (Hrsg.), *Was ist Homosexualität?* (477–511). Männerschwarm Verlag.
- Frohn, D. (2014b). Die Arbeitssituation von LSBT\*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328–351. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1385658>
- Frohn, D. & Meinhold, F. (2016a). *Spezifika der Arbeitssituation von Trans\*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans\*-Experten\_innen*. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Frohn, D. & Meinhold, F. (2016b). *Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit bisexuellen (Alltags-)Experten\_innen*. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Frohn, D. Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ *Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Frohn, D. Wiens, M. & Buhl, S. (2019). *Spezifika der Arbeitssituation von inter\* Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit inter\* Experten\_innen*. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Fuchs, W., Ghattas, D. C., Reinert, D. & Widmann, C. (2012). *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen*. LSVD.
- Füty, T. J., Höhne, M. S. & Llavera Caselles, E. (2020). *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.).
- Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016a). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Springer.
- Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016b). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 2: Gegenstandsbereiche*. Springer.
- Ghattas, D. C., Kromminga, I. A., Matthigack, E. B., Mosel, E. T. et al. (2015). *Inter & Sprache – Von »Angeboren« bis »Zwitter«*. Eine Auswahl inter\*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TrIQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter\*«. Autor\_in.
- Ghattas, D. C. (2017). *Die Menschenrechte intergeschlechtlicher Menschen schützen – Wie können Sie helfen?* OII Europe. <https://oiiurope.org/de/die-menschenrechte-intergeschlechtlicher-menschen-schutzen-wie-können-sie-helfen/> [02.12.2019].
- Haversath, J., Gärtner, K. M., Kliem, S., Vasterling, I., Strauss, B. & Kröger, C. (2017). Sexual behavior in Germany – results of a representative survey. *Deutsches Ärzteblatt*, 114, 544-550.
- Herrmann, W., Buspavanich, P., Berger, M. & Gellert, P. (2020). *Die Situation von Menschen in Deutschland während der Corona-Pandemie. Briefing für Beratungsstellen, Organisationen und Multiplikatoren von und für LGBTI+ Menschen*. Autor\_in.
- ILGA-Europe (2017). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe*. Autor\_in.
- Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B. & Martin, C. E. (1953). *Sexual behavior in the human female*. Saunders.
- Klöppel, U. (2016). Zur Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter. *Bulletin Texte/Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien/Humboldt-Universität zu Berlin*, 42, 3-85. <https://doi.org/10.25595/12>
- Köllen, T. (2016). Intersexualität und Transidentität im Diversity Management. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (417-434). Springer.
- Krack-Rohberg, E., Rübenach, S., Sommer, B. & Weinmann, J. (2016). Familie, Lebensformen und Kinder. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.), *Datenreport 2016. Bundeszentrale für Politische Bildung* (S. 43-78). Bundeszentrale für politische Bildung.
- Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, D. (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland. *DIW Wochenbericht*, 35, 687-699.
- Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, C. (2017). *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.).
- Landtag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2019). *Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 2626 vom 6. Juni 2019 der Abgeordneten Alexander Langguth, Frank Neppe und Marcus Pretzel Drucksache 17/6566. Wie „divers“ ist NRW?*. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-6927.pdf> [14.02.2020].

- Masten, A. S., Best, K. M. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and psychopathology*, 2(4), 425-444. <https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>
- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?! The relationship between selfrepresentation, degree of openness about one's gay or lesbian identity, and psychological stress in the workplace. In T. Köllen (Hrsg.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (S. 321-338). Springer.
- Organisation Intersex International (OII) Germany (Hrsg.) (2018). *Kennzeichen Divers – eine verpasste Chance für eine offenere und freundlichere Gesellschaft für alle*. <https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2018/12/Kennzeichen-Divers.pdf> [04.12.2019].
- Organisation Intersex International (OII) Germany (Hrsg.) (2019). *Stellungnahme zum Gesetzentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zur Neuregelung der Änderung des Geschlechtseintrags*. [https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2019/05/Stellungnahme\\_OII\\_Germany\\_Gesetzentwurf\\_5-2019.pdf](https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2019/05/Stellungnahme_OII_Germany_Gesetzentwurf_5-2019.pdf) [14.04.2020].
- Ott, A., Regli, D. & Znoj, H. (2017). Minoritätenstress und soziale Unterstützung: Eine Online-Untersuchung zum Wohlbefinden von Trans\*Personen in der Schweiz [Minority stress and social support: An online study into the wellbeing of trans\*persons in Switzerland]. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 30(2), 138–160. <https://doi.org/10.1055/s-0043-109081>
- Petrou, P. & Lemke, R. (2017). Victimization and life satisfaction of gay and bisexual individuals in 44 European countries: the moderating role of country-level and person-level attitudes towards homosexuality. *Culture, Health & Sexuality*, 20(06) 640-657. <https://doi.org/10.1080/13691058.2017.1368710>
- PROUT AT WORK (Hrsg.) (2019). *HOW TO Nr. 5: LGBT\*IQ – und Du?*. <https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-5/> [30.06.2020].
- PROUT AT WORK (Hrsg.) (2021). *HOW TO Nr. 7. Die dritte Option und ihre Umsetzung in Unternehmen*. <https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-7> [20.12.2020].
- Schabram, G. (2017). „Kein Geschlecht bin ich ja nun auch nicht.“ *Sichtweisen intergeschlechtlicher Menschen und ihrer Eltern zur Neuregelung des Geschlechtseintrags*. Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Schreier, M. (2017). Kontexte qualitativer Sozialforschung: Arts-Based-Research, Mixed Methods und Emergent Methods. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 18(2), 1-27. <https://doi.org/10.17169/fqs-18.2.2815>
- Schweizer, K., Lampalzer, U., Handfort, C. & Briken, P. (2015). *Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Intergeschlechtlichkeit und Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale (diverse sex development, dsd)*. Autor\_in.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung (2014). *Trans\* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?*. Autor\_in.
- Statistisches Bundesamt (2019). *Konjunkturindikatoren Arbeitsmarkt*. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811\\_x13a.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811_x13a.html) [14.01.2020].
- Stuber, M. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. Luchterhand.
- Tuider, E. & Lietz, L. (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In M. C. Steffens & M. Ise (Hrsg.), *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie* (155-168). Papst.
- United Nations for LGBT Equality, Office of the High Commissioner for Human Rights (Hrsg.) (2018). *Fact Sheet Intersex*. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf> [14.04.2020].
- van de Grift, T. C., Cohen-Kettenis, P. T., de Vries, A. L. C. & Kreukels, B. P. C. (2018). Body image and selfesteem in disorders of sex development: A European multicenter study. *Health Psychology*, 37(4), 334–343. <https://doi.org/10.1037/hea0000600>
- van Lisdonk, J. (2014). *Living with intersex/DSD: An exploratory study of the social situation of persons with intersex/DSD*. Sociaal En Cultureel Planbureau.
- VERBI Software. (2017). MAXQDA 2018 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software. <https://www.maxqda.com> [12.11.2019].
- Viloria, H. (2014). *Caught in the Gender Binary Blind Spot: Intersex Erasure in Cisgender Rhetoric*. <https://hidaviloria.com/caught-in-the-gender-binary-blind-spot-intersex-erasure-in-cisgender-rhetoric> [14.01.2020].
- Völklinger Kreis e.V. (2015). *Diversity Management in Deutschland 2015. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V.* Autor\_in.
- Voß, H. J. (2010). *Making Sex Revisited: Dekonstruktion des Geschlechts aus biologisch-medizinischer Perspektive*. transcript Verlag.
- Voß, H. J. (2019). Kommentar zu “Wie viele Geschlechter gibt es und kann man sie wechseln?” – aus biologischer Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 32, 153-156. <https://doi.org/10.1055/a-0976-8417>
- Vries, L. D., Fischer, M., Kasproski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. & Zindel, Z. (2020). LGBTIQ\*-Menschen am Arbeitsmarkt: Hoch gebildet und oftmals diskriminiert. *DIW Wochenbericht*. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2020-36-1](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-36-1)
- Walgenbach, K. (2012). Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In Scambor, E. & Zimmer, F. (Hrsg.), *Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medien an den Achsen der Ungleichheit* (81-92). transcript Verlag.
- World Health Organization (2019). *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* (11th ed.). <https://icd.who.int/> [10.01.2029].
- Zick, A., Küpper, B. & Krause, D. (2016). *Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016*. Dietz.



## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Geschlechtsidentität(en) der inter* Befragten	26
Tab. 2: Sexuelle Identität(en) der LSBT*I*Q+ Befragten	29
Tab. 3: Verhältnis der sexuellen und Geschlechtsidentität(en) der (endo*) LSBT*Q+ Befragten	30
Tab. 4: Partnerschaftssituation	31
Tab. 5: Familienstand	31
Tab. 6: Anzahl der Personen im Haushalt (18 Jahre oder älter)	33
Tab. 7: Anzahl im Haushalt lebender Kinder	33
Tab. 8: Staatsbürgerschaft(en)	33
Tab. 9: Religiöse Anschauung	34
Tab. 10: Behinderungen/Beeinträchtigungen/chronische Erkrankungen	35
Tab. 11: Inanspruchnahme von Maßnahmen	35
Tab. 12: Erwerbstätigkeit	37
Tab. 13: Beruflicher Status	38
Tab. 14: Branchenzugehörigkeit	39
Tab. 15: Unternehmensgröße	40
Tab. 16: Führungspositionen	40
Tab. 17: Managementebene	41
Tab. 18: Größe des Arbeitsorts	41
Tab. 19: Durchschnittliches Nettoeinkommen	42
Tab. 20: Offenheit gegenüber Kollegen_innen, Führungskräften und Mitarbeitenden	50
Tab. 21: LSBT*I*Q+ Netzwerke	56
Tab. 22: Akzeptanz Erfahrungen „offener“ Befragter	63
Tab. 23: Schlechterbehandlung	66
Tab. 24: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	67
Tab. 25: Diskriminierungserfahrungen	68
Tab. 26: Diskriminierungserfahrungen aufgeteilt nach den Optionen „bei mir“ (erlebt), „bei anderen“ (erlebt), „bei beiden“ (erlebt)	71
Tab. 27: Inter*-spezifische Diskriminierungserfahrungen	72
Tab. 28: Trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen	73
Tab. 29: Diskriminierungsindex für die gesamte Stichprobe	74
Tab. 30: Diskriminierungsindex für inter* Personen und trans* Subgruppen	74
Tab. 31: Unternehmensselektion	77

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Analyseebenen von Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität	8
Abb. 2: Diversity Kerndimensionen	19
Abb. 3: Identitätsstiftende Komponenten der Intergeschlechtlichkeit	27
Abb. 4: Identitätsstiftende Komponenten der Intergeschlechtlichkeit	27
Abb. 5: Geschlechtsidentität(en) der (endo*) LSBT*Q+ Personen	29
Abb. 6: Lebensalter	30
Abb. 7: Wohnort	32
Abb. 8: Bildungsabschluss	36
Abb. 9: Erwerbstätigkeit	37
Abb. 10: Durchschnittliches Nettoeinkommen	42
Abb. 11: Negativer Einfluss des Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit auf den Erfolg der Bildungsbiografie	43
Abb. 12: Negativer Einfluss des Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit auf den Erfolg der beruflichen Karriere	44
Abb. 13: Bestreben von inter*, binären trans* und nicht-binären Personen, in einem geschlechterbinären und/oder cisgeschlechtlichen System zu passen	45
Abb. 14: Mehrfachdiskriminierung	46
Abb. 15: Medizinische Widerfahrnisse	47
Abb. 16: Offenheit gegenüber Kollegen_innen	51
Abb. 17: Offenheit gegenüber Führungskräften	52
Abb. 18: Offenheit gegenüber Mitarbeitenden	52
Abb. 19: Unternehmensklima	57
Abb. 20: Unternehmenskultur	58
Abb. 21: Unternehmenskultur: Einschätzung durch inter* Personen und trans* Subgruppen	58
Abb. 22: Zusammenhang von Offenheit mit organisationellen Einflussfaktoren	60
Abb. 23: Akzeptanzerfahrungen „offener“ Befragter	65
Abb. 24: Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen	70
Abb. 25: Diskriminierungsindex	75
Abb. 26: Zustimmungsverhalten Kompetenzbereiche	78
Abb. 27: Bezeichnungen weiterer sexueller Identitäten	89

## Autoren\_innen



### Prof. Dr. Dominic Frohn

Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln und wissenschaftlicher Leiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit über 20 Jahren arbeitet er im Themenkomplex Diversity als Praktiker und seit über 15 Jahren wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung.



### B. Sc. Michael Wiens

Michael Wiens ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit mehr als fünf Jahren beschäftigt er sich bereits im ehrenamtlichen, praktischen sowie wissenschaftlichen Bereich mit Diversity-Themen. Als Psychologe gilt sein Interesse insbesondere Analysen von Gruppenprozessen im Rahmen sozialer Beziehungen sowie Schnittstellen von Diversity und persönlichkeitspsychologischen Fragen.



### B. Sc. Sarah Buhl

Sarah Buhl ist Projektassistentin des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Als Psychologin liegen ihre Interessen insbesondere in den Themenbereichen Frauen- und Geschlechterstudien, politischer Psychologie sowie Antidiskriminierungsarbeit.



### B. Sc. Milena Peitzmann

Milena Peitzmann ist wissenschaftliche Hilfskraft des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Als Psychologin liegen ihre Interessen insbesondere in den Themenbereichen politischer Partizipation sowie Bildungsarbeit, Intersektionalität sowie Gendermedizin.

### B. Sc. Nain Heiligers

Nain Heiligers ist Praktikant\_in des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Als Psychologin\_in liegen Nains Interessen insbesondere in den Themenbereichen Bildungsarbeit, Intersektionalität und Aufklärung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schulbildung.



## Fotocredits

Frohn, Wiens, Buhl, Peitzmann: Markus Biemann

Benzoix/Freepik

creativeart/Freepik

fanjianhua/Freepik

freestockcenter/Freepik

jcomp/Freepik

ijeab/Freepik

Katemangostar/Freepik

Mario\_Luengo/Freepik

nikitabuida/Freepik

onlyyouqj/Freepik

Peoplecreations/Freepik

Pressfoto/Freepik

welcomia/Freepik

yanalya/Freepik

zaozaa09/Freepik

onlyyouqj/Freepik

rawpixel.com/Freepik

senivpetro/Freepik

aleksandarlittlewolf/Freepik

serhii\_bobyk/Freepik

pch.vector/Freepik

sarinra/Freepik

pressmaster/Freepik

The Gender Spectrum Collection/Zackary Drucker



## Linkverzeichnis

ABQueer e.V. (Aufklärung und Beratung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt)  
 AGS – Eltern- und Patienteninitiative e.V.  
 AG Schwule Lehrer bei der GEW Berlin  
 (Deutsche) Aids-Hilfe e.V.  
 Amigas (Netzwerk lesbische Selbstständige NRW)  
 AndersARTiG e.V. (LSBT-Landesverband in Brandenburg)  
 „anders und gleich – Nur Respekt Wirkt“ NRW (Kampagne der LAG Lesben NRW)  
 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans\* in NRW  
 Audi: queer@audi  
 BASG (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen)  
 BASJ (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen)  
 Bayer: BLEND

BiNe (Bisexuelles Netzwerk e.V. in Deutschland)  
 BISS (Bundesinteressenvertretung Schwuler Senioren e.V.)  
 BMH (Bundesstiftung Magnus Hirschfeld)  
 Bundesverband Trans\*  
 BLSJ (Bund lesbischer und schwuler JournalistInnen)  
 Charta der Vielfalt  
 Dachverband Lesben und Alter  
 Deutsche Bahn: Railbow  
 Deutsche Bank: dbPride

DGTI (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.)  
 Deutsche Klinefelter-Syndrom Vereinigung e.V.  
 Deutsche Telekom: MagentaPride  
 Different people e.V.  
 ENOUGH is ENOUGH! (Initiative zur Unterstützung der LGBTI\* Community)  
 Ford: GLOBE  
 Gays and Lesbians aus der Türkei Berlin-Brandenburg (GLADT) e.V.  
 Gerede - homo, bi und trans e.V. (Dresdner Verein für Menschen mit vielfältigen  
 Liebes- und Lebensweisen sowie deren Angehörige)

<https://www.abqueer.de/>  
<https://www.ags-initiative.de/>  
<https://www.schwulelehrer.de/>  
<https://www.aidshilfe.de/>  
<https://www.amigas.de/>  
<https://www.andersartig.info/>  
<https://www.aug.nrw/>  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)  
<https://vielfalt-statt-gewalt.de/>  
<https://www.audi.com/de/career/diversity-at-audi.html>  
<https://www.basg.de/>  
<https://www.lsvd.de/community/basj.html>  
<https://karriere.bayer.de/de/whybayer/development-teamwork/blend>  
<https://www.bine.net/>  
<https://schwuleundalter.de/>  
<https://mh-stiftung.de/>  
<http://www.bundesverband-trans.de/>  
<https://www.blsj.de/>  
<https://www.charta-der-vielfalt.de/>  
<https://www.lesbenundalter.de/>  
<https://railbow.deutschebahn.com/railbow>  
<https://www.db.com/cr/de/konkret-diversity-management.htm>  
<https://www.dgti.org/>  
<https://www.klinefelter.de/cms/>  
<https://www.magentapride.com/>  
<https://www.different-people.de/>  
<https://www.enough-is-enough.eu/>  
<https://fordglobe.org/>  
<https://gladt.de/>  
<https://www.gerede-dresden.de/>

HAKI e.V. (Verein für Lesben, Schwule und Transgender in Schleswig-Holstein)

IBM: Eagle@IBM

Internationale Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen  
(IVIM) / OII-Deutschland c/o TransInterQueer e.V. (TrIQ)

inter-nrw.de – Ruhr-Universität Bochum

Intersexuelle Menschen e.V.

KCM Münster (Schwulenzentrum Münster e.V.)

KPMG: LGBT\*IQ Netzwerk

<https://haki-sh.de/>

<https://www.eagle-deutschland.de/>

<https://oiigermany.org/>

<https://inter-nrw.de/>

<https://www.im-ev.de/>

<https://www.kcm-muenster.de/>

<https://home.kpmg/de/de/home/ueber-kpmg/werte-kultur/diversity/sexuelle-orientierung/lgbt-iq-netzwerk.html>

<https://lesben.nrw/>

<https://www.berlin.de/sen/lads/>

<https://www.berlin.de/sen/lads/>

Landesarbeitsgemeinschaft Lesben NRW e.V.

Landesstelle für Gleichbehandlung – Gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung für  
Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Lesben- und Schwulenverband Berlin Brandenburg

Mein Geschlecht – Ein Portal für inter\* trans\* genderqueere Jugendliche

PROUT AT WORK

QueerBw (Interessenvertretung für alle queeren Angehörigen der Bundeswehr)

queer\*human, Humanistischer Verband Deutschlands

Queer Leben

Trans Inter Aktiv in Mitteldeutschland (TIAM e.V.)

<https://berlin.lsvd.de/>

<https://www.meingeschlecht.de/>

<https://www.proutatwork.de>

<https://www.queerbw.de/>

<https://humanistisch.de/queer-bb>

<https://queer-leben.de/>

<https://www.queeres-netzwerk-sachsen.de/>

<https://www.trans-inter-aktiv-in-mitteldeutschland-tiam-e-v>

<https://www.trans-inter-beratungsstelle.de/de/>

<https://www.transinterqueer.org/>

<https://turner-syndrom.de/>

<https://100mensch.de/>

Trans\* Inter\* Beratungsstelle – Münchner Aids-Hilfe e.V.

TransInterQueer (TrIQ) e. V.

Turner-Syndrom-Vereinigung Deutschland e.V.

100% Mensch

## Impressum

Herausgeber\_in:  
IDA | Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt:  
Dr. Frohn GmbH  
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung  
Hansaring 11 | 50670 Köln

Telefon 0221 | 340 11 33  
Fax 0221 | 340 07 04

[info@diversity-institut.info](mailto:info@diversity-institut.info)  
[www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)

Gestaltung:  
Markus Biemann  
markusbiemann - gestaltet

Stand:  
Dezember 2020

„Solch eine Umfrage ist dringend nötig, um eine gute Datenbasis für die öffentliche Diskussion zu haben und dann entsprechende Forderungen zu stellen für die Akzeptanz und weitergehende Anforderungen für völlige Gleichberechtigung auf allen Gebieten!“

„Ich halte diese Umfrage für sehr wichtig, da die Situation für viele LGBTQ+ Menschen am Arbeitsplatz auch heute noch nicht so ist, wie sie sein müsste! Zu viele von uns müssen sich immer noch zu oft verstecken, was für die Arbeitsleistung nicht förderlich ist. Arbeiten wir gemeinsam weiter daran, diese Situationen zu verbessern!“

„[...] Gerade Formen von verschlüsselter Homofeindlichkeit nehmen in meiner Wahrnehmung [...] aktuell zu, weil es weniger sozial akzeptiert ist, direkt diskriminierend/beleidigend etc. zu sein, und sollten daher abgefragt werden. Danke für Ihre Arbeit an der Umfrage!“

„Leider scheint es mir in der aktuellen politischen Lage besonders wichtig, nicht nachzulassen, um Diversity bekannter zu machen. Gefühlt waren wir vor einigen Jahren schon weiter auf dem Weg der Gleichstellung.“

