

4. Sexuelle Orientierung & Identität

Episode 1: Sexuelle und Geschlechtsidentität

Prof. Dr. Dominic Frohn
Wissenschaftlicher Leiter
IDA | Institut für Diversity- und
Antidiskriminierungsforschung



IDA[®]
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

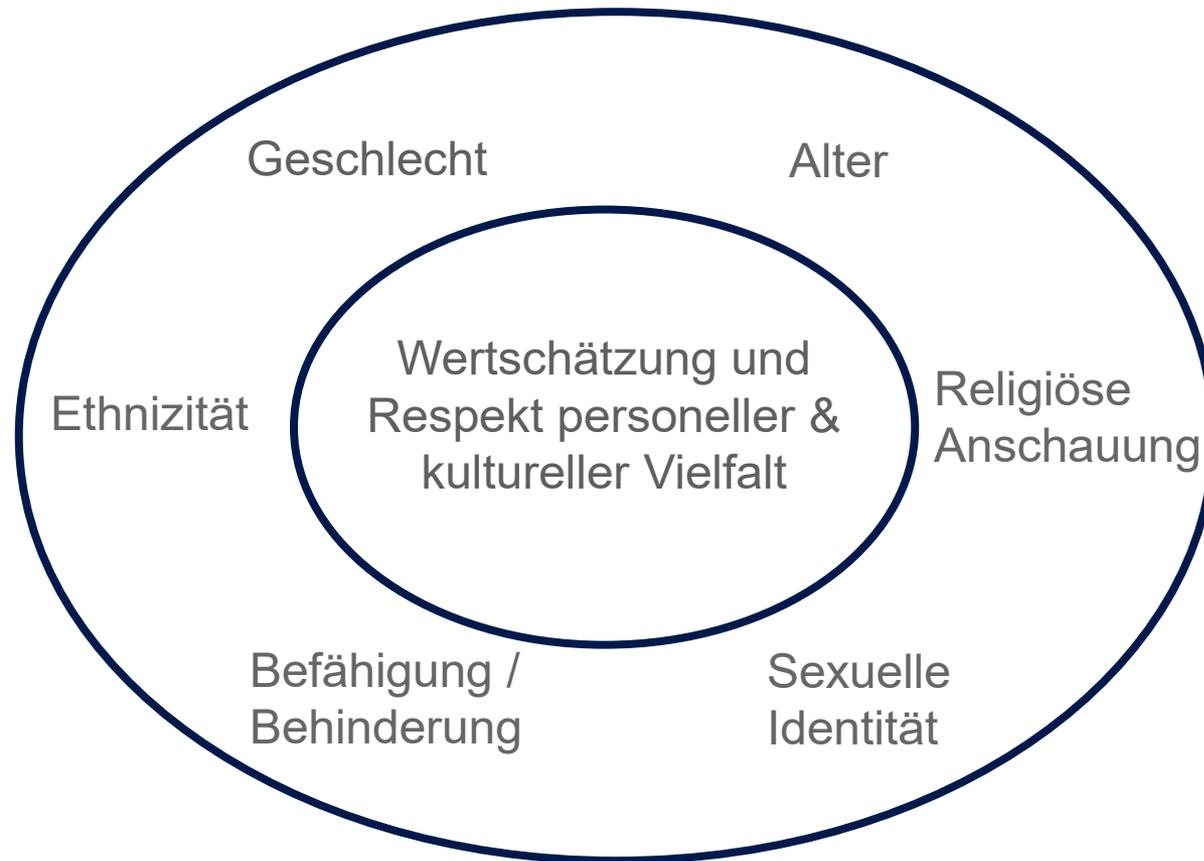
 **HOCHSCHULE
FRESENIUS**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Lernziele

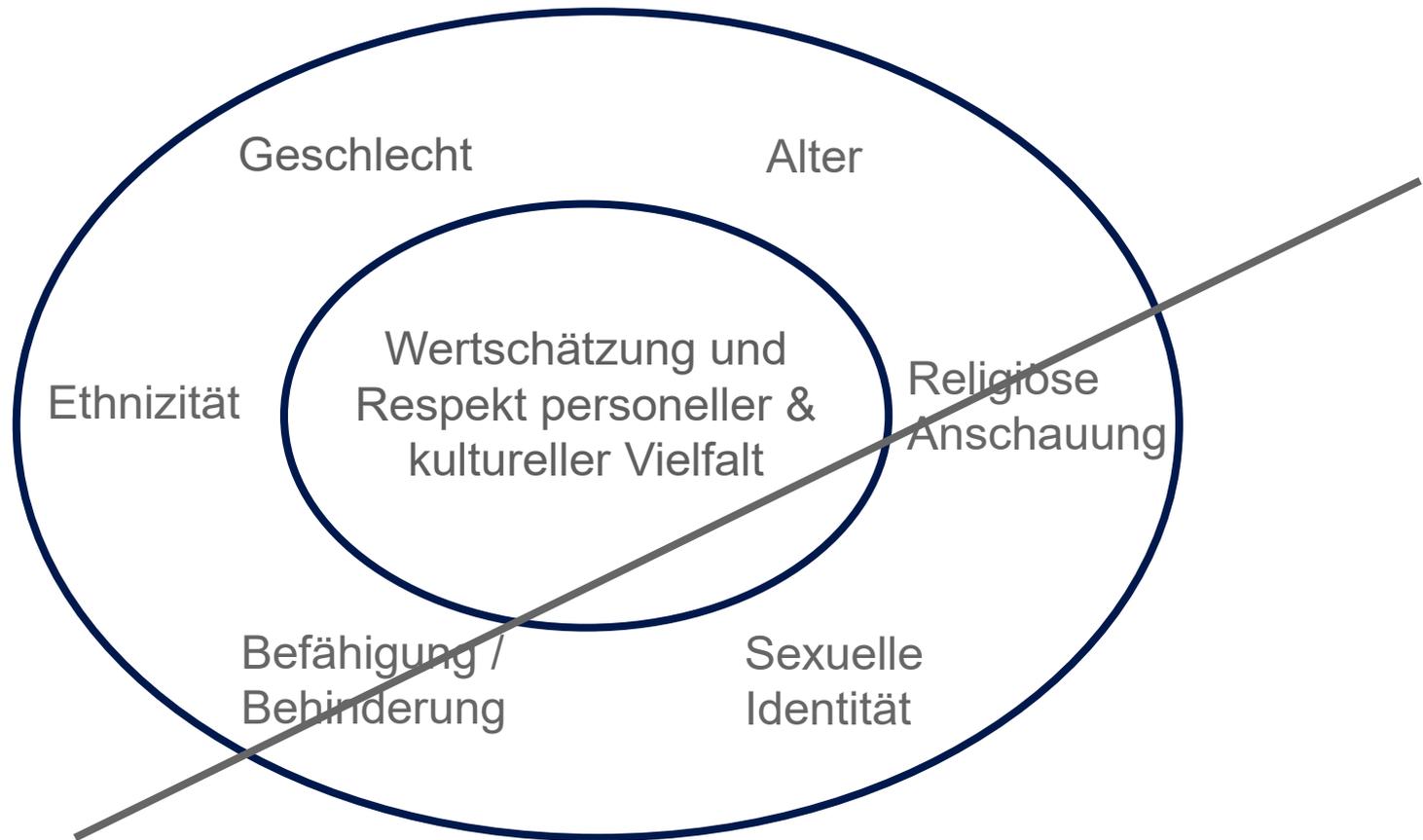
Die Studierenden ...

- ... haben eine Sensibilisierung zu LSBT*-Diversity erfahren,
- ... kennen Studienergebnisse zum Umgang von LSBT*-Arbeitnehmer_innen mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität in Deutschland,
- ... haben Erkenntnisse zu Diskriminierungserfahrungen von LSBT*-Beschäftigten verinnerlicht,
- ... kennen die Zusammenhänge von psychosomatischen Beschwerden, offenem Umgang mit Diskriminierungserfahrungen,
- ... sind sich der Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit bewusst,
- ... haben ihre „Diversity-Kompetenzen“ um die Dimension LSBT*-Diversity erweitert.

Einordnung in der Kontext Diversity



Einordnung in der Kontext Diversity

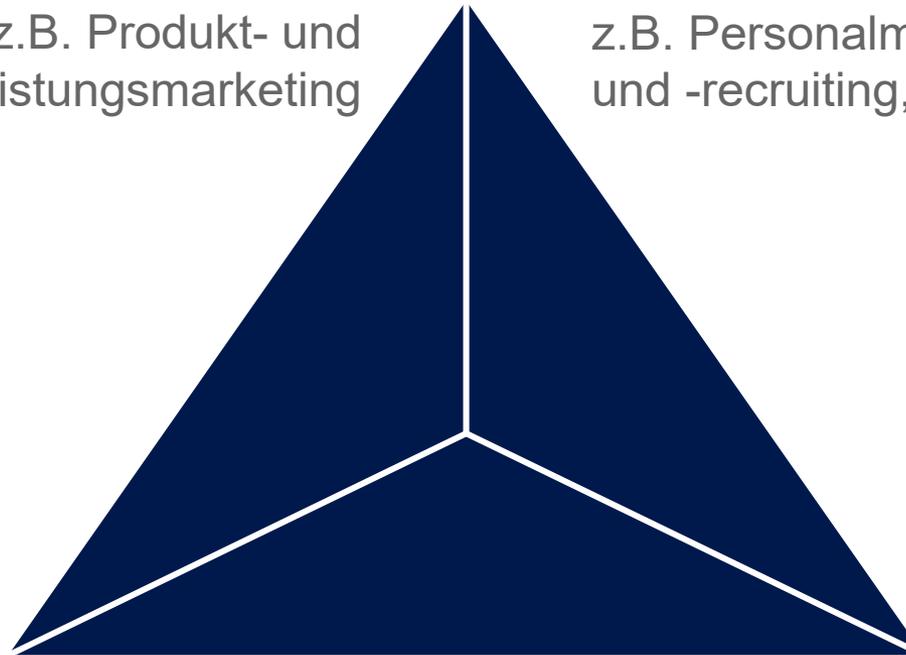


Systematische Einordnung: Auswirkungsbewusstheit

Extraorganisationale Effekte

z.B. Produkt- und
Dienstleistungsmarketing

z.B. Personalmarketing
und -recruiting, Bindung



z.B. Arbeitszufriedenheit und Commitment

Intrapersonale und intraorganisationale Effekte

Zentrale Studie „Out im Office?!“

Hintergrund der Studie

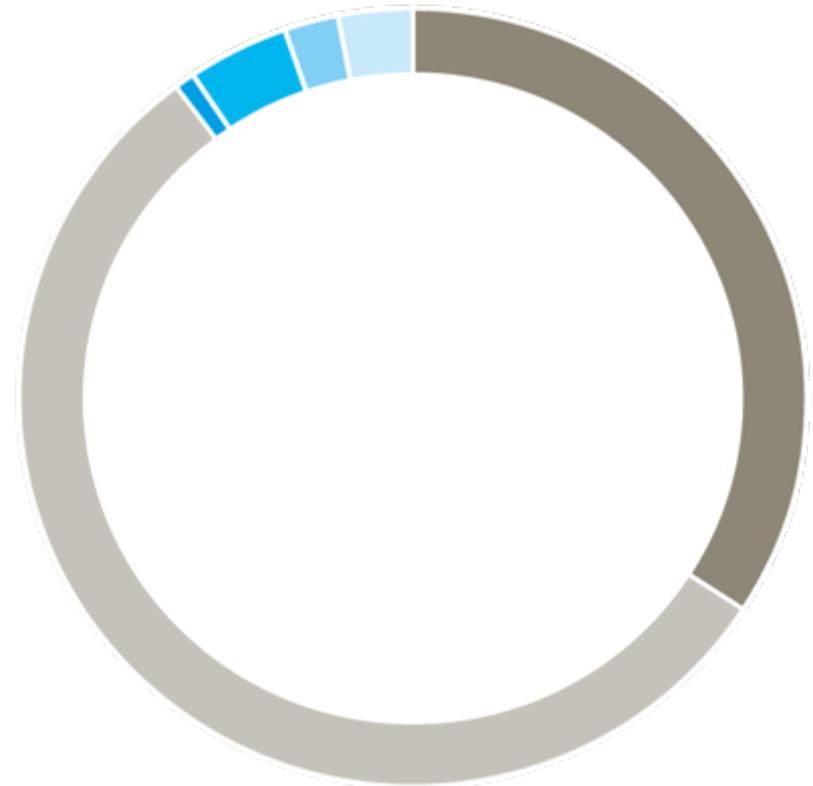
- In Dekaden durchgeführte regelmäßige Untersuchung zur Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten: 1997, 2007 und 2017
- Historisch: Einige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatzrelevante Themen betrachtet haben
- Wenige qualitative Untersuchungen z.B. Maas zu homosexuellen Führungskräften (1999) und Losert zu lesbischen Frauen (2004)
- Veränderungen der letzten Jahre (LPartG, AGG, Eheöffnung, Medien, Diversity, Ausdifferenzierung der „Community“ etc.)
- Ausführliches Forschungsprojekt: zunächst qualitativ, dann quantitativ

Studie „Out im Office?!“

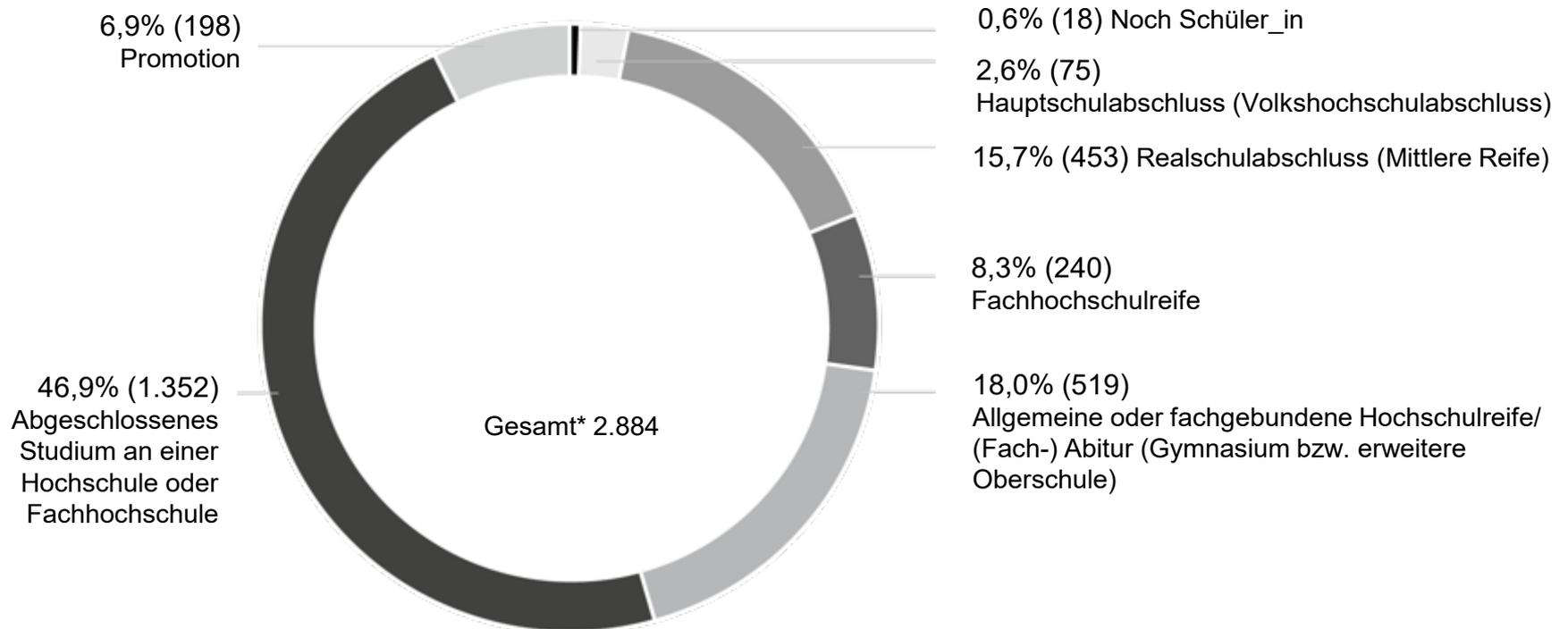
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Beschäftigte (LSBT*)
Stichprobe	2.230 LS	2.884 LSBT*, davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
Durchschnittsalter	35 Jahre	38 Jahre
Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität	30,2 % weiblich 69,8 % männlich	34,2 % (cis-)weiblich 55,7 % (cis-)männlich 10,1 % trans*

Studie „Out im Office?!“

■	Cis-Frauen	987	34,2%
■	Cis-Männer	1.607	55,7%
■	Trans*-Personen	26	0,9%
■	Trans*-Frauen	114	4,0%
■	Trans*-Männer	67	2,3%
■	Nonbinäre Personer	83	2,9%
	Gesamt	2.884	100,0%



Studie „Out im Office?!“



Studie „Out im Office?!“

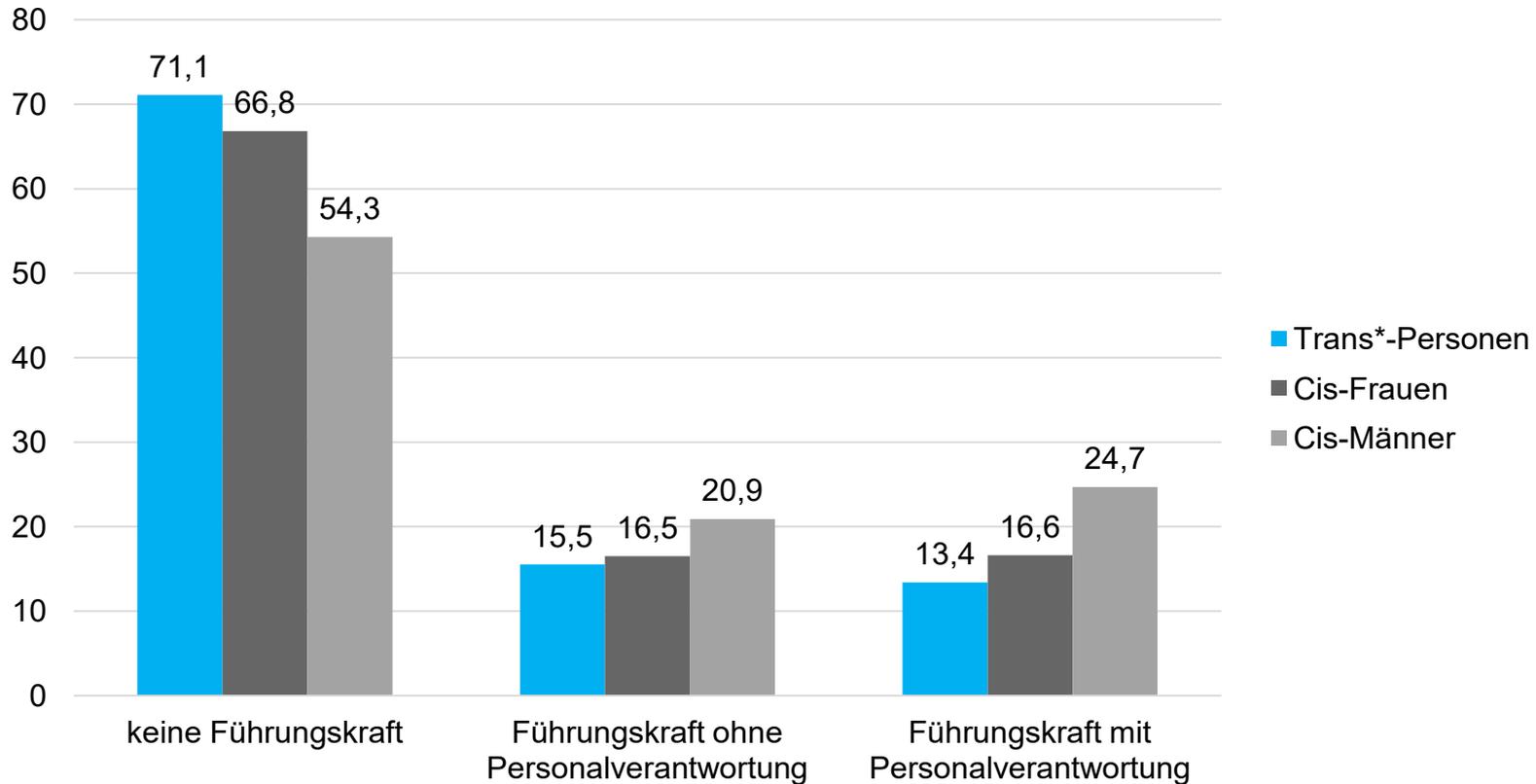
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Beschäftigte (LSBT*)
Stichprobe	2.230 LS	2.884 LSBT*, davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
Durchschnittsalter	35 Jahre	38 Jahre
Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität	30,2 % weiblich 69,8 % männlich	34,2 % (cis-)weiblich 55,7 % (cis-)männlich 10,1 % trans*

Studie „Out im Office?!“

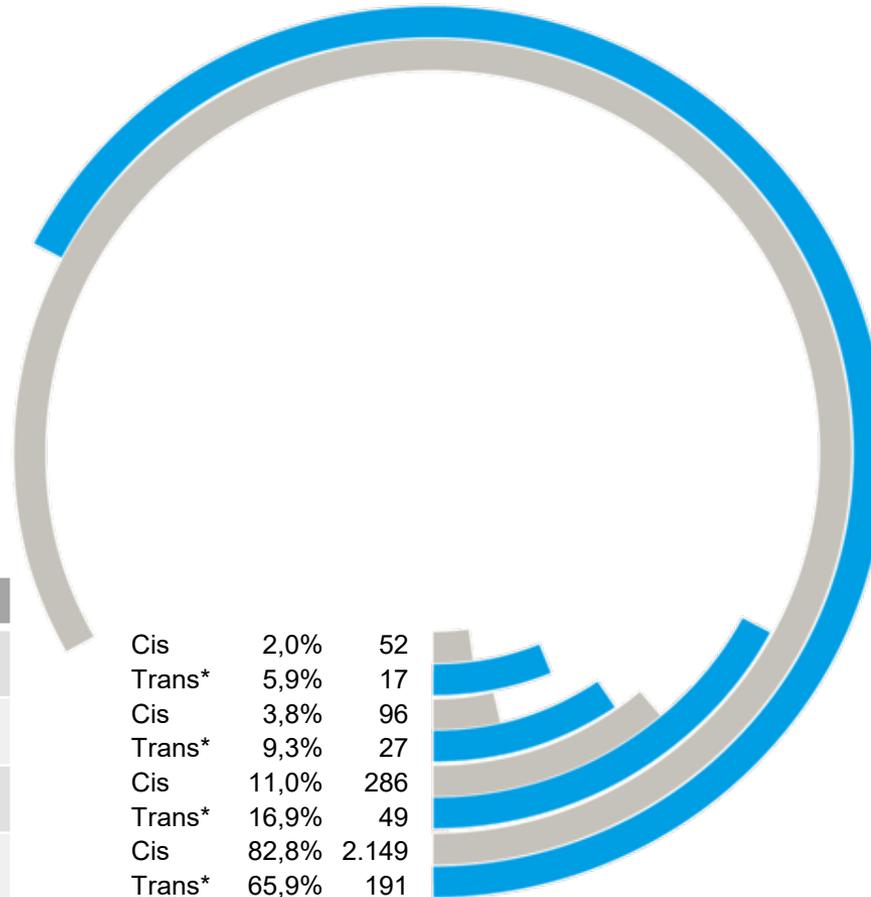
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbisch	...elle und
Stichprobe	<p>„Im Rahmen meiner Berufstätigkeit bin ich...“</p> <p>„keine Führungskraft“: 58,6%</p> <p>„Führungskraft“: 18,4%</p> <p>„Führungskraft mit Personalverantwortung“: 20,3%</p>	
Durchschr	<p>„Ich bin in meinem Job...“</p> <p>„nicht im Management tätig“: 61,3%</p> <p>„im mittleren Management tätig“: 20,1%</p> <p>„im höheren Management tätig“: 8,2%</p> <p>„im hohen Management tätig“: 3,4%</p>	
Geschlecht		
Geschlechtsidentität		

Studie „Out im Office?!“

Führungskraft und sexuelle bzw. Geschlechtsidentität

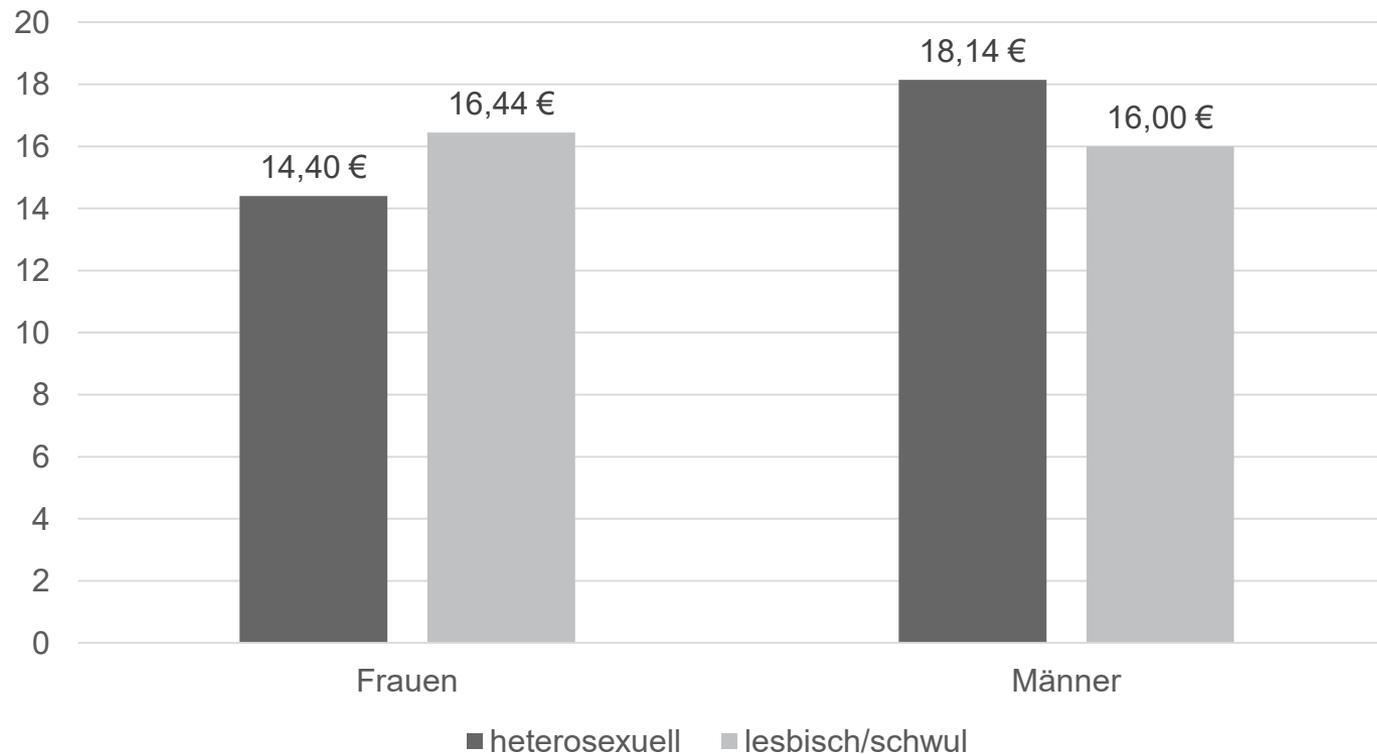


Studie „Out im Office?!“



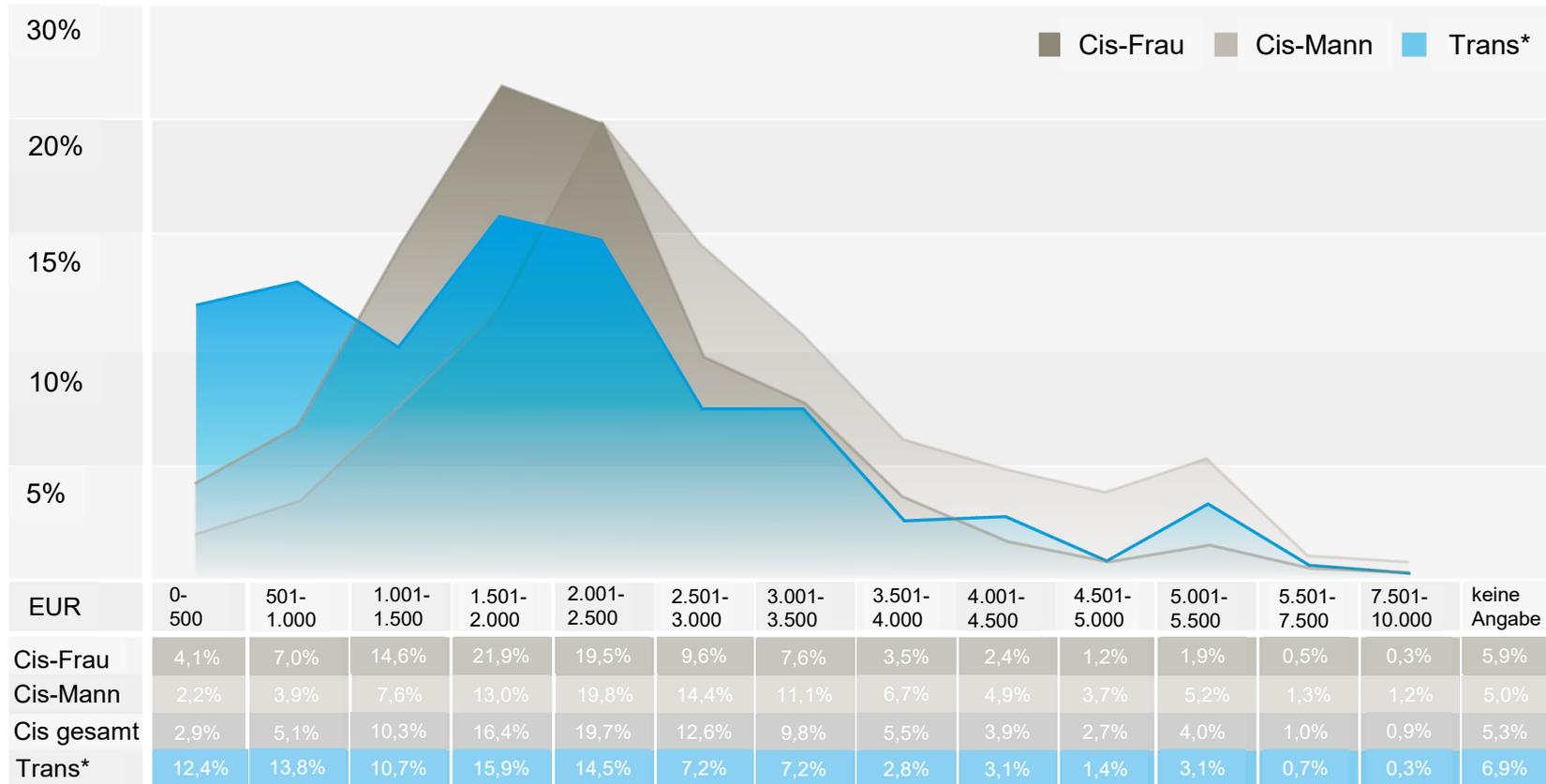
Gesamt* 2.884

Gender and Sexual Identity Pay Gap



Kroh, Kühne, Kipp & Richter (2017)

Gender and Sexual Identity Pay Gap



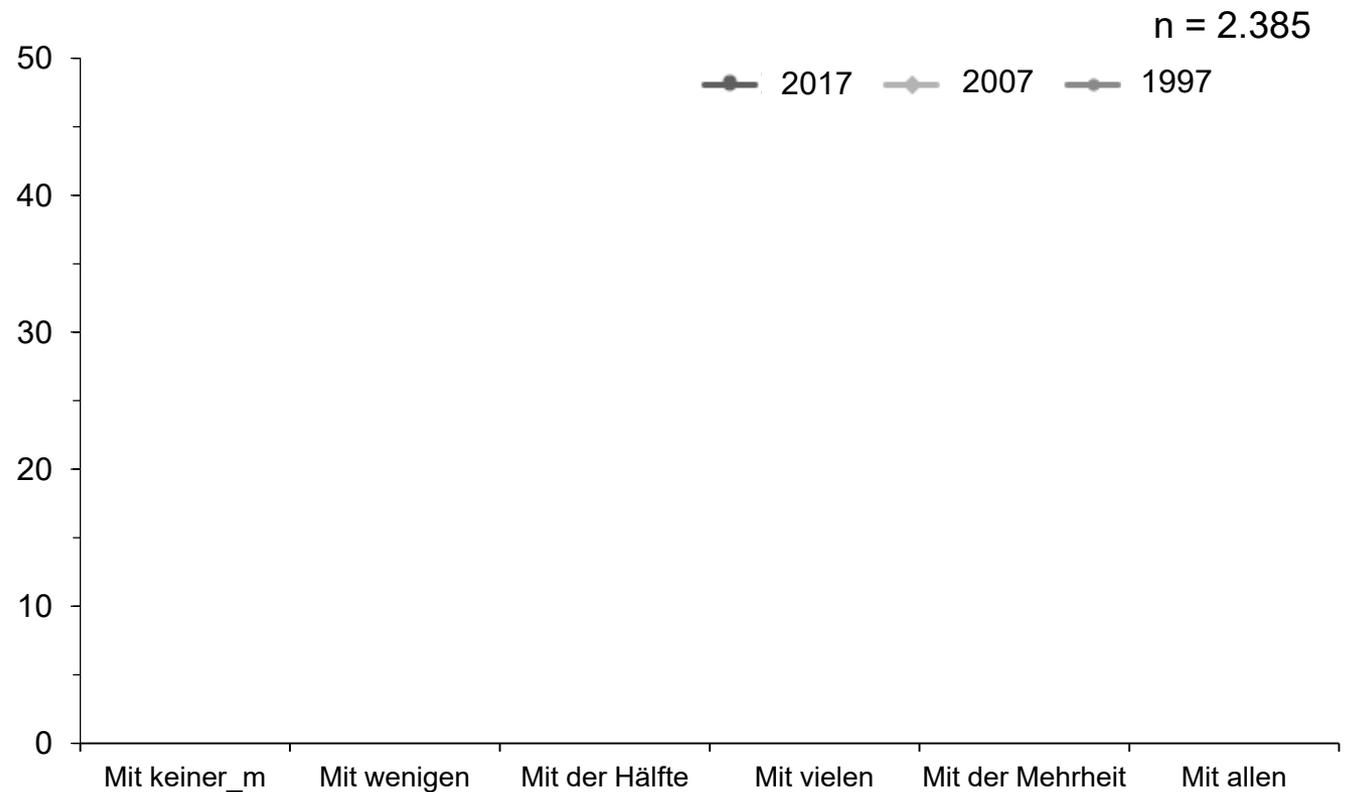
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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

n = 2.385

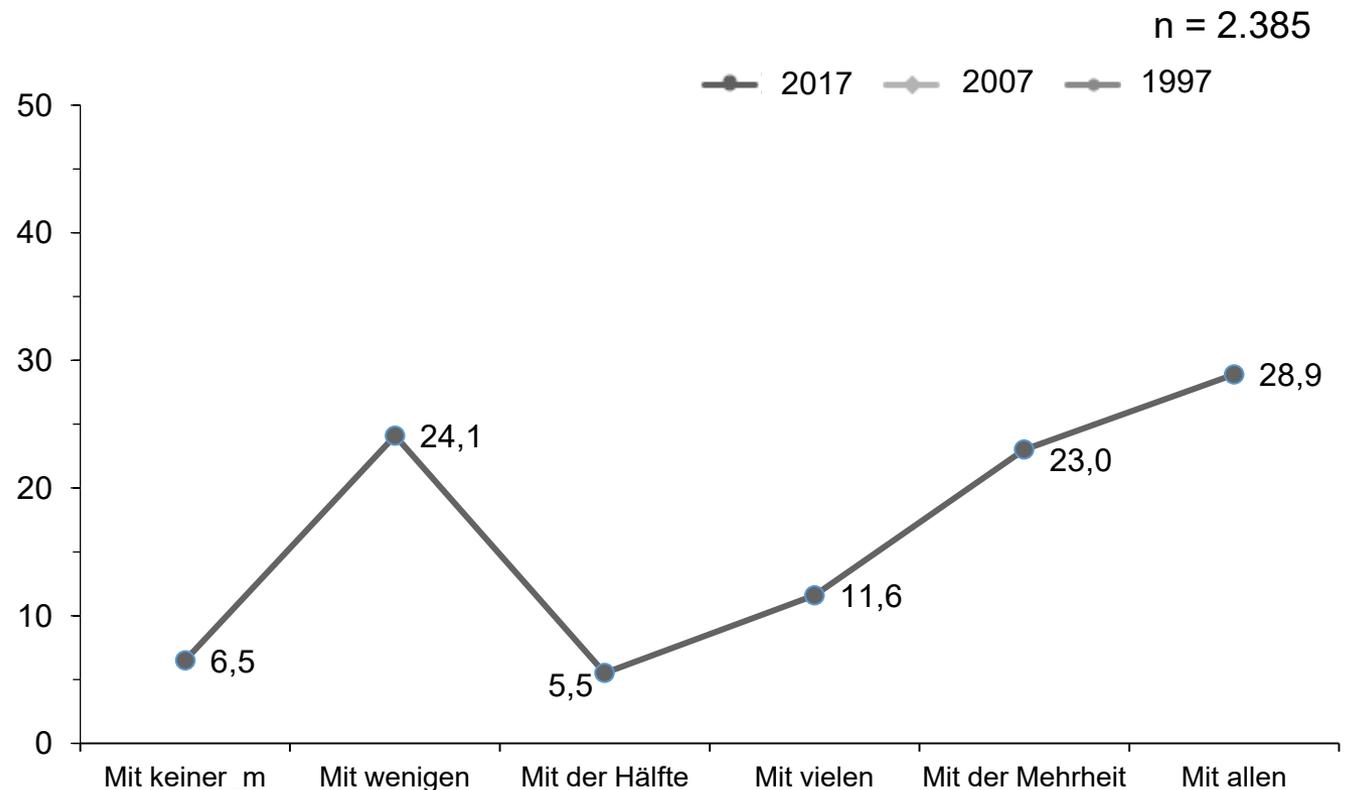
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



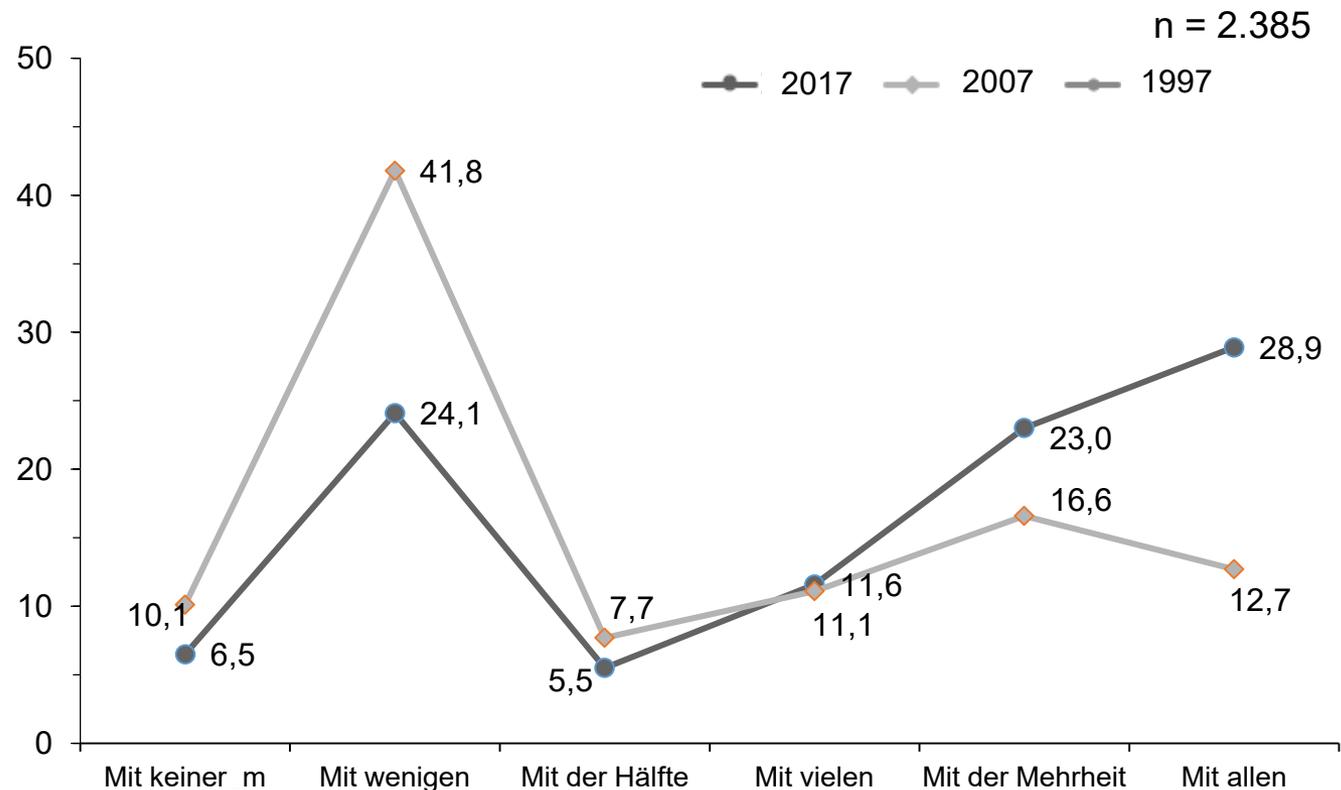
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



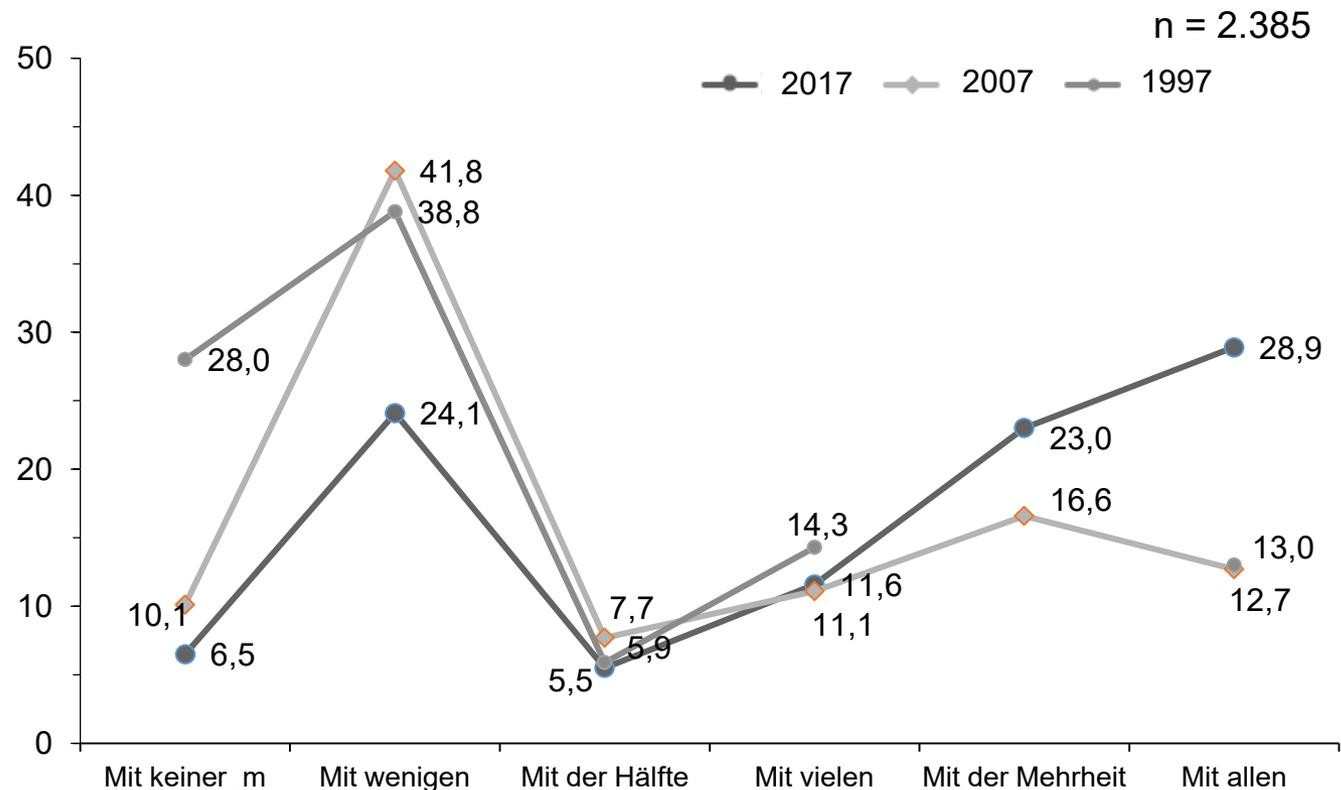
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



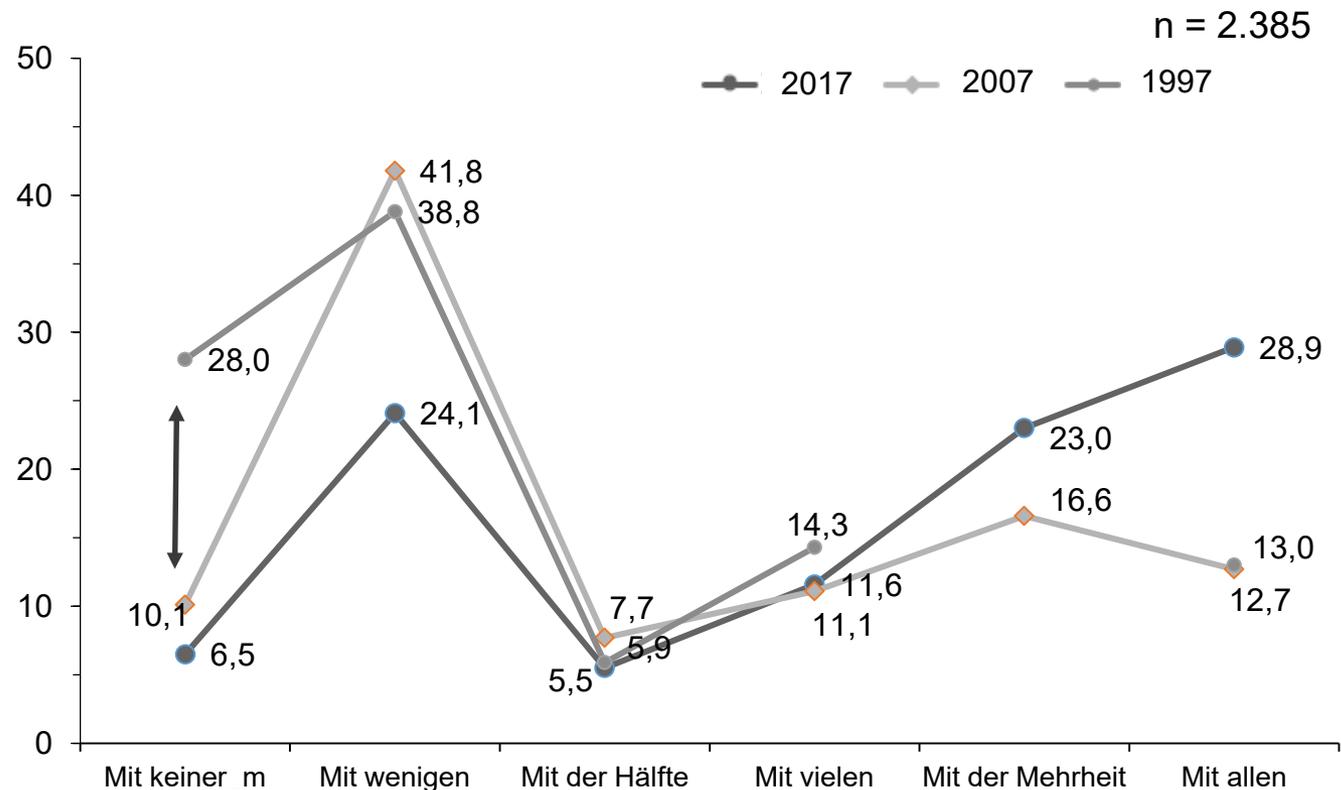
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



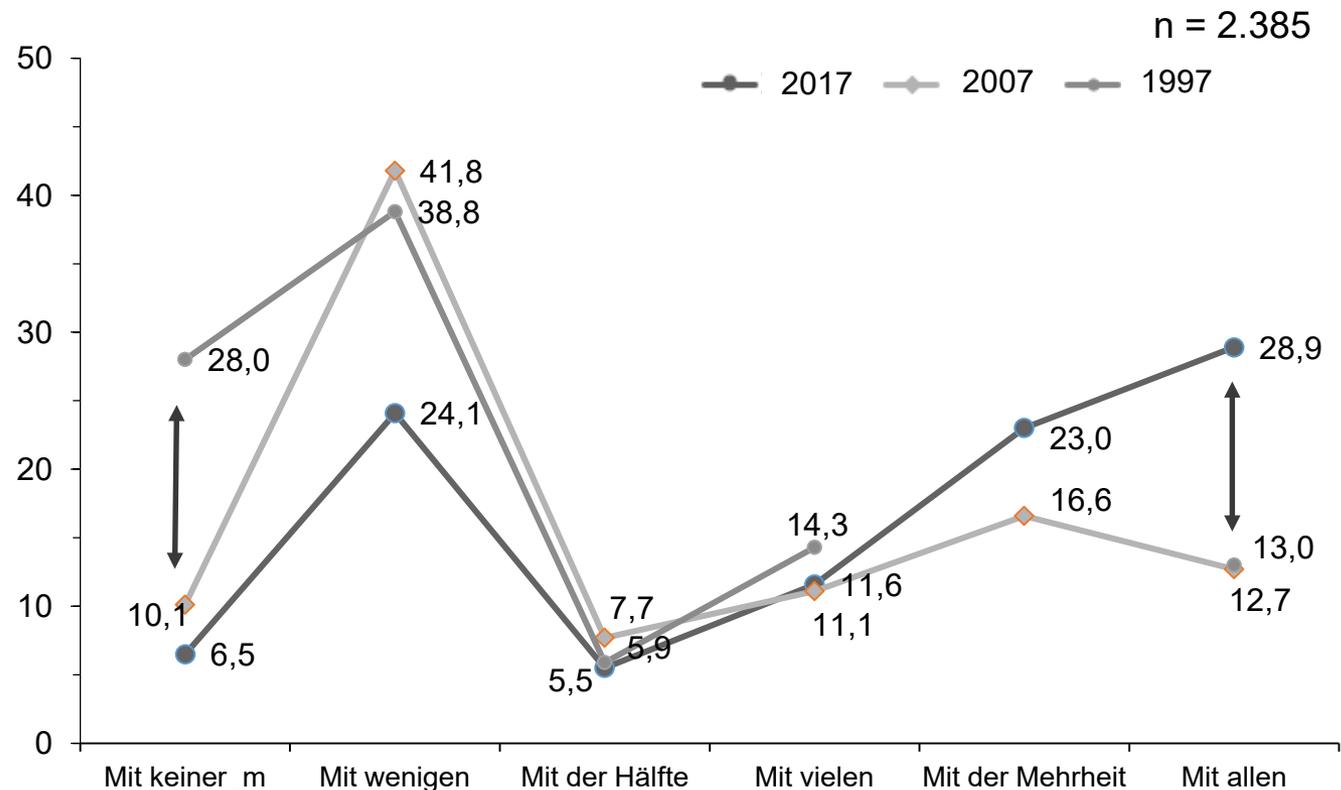
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



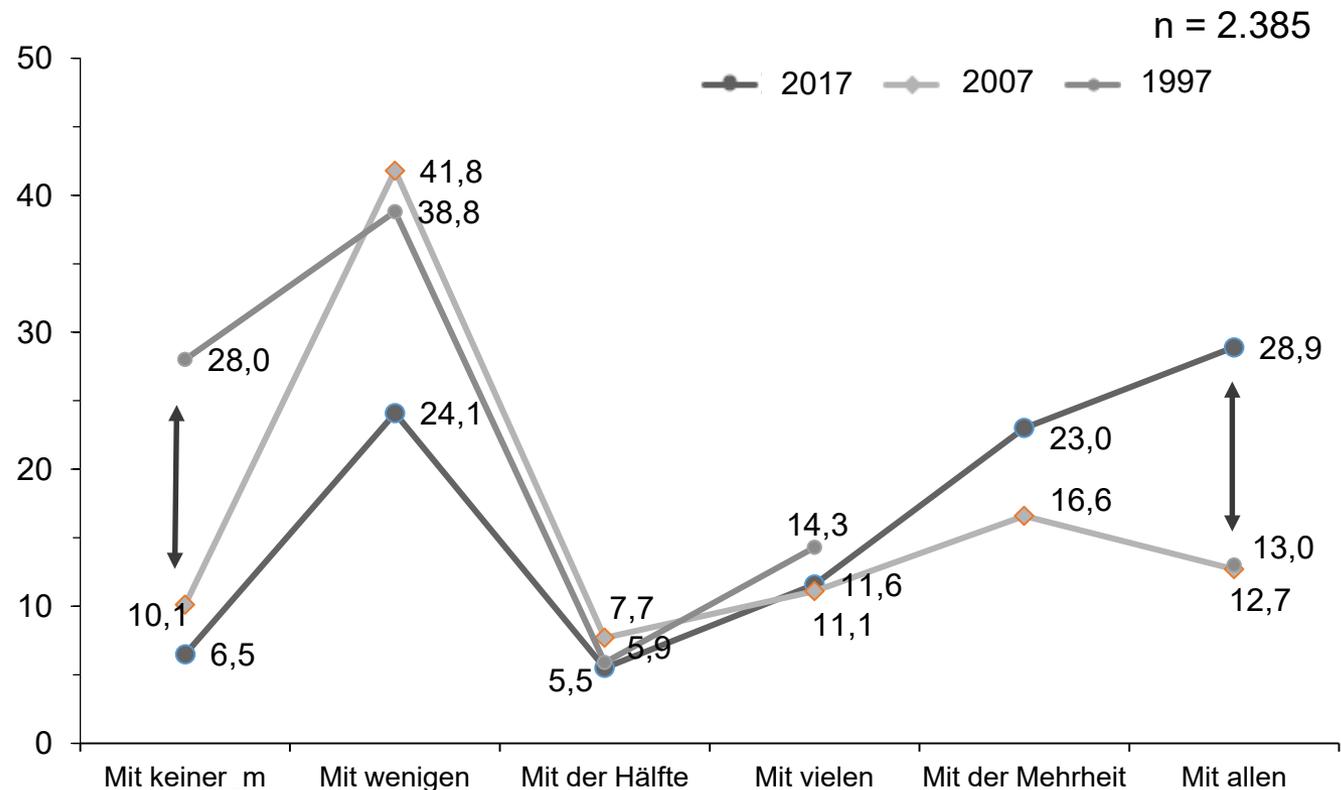
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

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



Mit keiner_m +
mit wenigen:

2017: 30,6%
2007: 51,9%
1997: 66,8%

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

n = 2.884

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

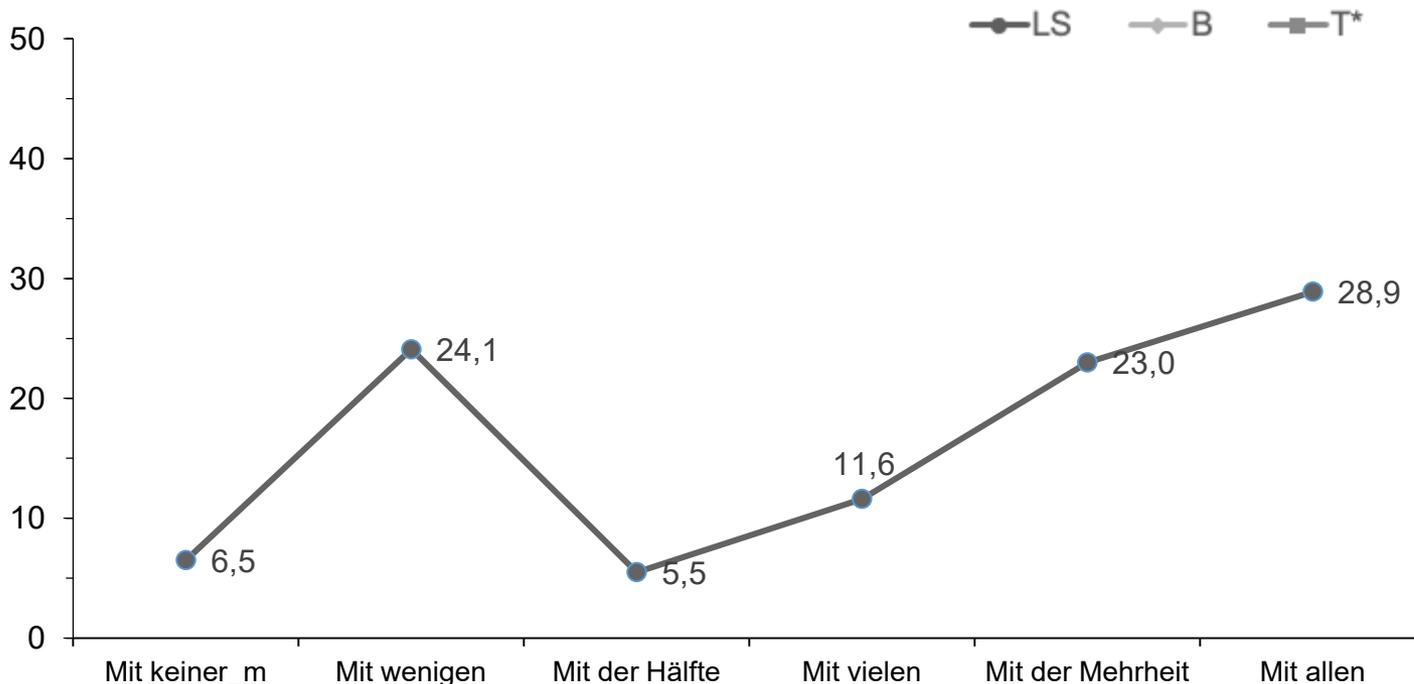
n = 2.884



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

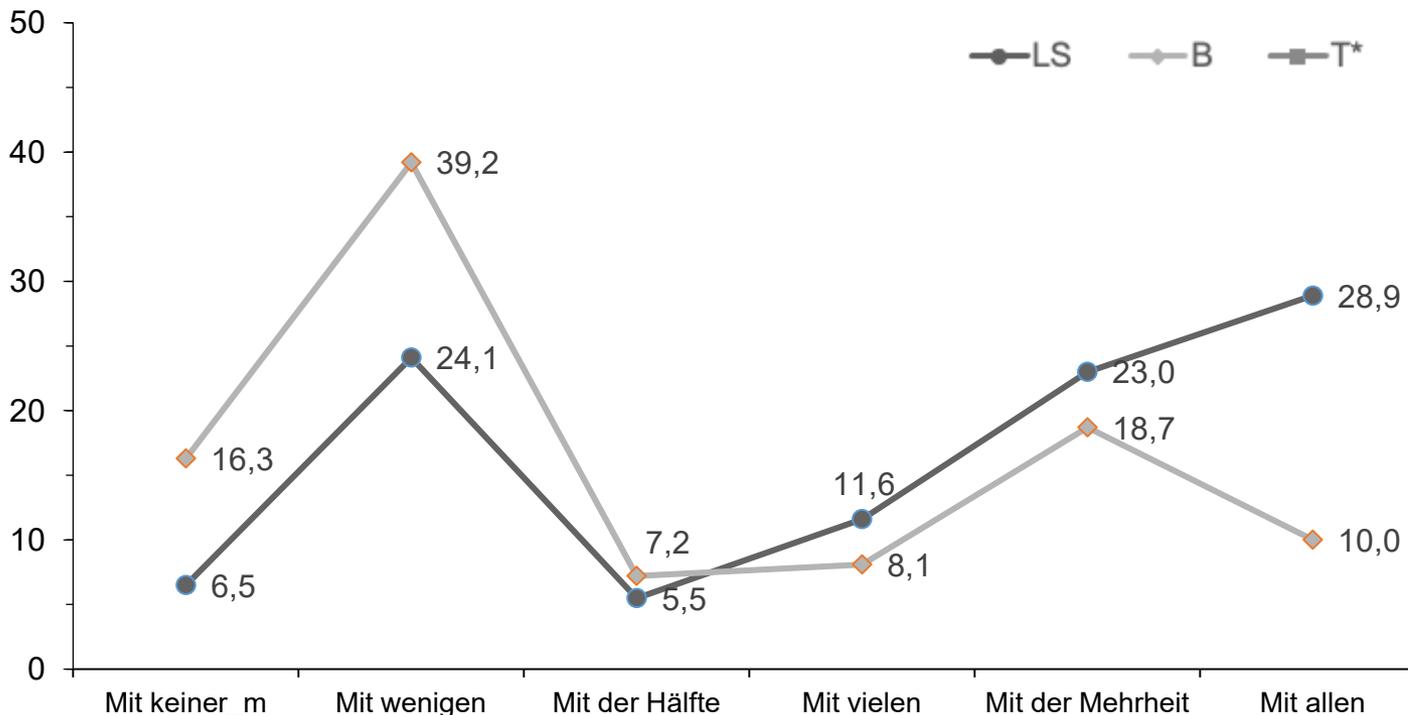
n = 2.884



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

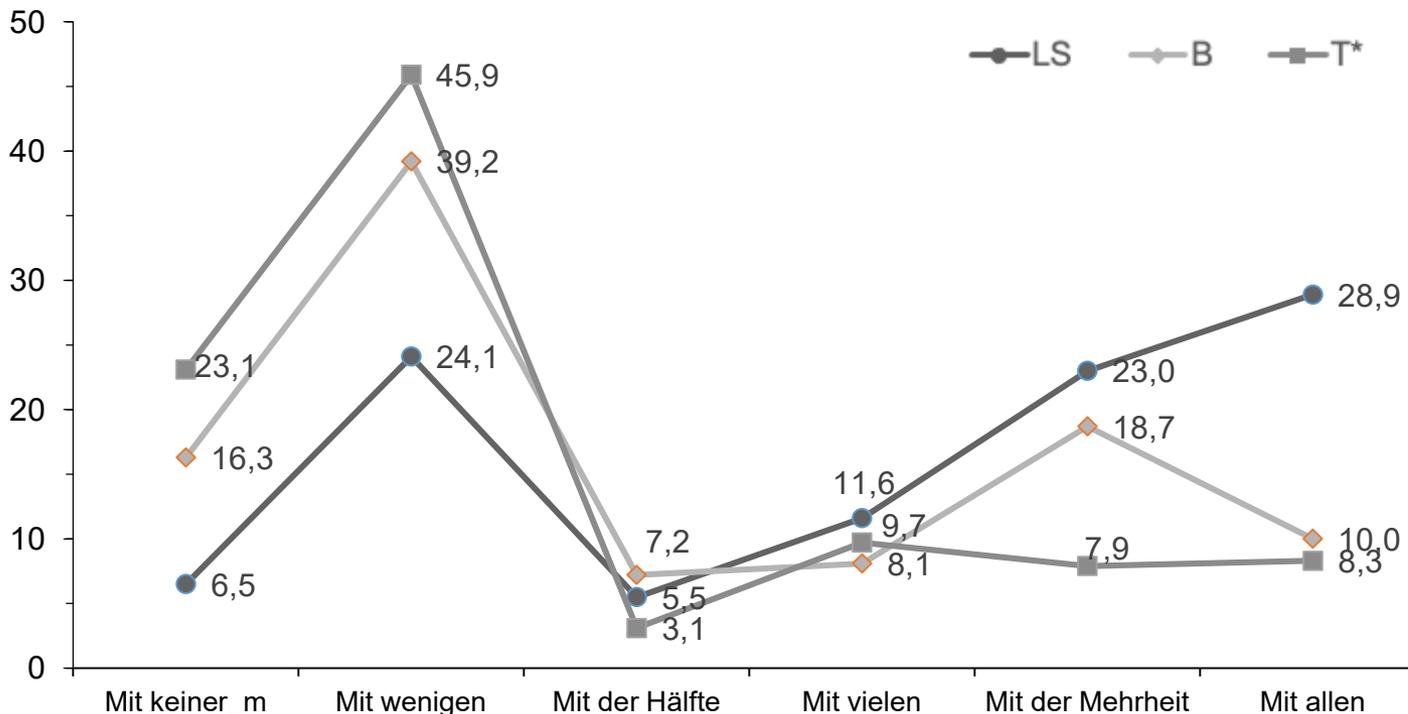
n = 2.884



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

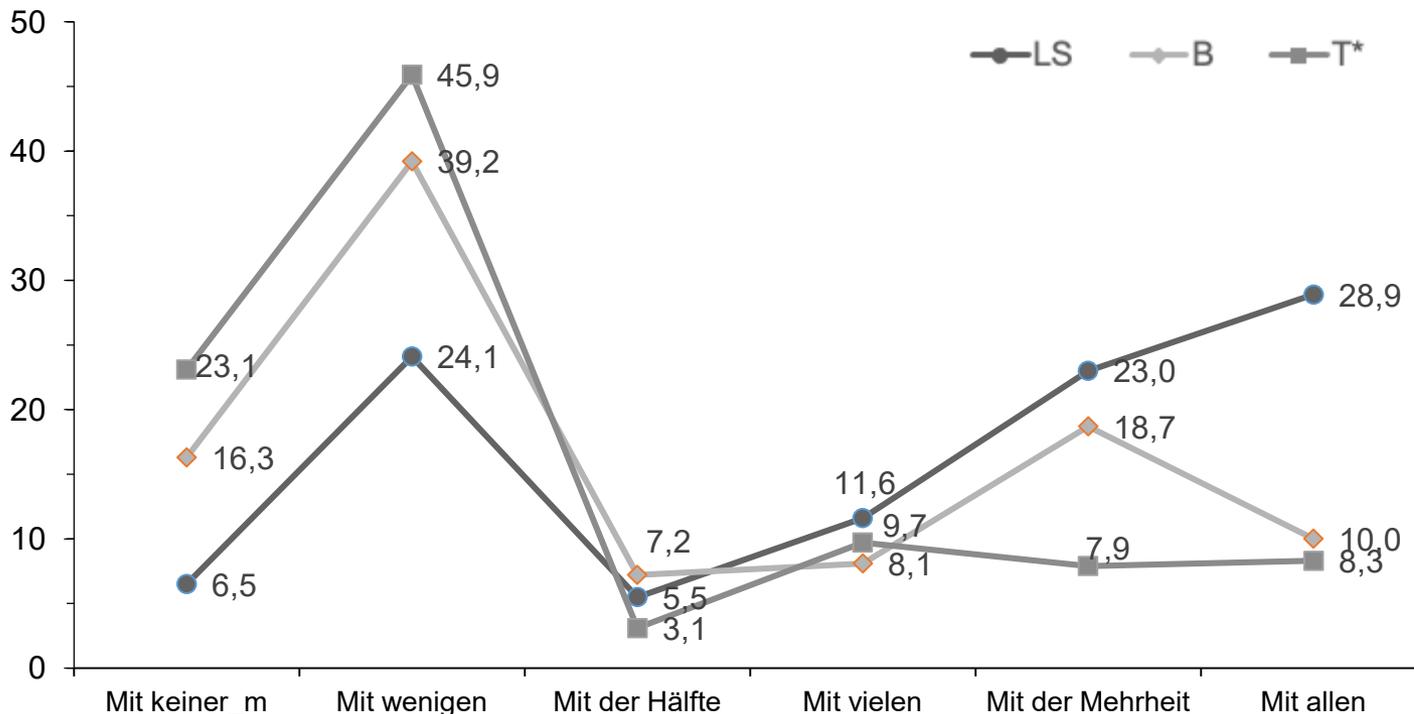
n = 2.884



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

n = 2.884



Mit keiner_m +
mit wenigen:

LS: 30,6%
B: 55,5%
T*: 69%

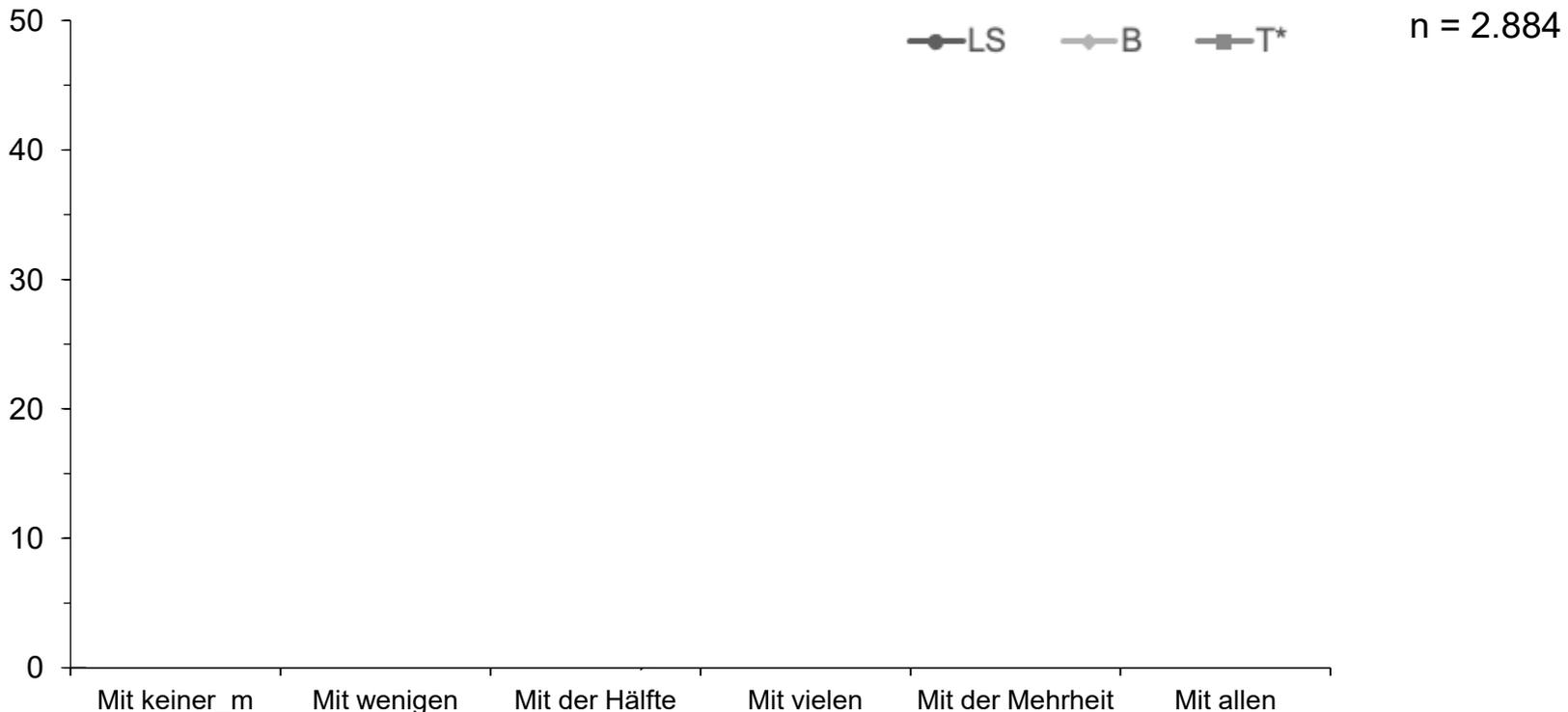
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

n = 2.884

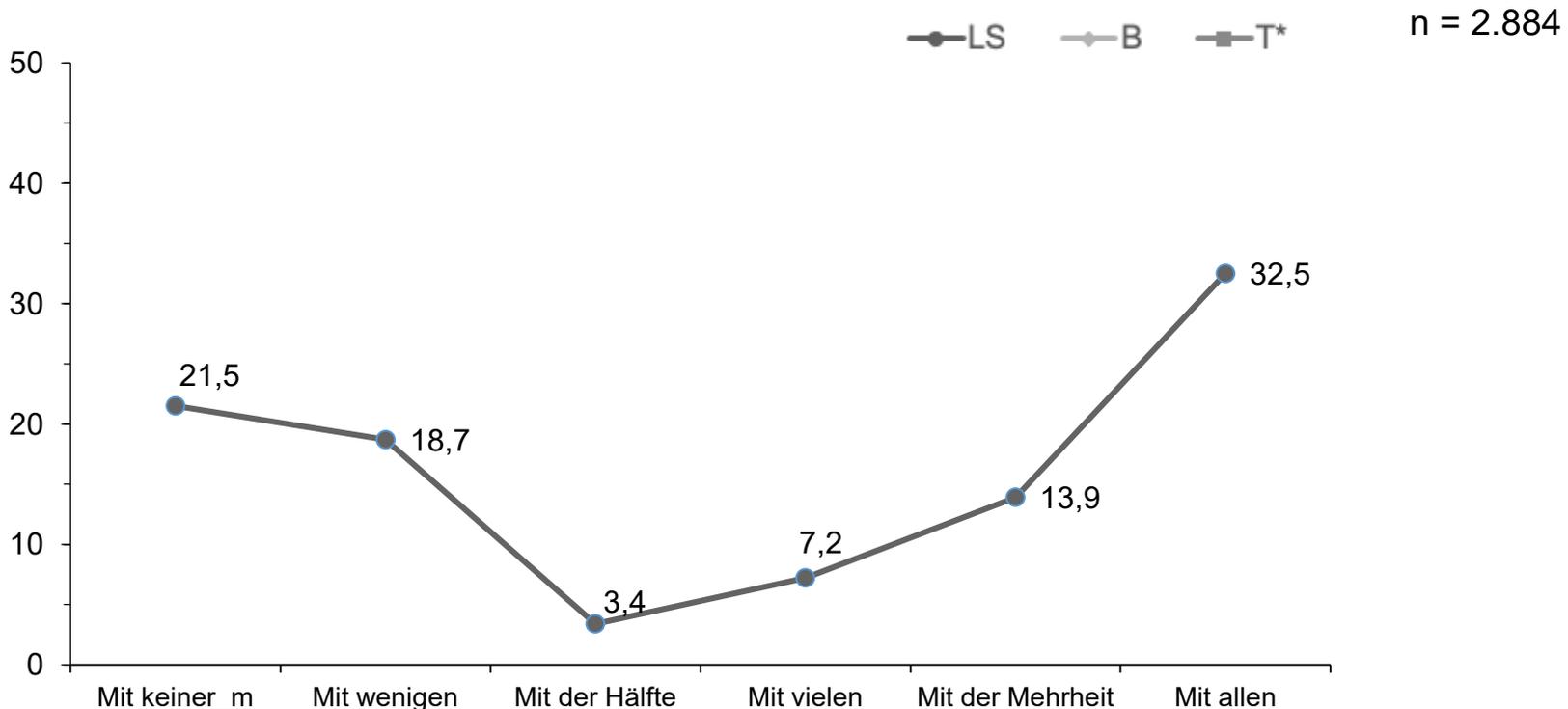
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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



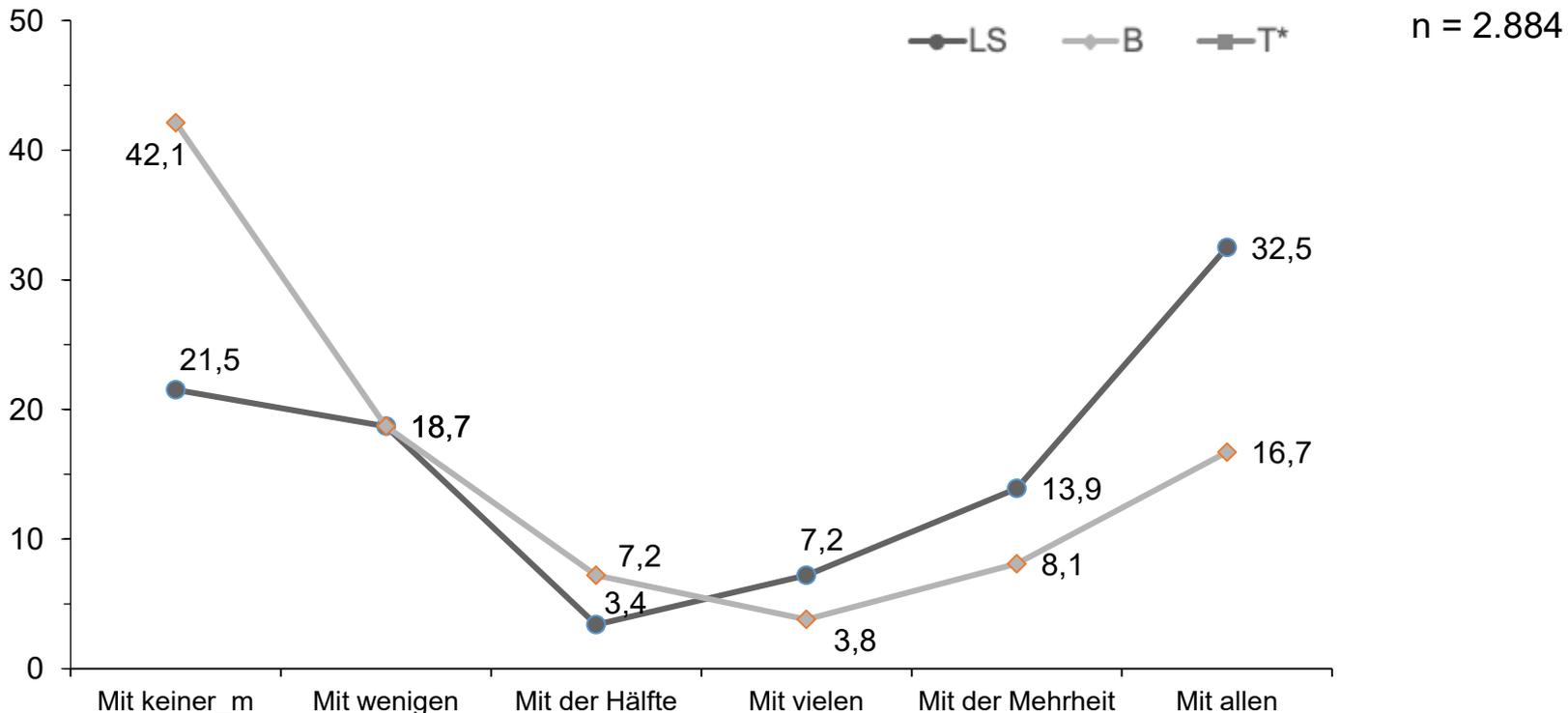
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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



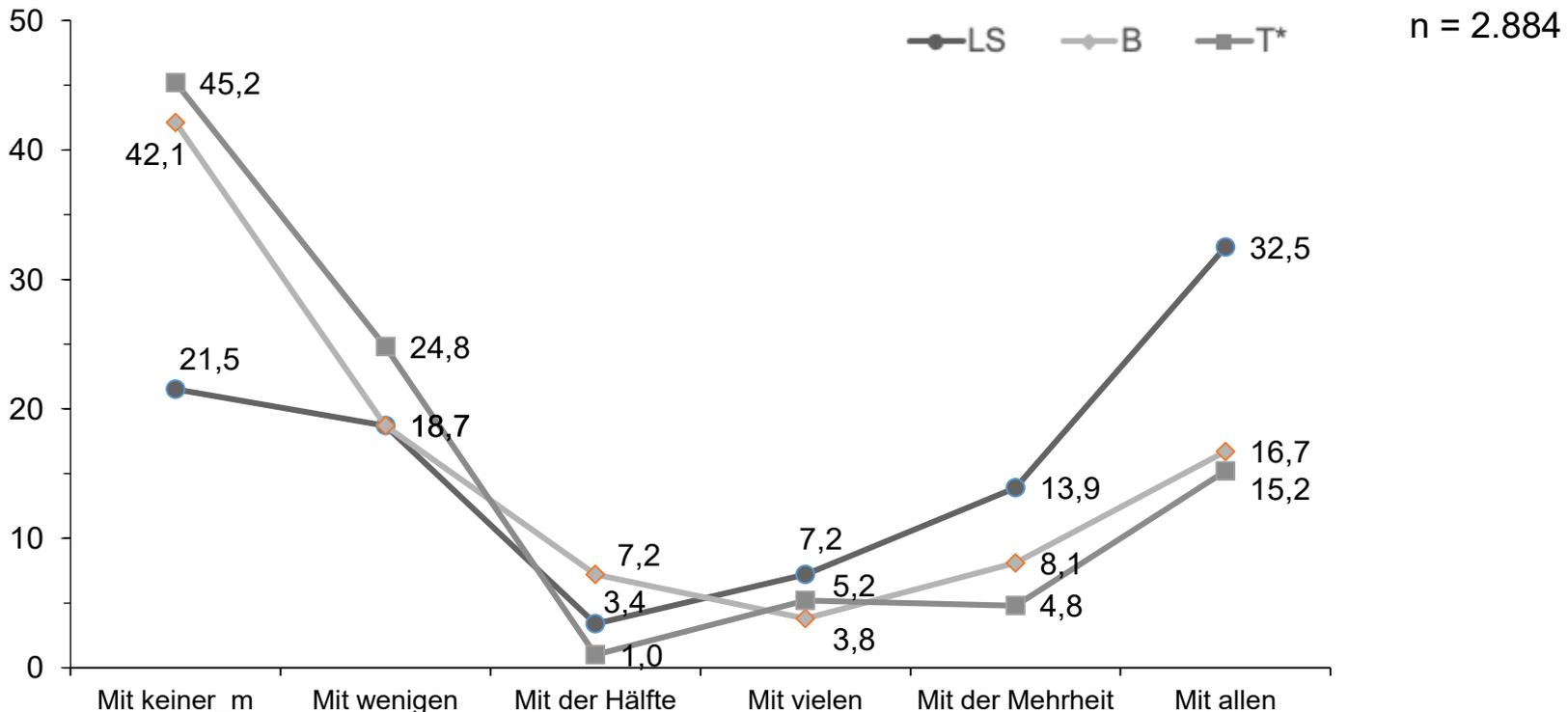
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

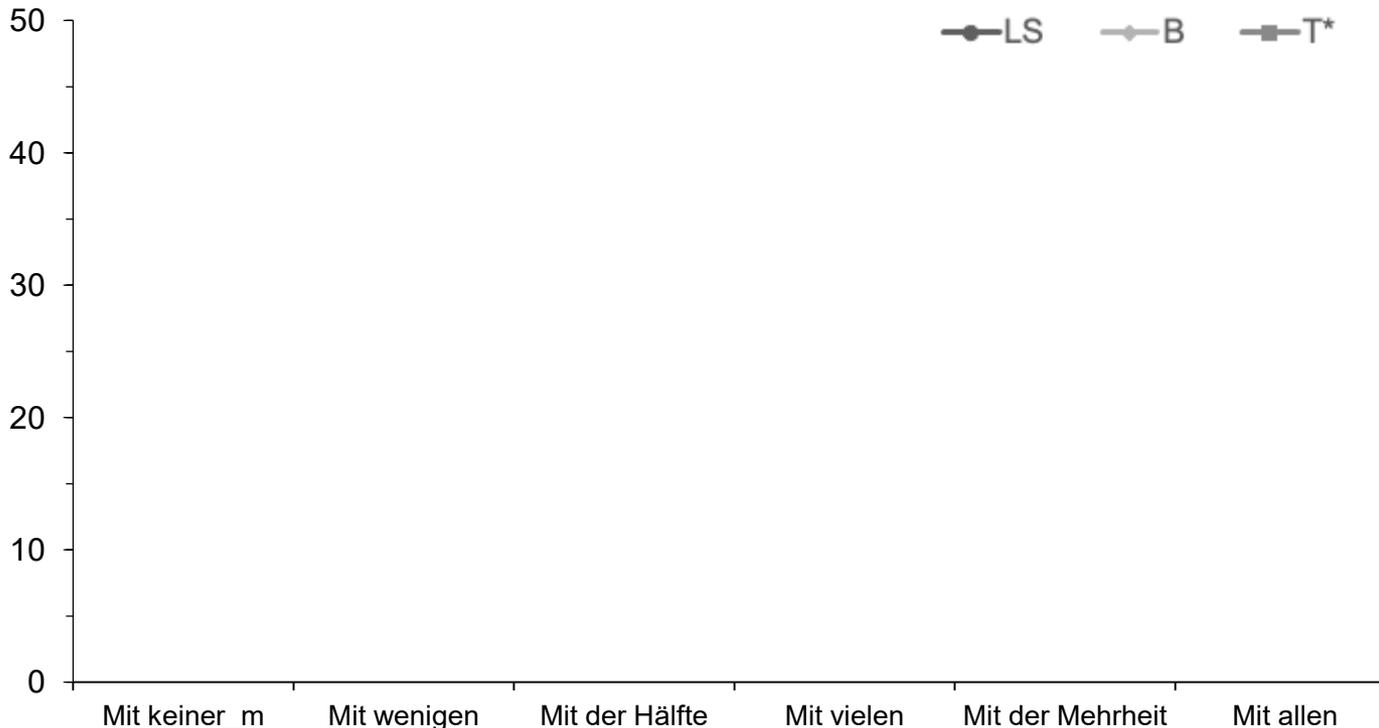
„Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“

n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

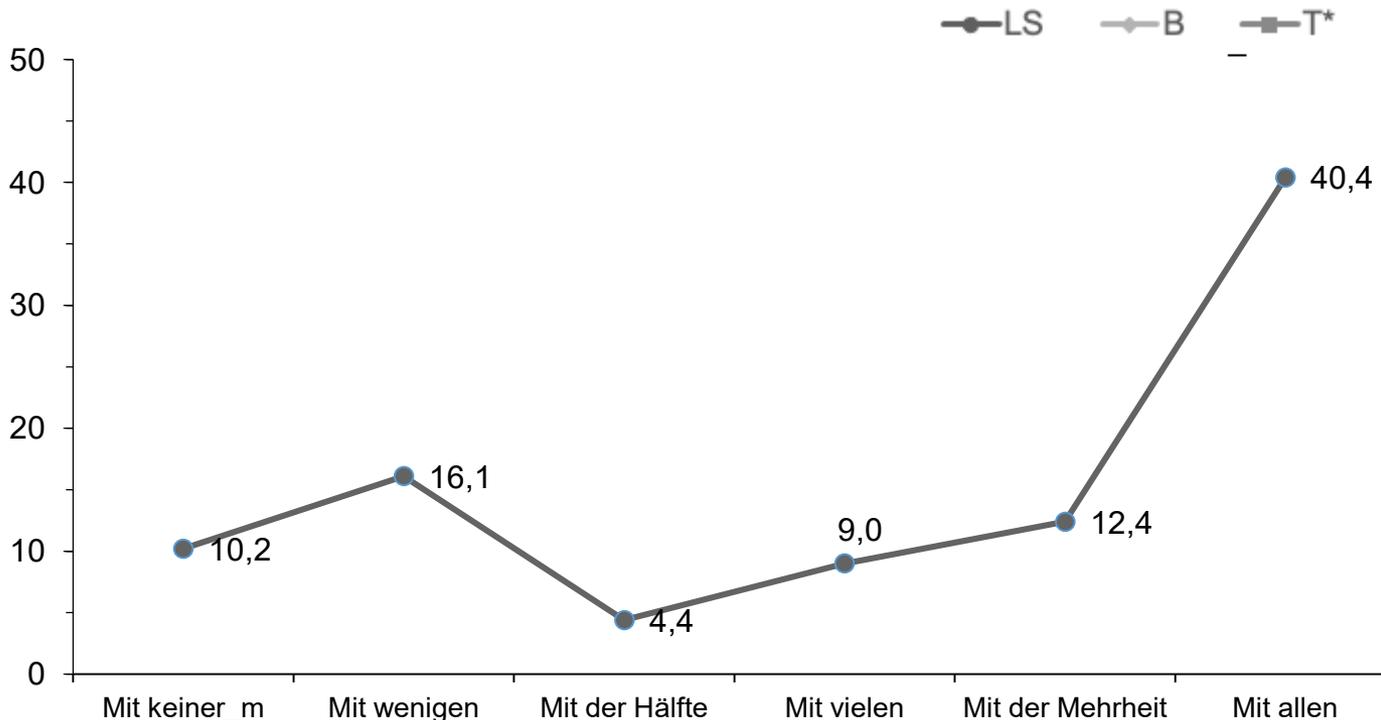
n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

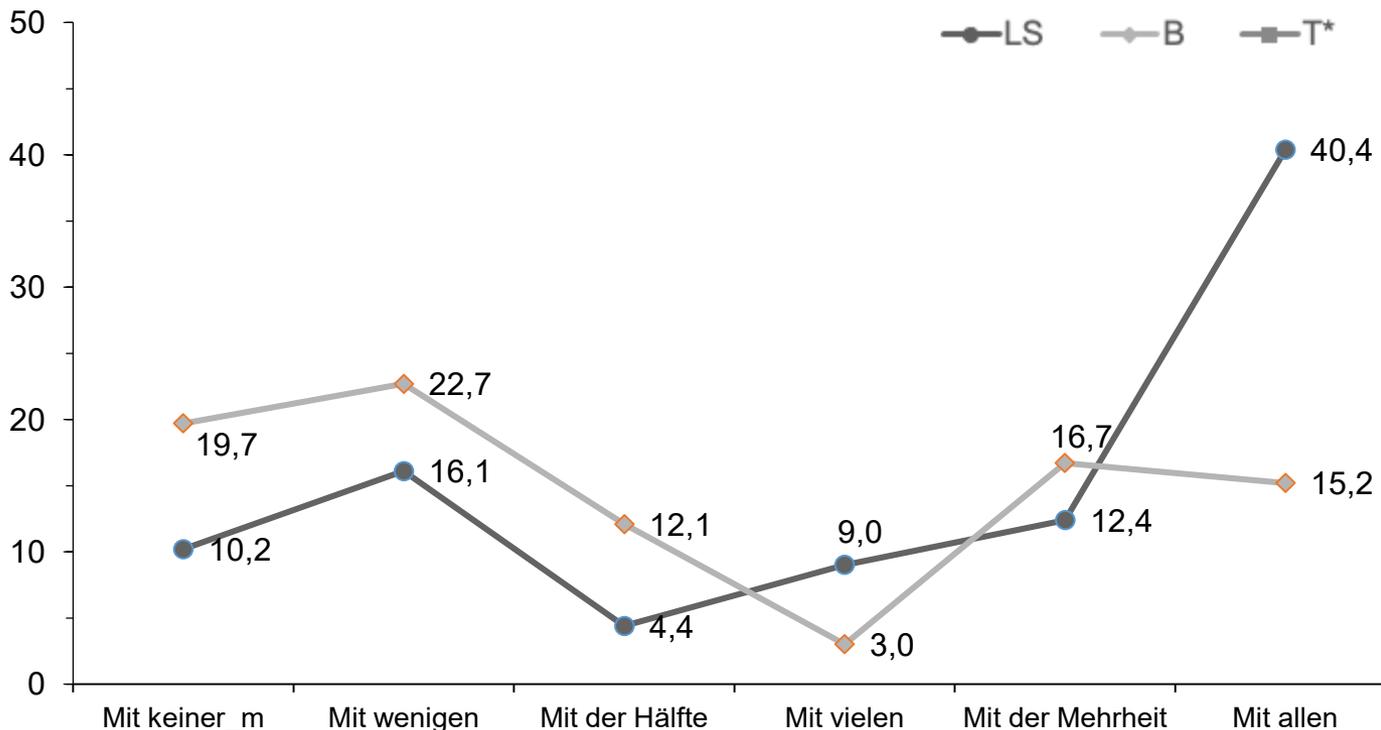
n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88



Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

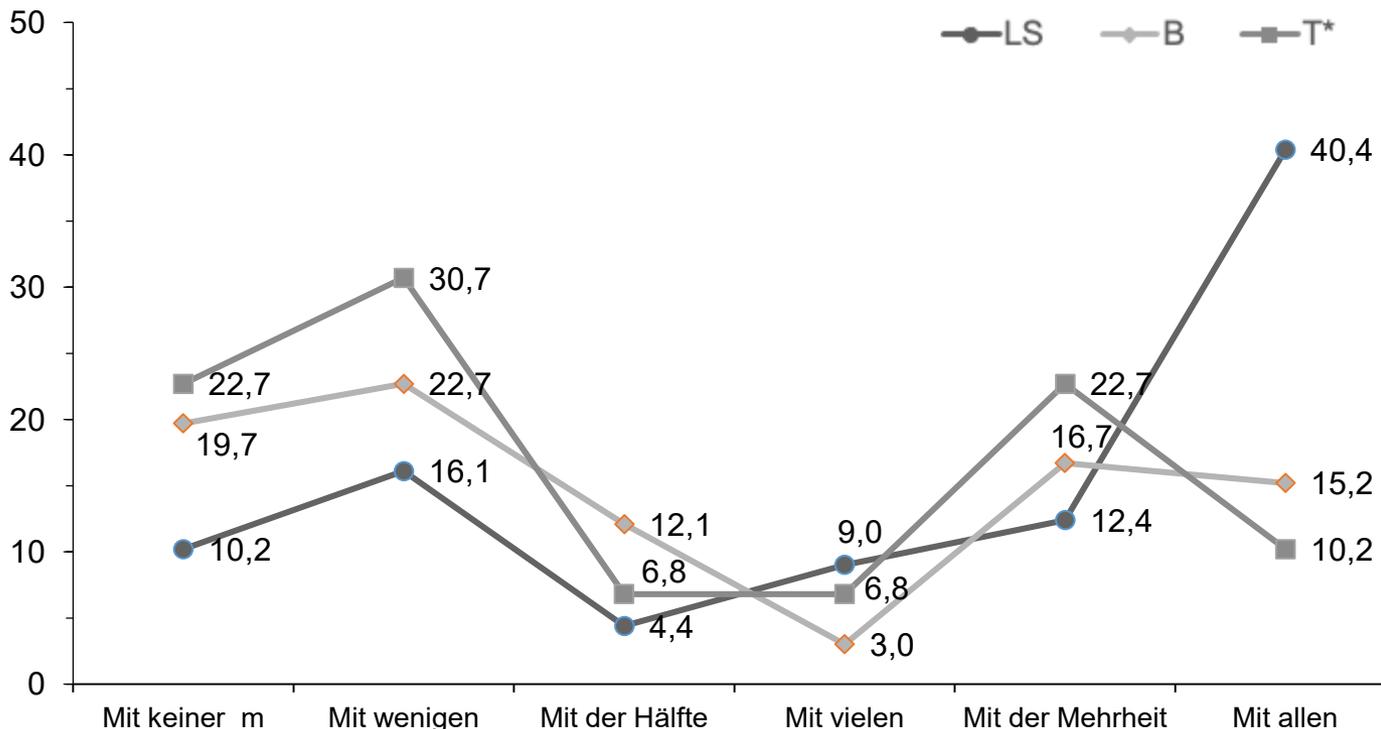
n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88



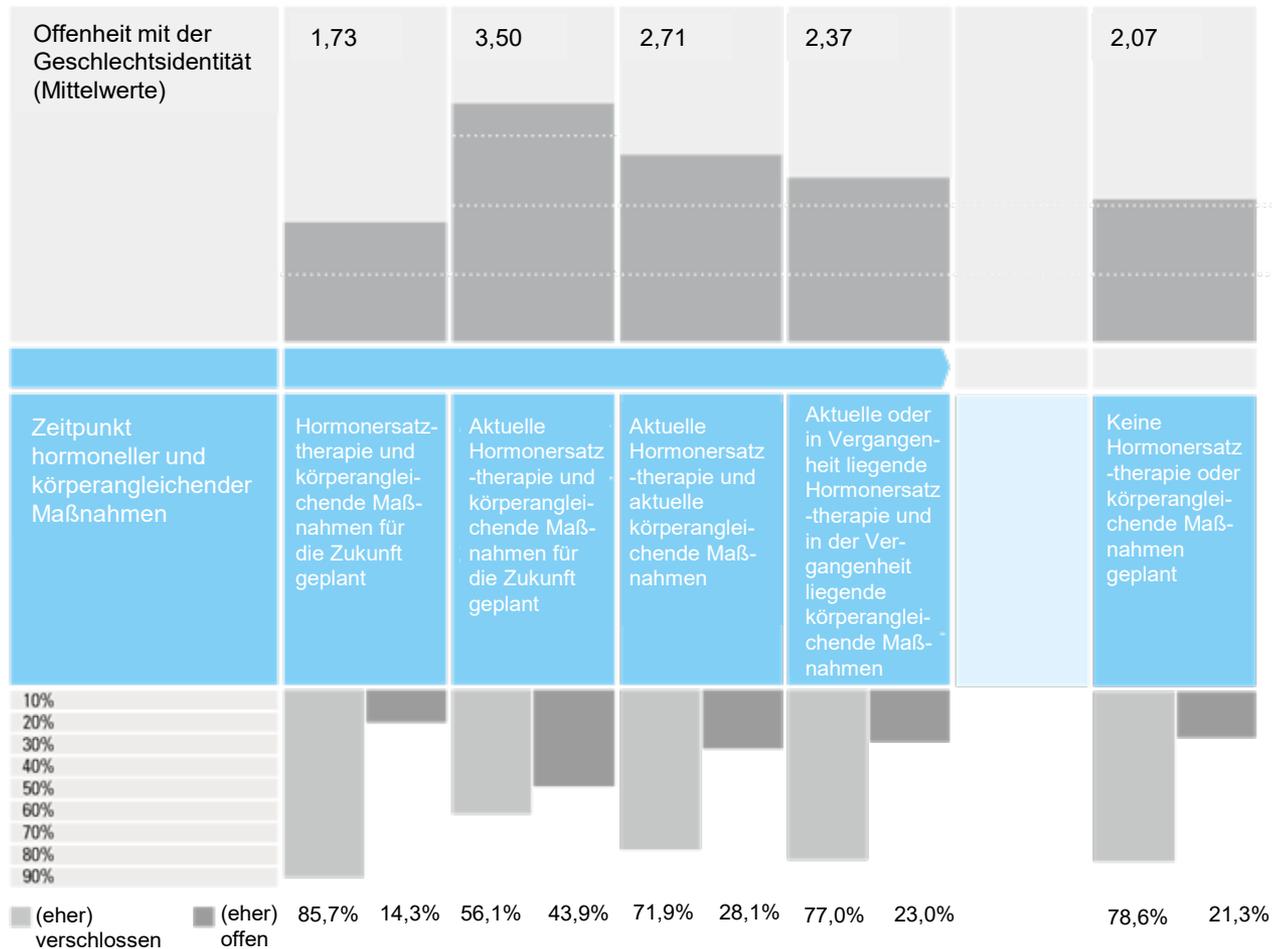
Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

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

n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88

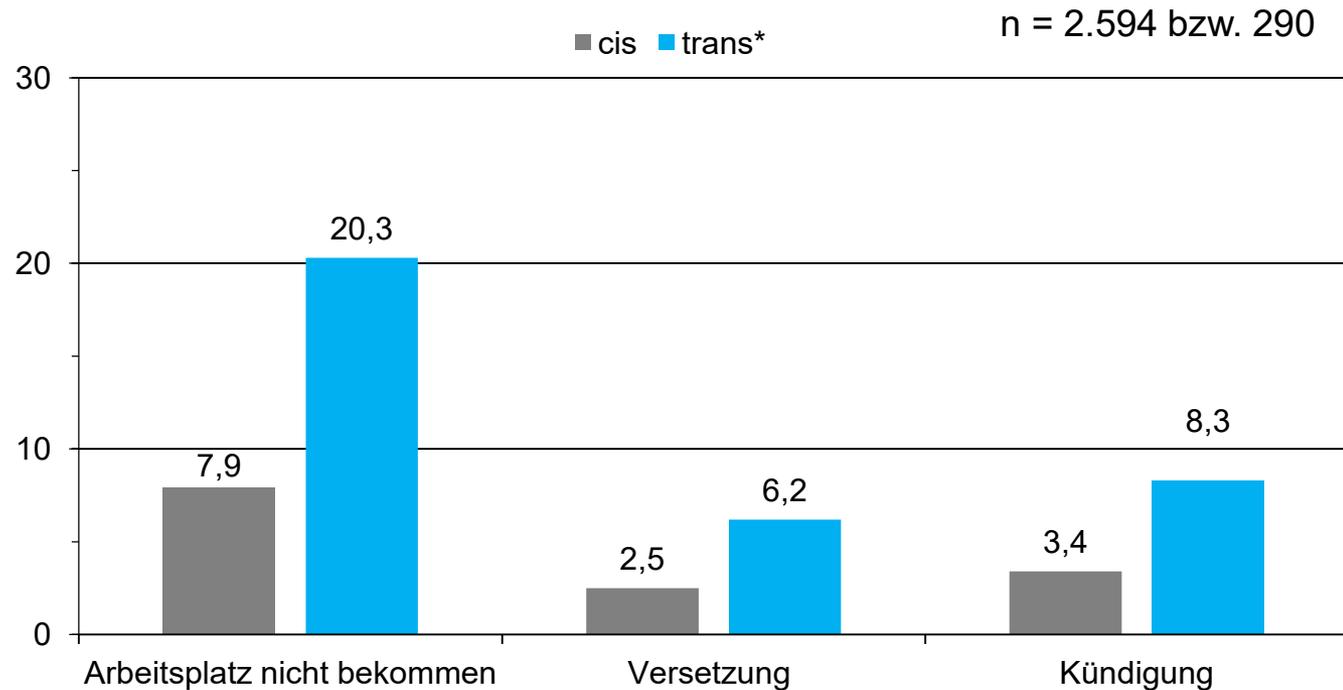


Intrapersonale Effekte: Umgang mit der Geschlechtsidentität



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

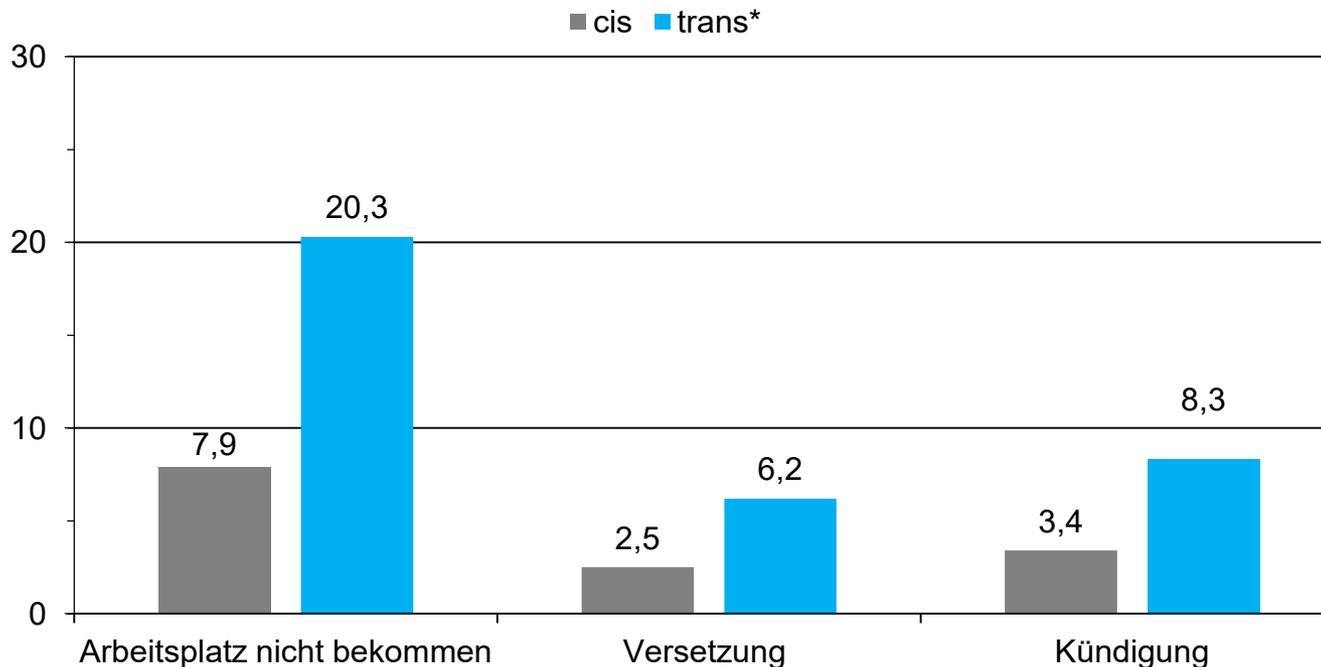
„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“

n = 2.594 bzw. 290

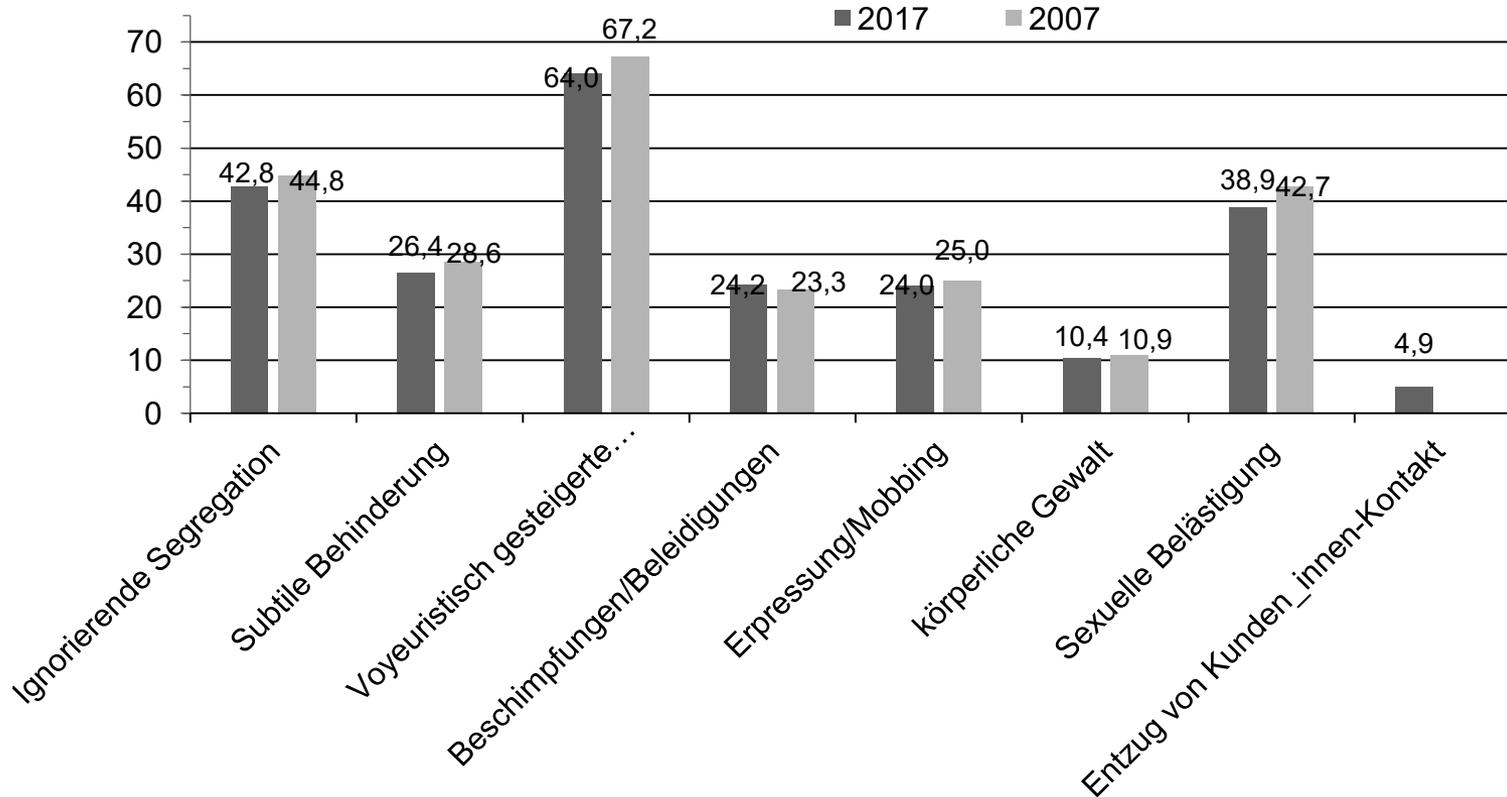


Insgesamt
11,5% der Cis- und
25,5% der Trans*-
Befragten haben
direkt Arbeitsplatz-
relevante
Diskriminierung
erlebt.

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuell

Ignorierende Segregation = 3 Items:

Nicht mehr ernst genommen werden

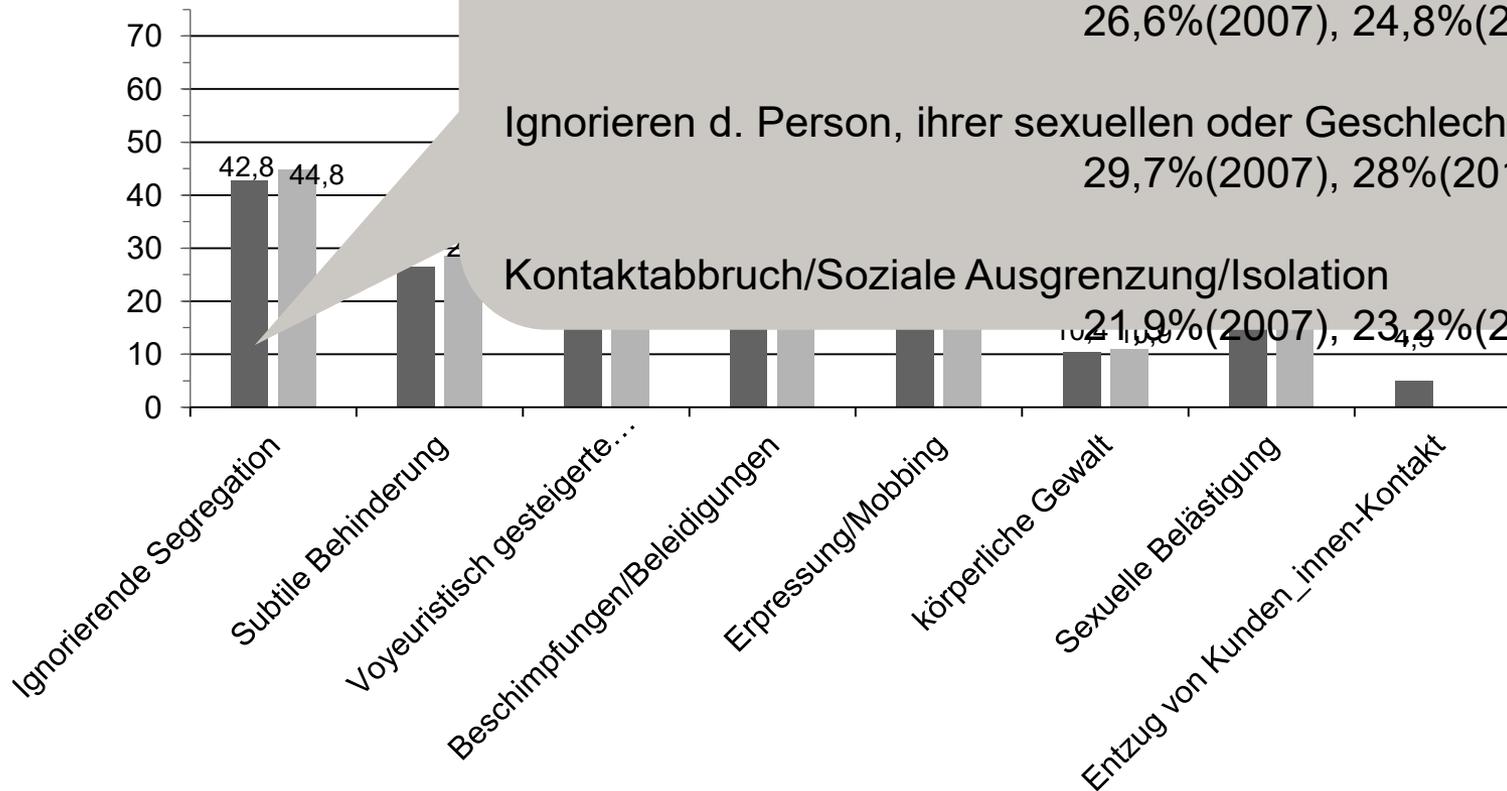
26,6%(2007), 24,8%(2017)

Ignorieren d. Person, ihrer sexuellen oder Geschlechtsidentität

29,7%(2007), 28%(2017)

Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation

21,9%(2007), 23,2%(2017)



Intraper...

„Wegen meiner sexuel

Subtile Behinderung = 3 Items:

Arbeitsbehinderung/Karriereblockade

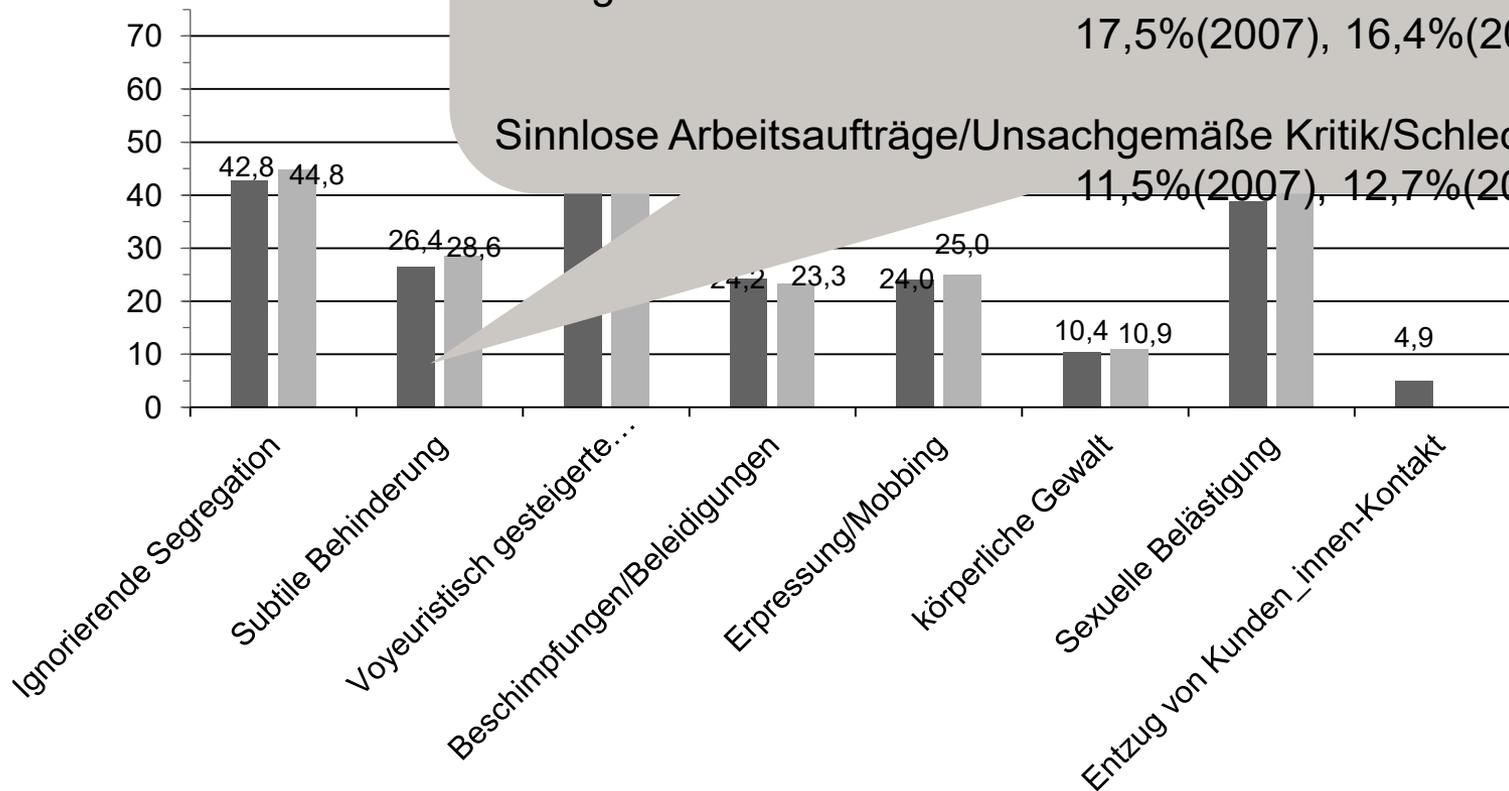
18,8%(2007), 16,8% (2017)

Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss

17,5%(2007), 16,4%(2017)

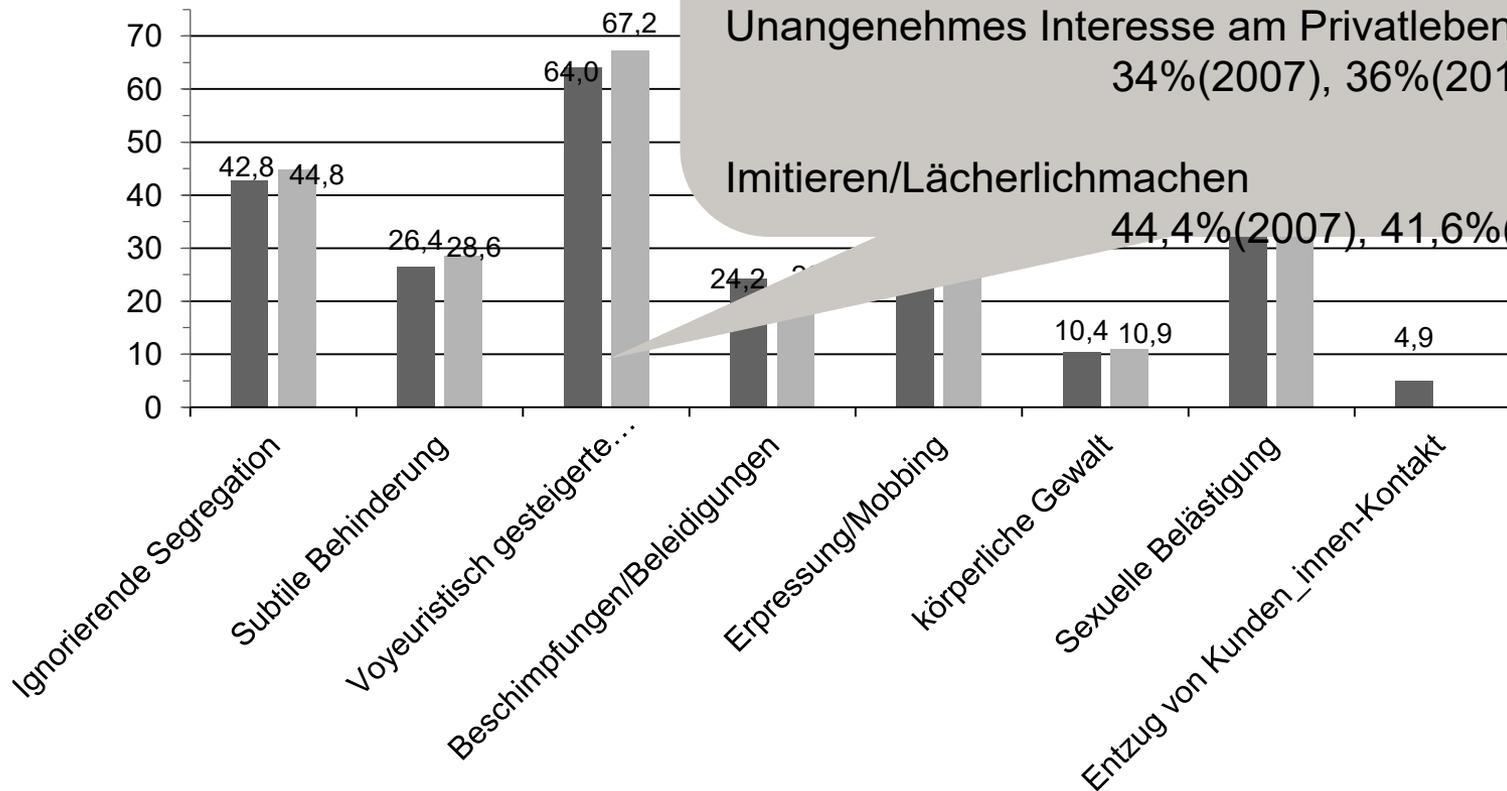
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung

11,5%(2007), 12,7%(2017)



Intrapersonale & -organisationale Effekte:

„Wegen meiner sexuellen Identität“



Voyeuristisch-gesteigertes Auseinandersetzen = 3 Items:

Tuscheln/Gerüchte/Lügen

54,6%(2007), 49,3%(2017)

Unangenehmes Interesse am Privatleben

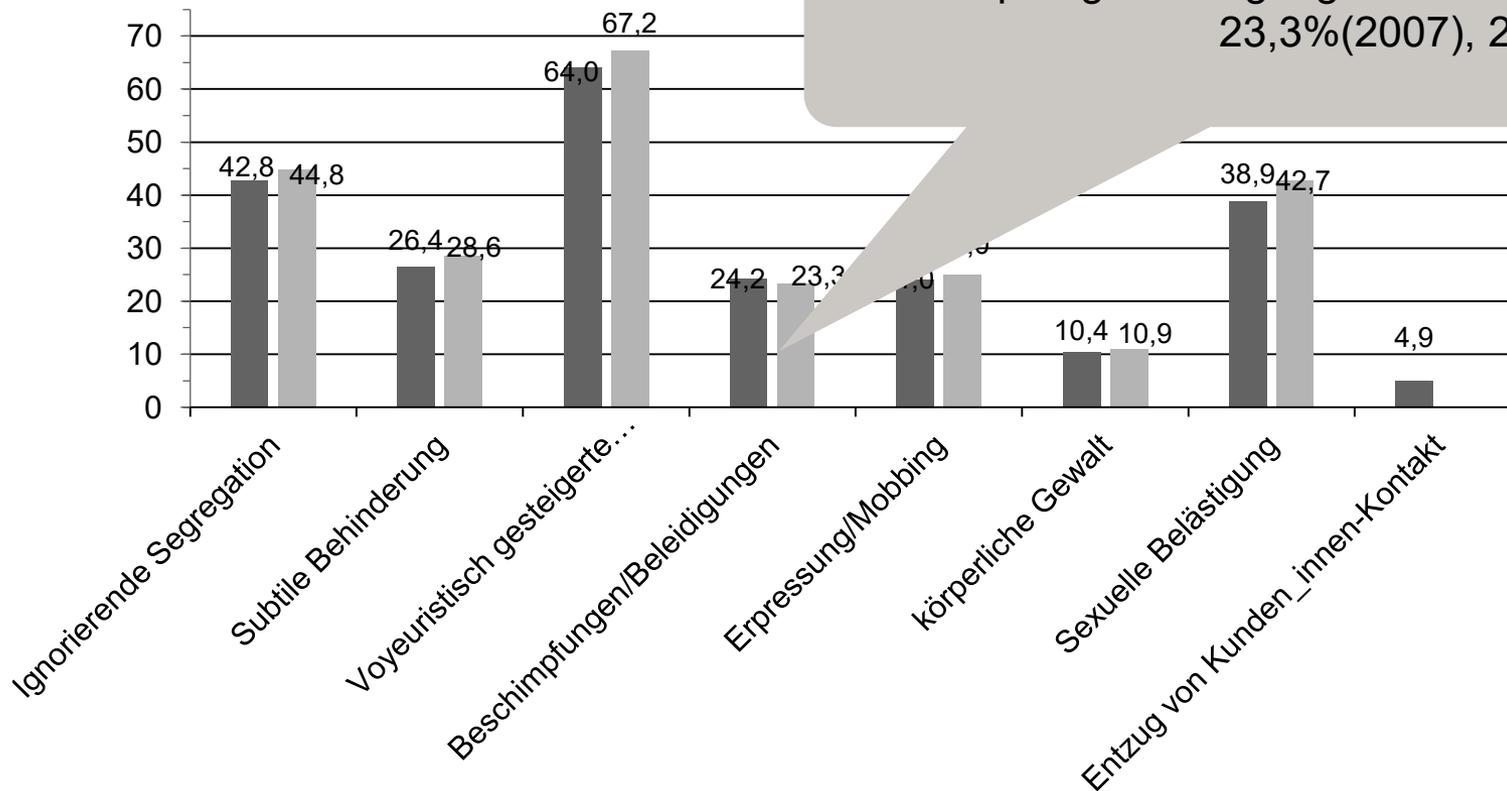
34%(2007), 36%(2017)

Imitieren/Lächerlichmachen

44,4%(2007), 41,6%(2017)

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Stigmatisierung

Erpressung/Mobbing = 2 Items:

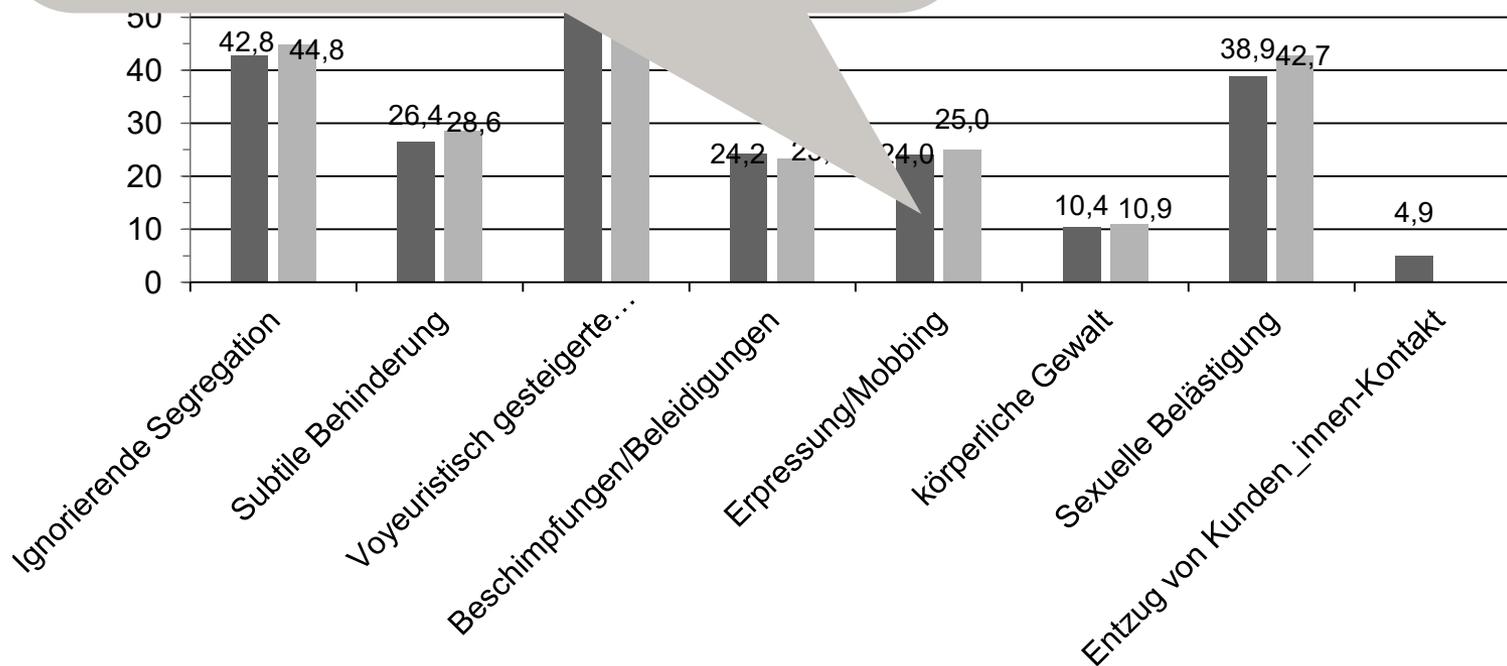
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing
10%(2007), 10,1%(2017)

Mobbing/Psychoterror
21,6%(2007), 20%(2017)

erlebt:“

n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

■ 2007

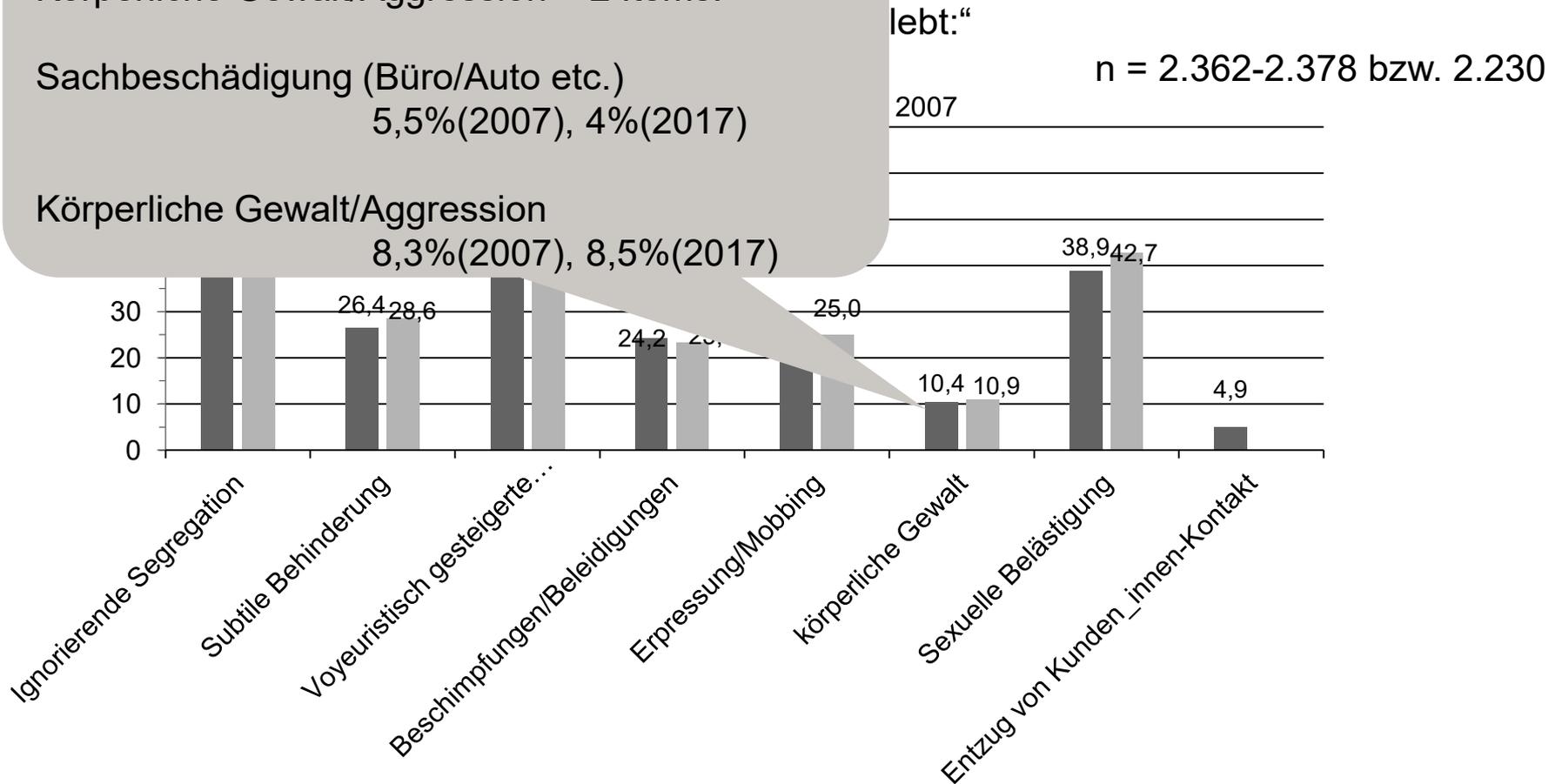


Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

Körperliche Gewalt/Aggression = 2 Items:

Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)
5,5%(2007), 4%(2017)

Körperliche Gewalt/Aggression
8,3%(2007), 8,5%(2017)



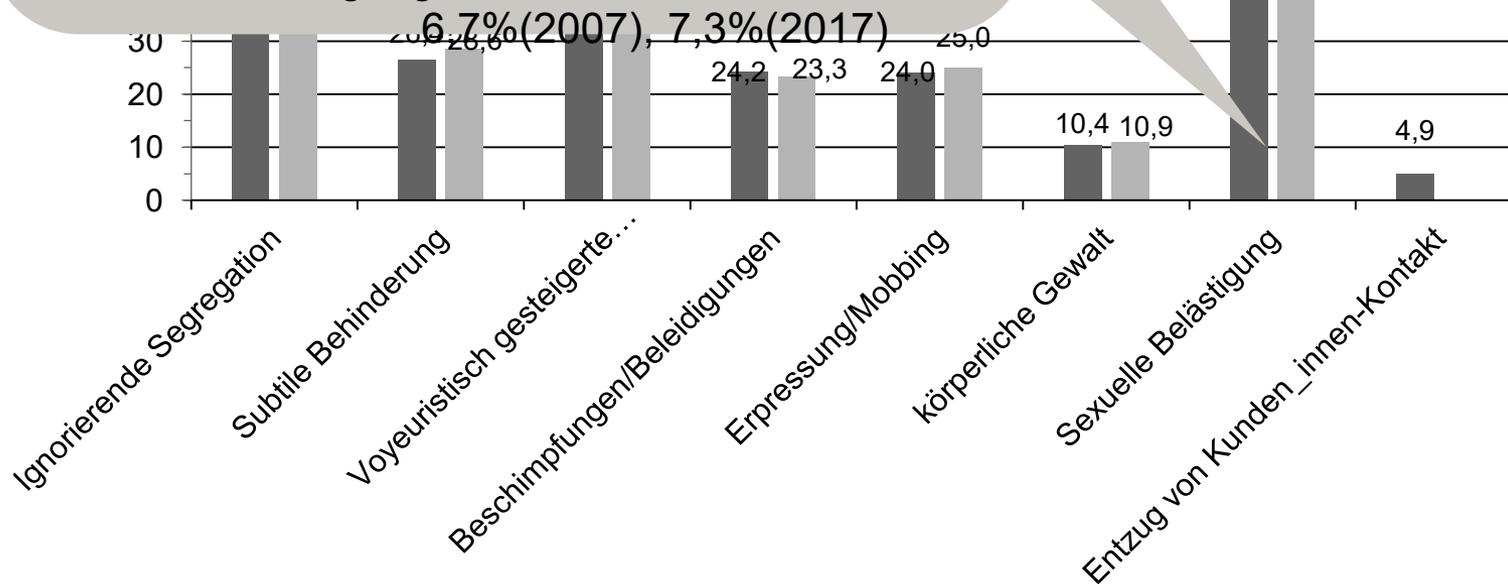
Intrapersonale & -organisationale Effekte: Sexuelle Orientierung

Sexuelle Belästigung = 3 Items:

Unangenehme sexuelle Anspielungen
31,3%(2007), 28%(2017)

Befürchtung sexueller Anmache
26,5%(2007), 24,1%(2017)

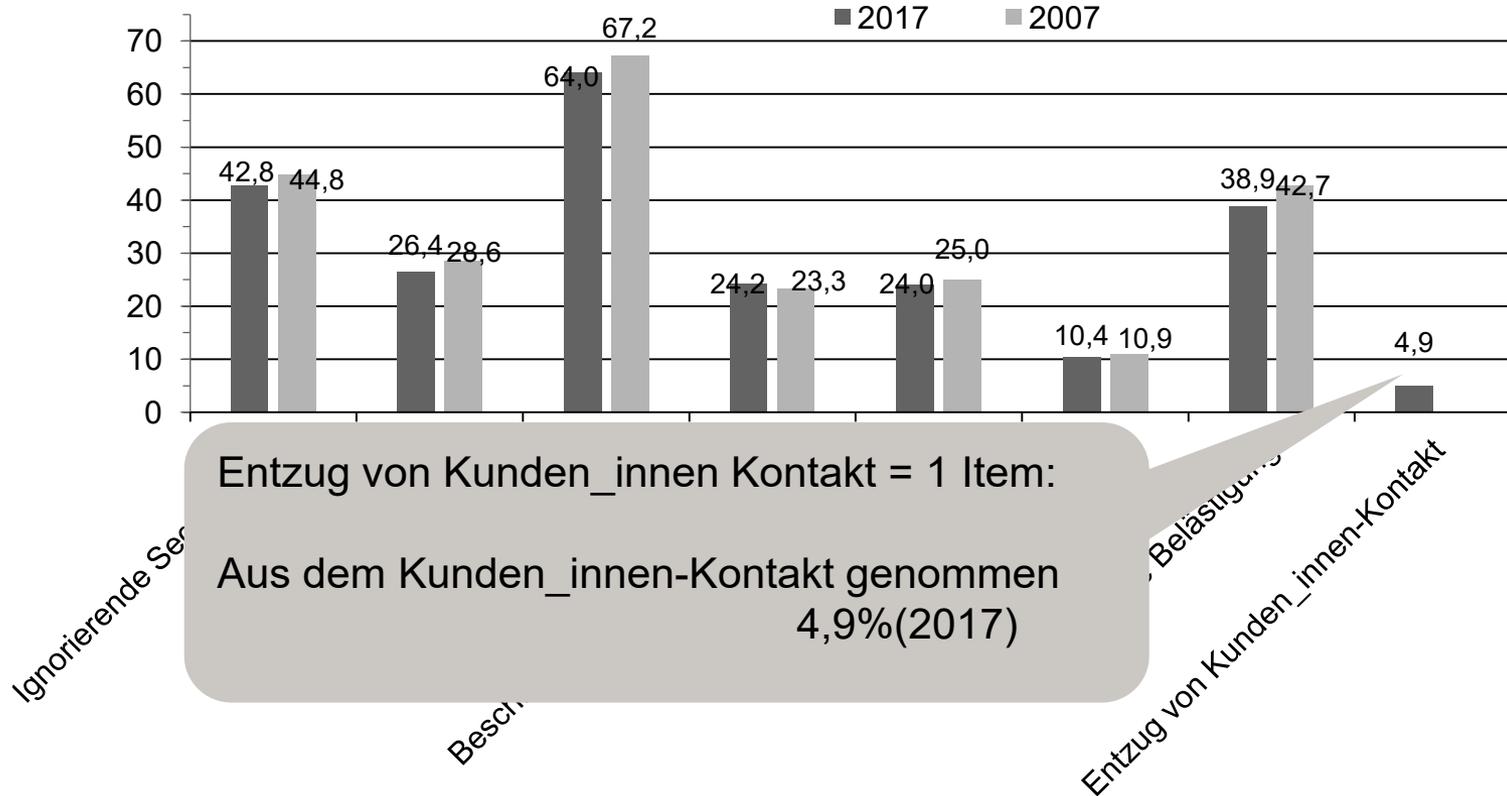
Sexuelle Belästigung



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

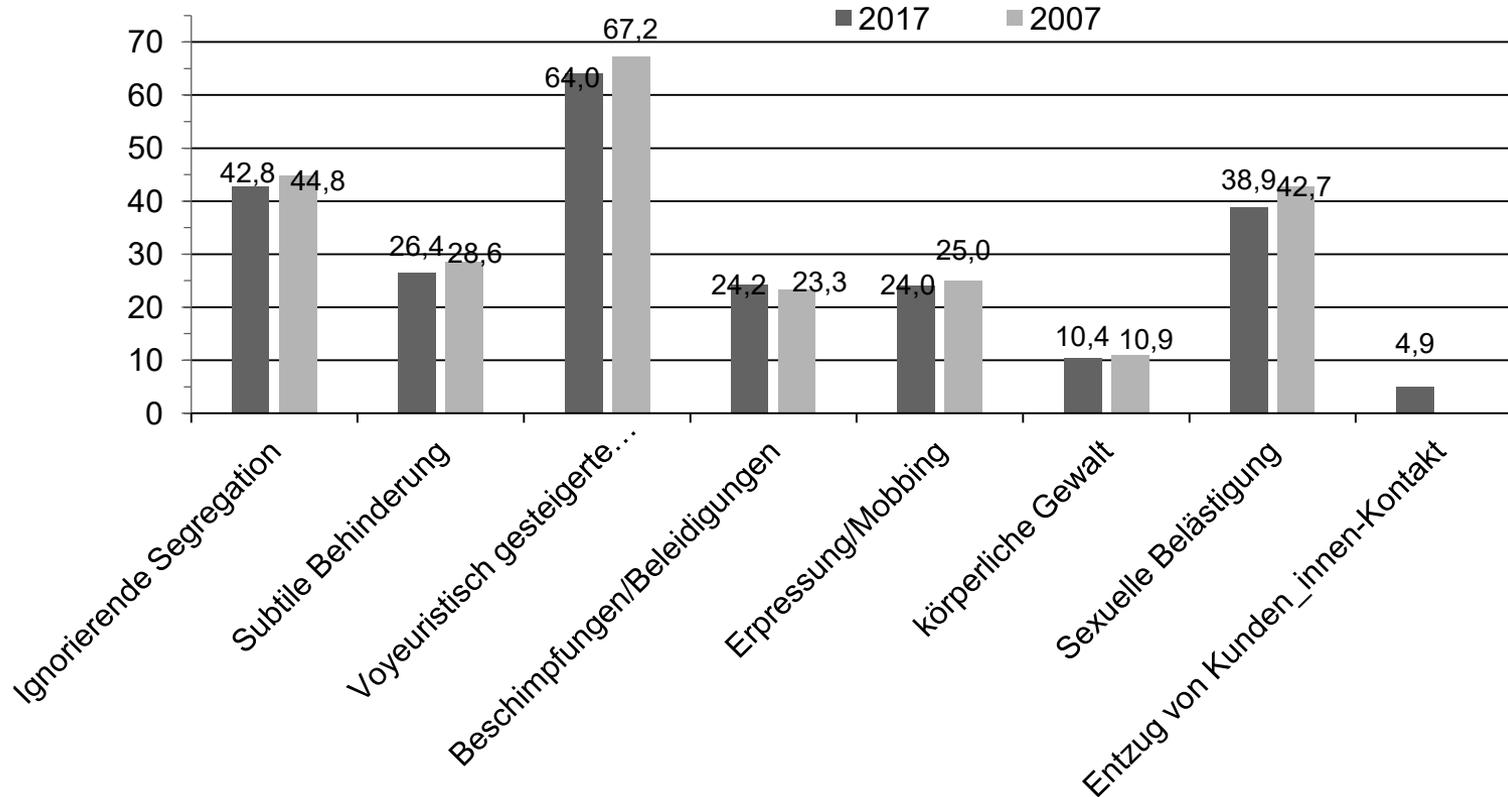
n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

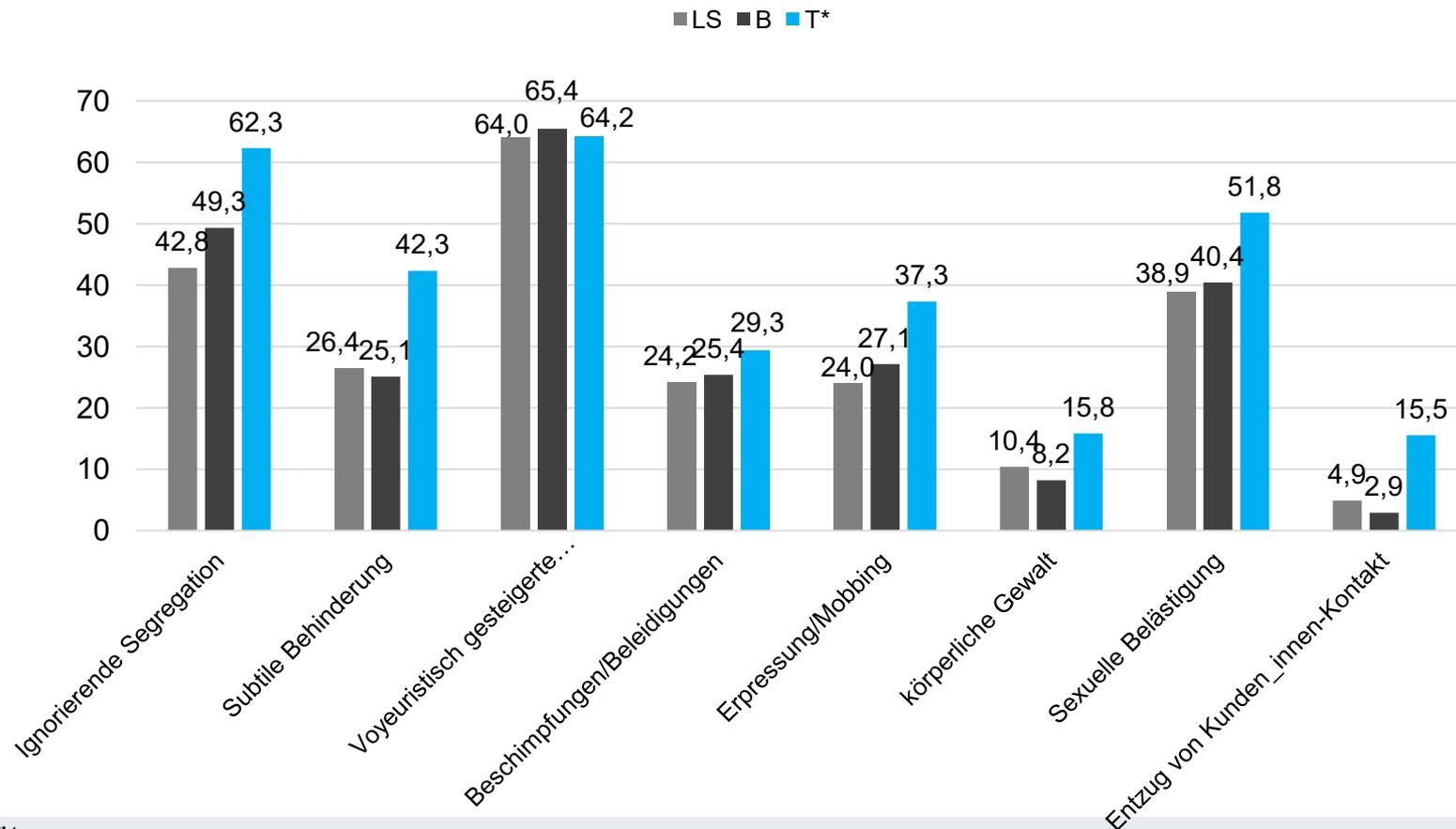
n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt.“

n = 2.884

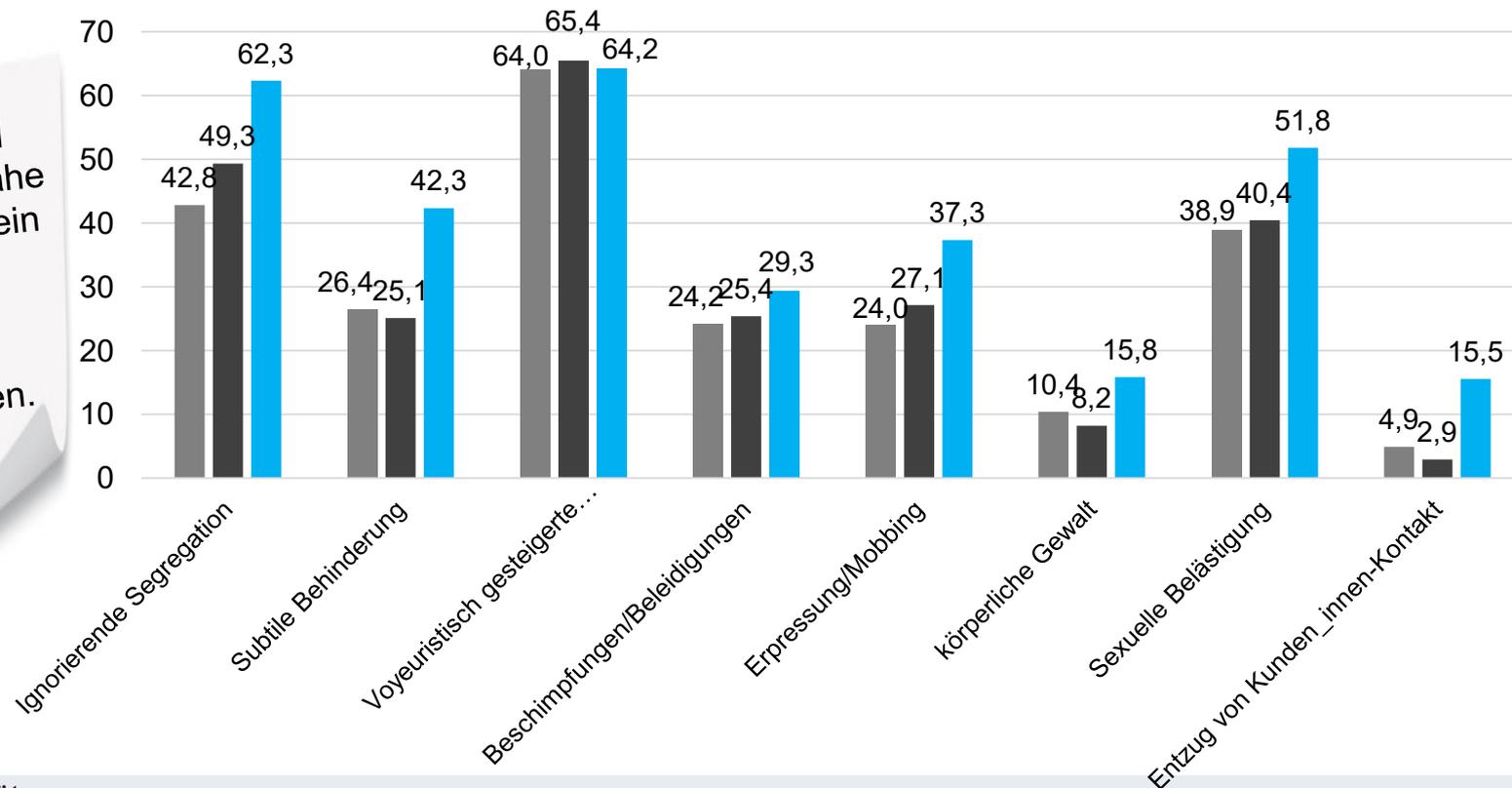


Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt.“

n = 2.884

■ LS ■ B ■ T*



Mehr als drei Fünftel können als AGG-nahe Diskriminierungen, ein Fünftel als strafrechtlich relevante Diskriminierungen beschrieben werden.

Reflexionseinheit

Bitte denken Sie einmal darüber nach, welche Auswirkungen der Umgang mit der eigenen sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz haben könnte:

- Welche Auswirkungen hat ein verschlossener, welche ein offener Umgang für die LSBT*-Personen selbst?
- Welche Auswirkungen hat der jeweilige Umgang für die Organisation als Ganzes?