

M. Sc. Nain Heiligers, Dipl.-Psych. Prof. Dr. Dominic Frohn

Ergebnisbericht

„TIN*klusiv im Office?!“



Die Gestaltung einer inklusiven Unternehmenskultur für trans*, inter* und nicht-binäre Personen

Auf Grundlage einer quantitativen Befragung mit 414 TIN* Personen



Vorwort

Liebe Leser*innen,

möchten Sie nach dieser Begrüßung mit dem Asterisk (dem „Gendersternchen“) noch weiterlesen? Unabhängig davon, ob Sie spontan mit Zustimmung oder Ablehnung reagieren: Die vorliegende Studie hält in diesem Zusammenhang sicher relevante Impulse bereit. Es geht um trans*, inter* und nicht binäre (tin*) Personen am Arbeitsplatz – eine Personengruppe, deren Arbeitssituation bis dato wenig umfassend wissenschaftlich beschrieben ist. Mit der Lektüre der auf den folgenden Seiten beschriebenen Studienergebnisse wird sicher verständlich(er), wofür eine Beschäftigung mit Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz hilfreich ist. Zusätzlich lassen sich daraus Ideen ableiten, was Arbeitgebende zur Gestaltung einer tin*klusiven Unternehmenskultur beitragen können.

Weil die realen Diskriminierungserfahrungen von tin* Beschäftigten nach wie vor hoch und die vielfältigen Ideen zur Verbesserung der Arbeitssituation noch nicht umfassend verbreitet sind, haben wir uns dazu entschlossen, diese Sonderauswertung aus der Studienreihe „Out im Office?!“ in Auftrag zu geben.

Diese Studie soll zum einen die reale Situation der tin* Personen am Arbeitsplatz nachvollziehbar erfassen und zum anderen Hinweise geben, wo die Verbesserungspotenziale und Chancen für Unternehmen und Verwaltungen liegen. Dabei hoffen wir, hilfreiche Informationen zu teilen und nützliche Impulse geben zu können – mit dem Ziel, die Akzeptanz am Arbeitsplatz zu steigern.

Ich danke Nain Heiligers und Prof. Dr. Dominic Frohn für diese herausragende Arbeit, die zielgerichtet auf die Erfahrungen der von der dgti vertretenen Menschen eingeht.

Petra Weitzel

1. Vorsitzende Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit

Inhalt

Vorwort	2
Einleitung	4
Demografie	6
Umgang mit Geschlechtlichkeit sowie geschlechtlicher Identität	13
Diskriminierung am Arbeitsplatz	16
Diversity Management, Unternehmenskultur und zusammenhängende Faktoren	21
Resümee	27
Literatur	32

Zitation

Heiligers, N. & Frohn, D. (2024). „TIN*klusiv im Office?!“ Die Gestaltung einer inklusiven Unternehmenskultur für trans*, inter* und nicht-binäre Personen. dgti.

Herausgeberin



Kooperationspartnerinnen



1 Einleitung

Die Diskurse um Diversity und den Einsatz von Maßnahmen zur Gestaltung einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur haben sich in den letzten Jahren intensiviert. Unternehmen und Organisationen in Deutschland setzen zunehmend ein ganzheitliches Diversity Management mit der Beachtung aller Vielfaltsdimensionen um (Frohn & Heiligers, 2023). Studien zur Arbeitssituation von LSBTIQA* Beschäftigten machen deutlich, dass trans*, inter* und nicht-binäre (tin*) Personen weiterhin in hohem Ausmaß Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben und viele Beschäftigte verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz umgehen (Frohn et al., 2017, 2020; Frohn & Heiligers, 2024). Ein offener Umgang wiederum zeigte in vergangenen Erhebungen sowohl einen positiven Zusammenhang zum Wohlbefinden von LSBTIQA* Befragten als auch zur Arbeitszufriedenheit sowie zur Verbundenheit mit dem Unternehmen (ebd.). Sowohl die hohen Diskriminierungszahlen als auch die Verschlossenheit am Arbeitsplatz lassen darauf schließen, dass in deutschen Unternehmen und Organisationen weiterhin Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Gestaltung einer diversitätssensiblen und inklusiven Unternehmenskultur besteht, die einen offenen Umgang für tin* Personen ermöglicht sowie Diskriminierung reduziert.

Die Studienreihe „Out im Office?!“ stellt die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen seit 2007 (vorangegangene vergleichbare Studie 1997) mit regelmäßigen Erhebungen und Erweiterungen im Hinblick auf die Zielgruppe in den Fokus (ebd.). Dabei werden die Teilnehmenden hinsichtlich ihres (offenen) Umgangs mit der queeren Identität, zu Diskriminierungserfahrungen sowie zur LSBTIQA* freundlichen Unternehmenskultur und zum Diversity Management befragt. Dies erlaubt eine differenzierte Betrachtung in Bezug auf die Geschlechtlichkeit und die geschlechtliche sowie sexuelle Identität. Zudem können neben dem jeweils aktuellen Stand durch Vergleich mit den früheren Erhebungen auch Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ergründet werden.

Diese Sonderauswertung der letzten „Out im Office?!“ Erhebung aus dem Jahr 2023 fokussiert die Arbeitssituation tin* Beschäftigter in Deutschland, wobei neben dem offenen Umgang mit der geschlechtlichen Identität bzw. Geschlechtlichkeit sowie Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz insbesondere unterstützende Faktoren zur Gestaltung einer tin*klusiven¹ Unternehmenskultur beleuchtet werden.

¹ Der Begriff tin*klusiv bedeutet trans*-, inter*- und nicht-binär-inklusiv und wurde von René_ Rain Hornstein entwickelt und erstmals in den „Kriterien für TIN-klusive Hochschulen“ (Hornstein & AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, 2019) verwendet. Wir danken René_ Rain Hornstein für die Kreation des Begriffes und die Erlaubnis der Verwendung desselben in dieser Publikation.





2 Demografie

Zwischen Mai und August 2023 haben insgesamt 1.587 LSBTIQA* Arbeitnehmer*innen an der Online-Befragung „Out im Office?!“ teilgenommen und Aussagen zur Arbeitssituation sowie zum Umgang mit ihrer Geschlechtlichkeit, geschlechtlichen bzw. sexuellen Identität getroffen. Insgesamt 414 der Befragten identifizieren sich als trans*, inter* und/oder nicht-binär (s. Tabelle 1). Das Durchschnittsalter der gesamten tin* Stichprobe beträgt 42 Jahre (SD = 11,92). Die Altersverteilung in 6-Jahres-Clustern ist in Abbildung 1 dargestellt. Das Durchschnittsalter der endo cis LSBQA* Personen war mit 46 Jahren (SD = 11,37) etwas höher als das der tin* Befragten.

Tabelle 1. Demografische Angaben nach Geschlechtsidentität/ Geschlechtlichkeit.

	endo trans* binär		endo trans* nicht-binär	endo nicht-binär	inter* (cis, trans* u./o. nicht-binär)
	weiblich	männlich			
% (n)	33,6 % (139)		32,4 % (134)	28,5 % (118)	3,9 % (16) ¹
	15,5 % (64)	18,1 % (75)			
Altersdurchschnitt	44,67 (13,34)		37,77 (9,83)	41,15 (9,68)	51,38 (15,50)
[M (SD)]	48,67 (13,92)	41,25 (11,87)			

Anmerkung: In der Filterführung wurden inter* cis und inter* trans* Personen getrennt erhoben, mussten jedoch aufgrund der geringen Stichprobengröße zusammengefasst werden. Von den 16 inter* Befragten gaben Personen sowohl cis als auch trans* und/oder nicht-binäre Geschlechtsidentitäten an. 7 endo trans* Personen machten keine spezifizierende Angabe zu ihrer Geschlechtsidentität und können daher den Kategorien „binär“ und „nicht-binär“ nicht zugeteilt werden. n = 407.

¹ Für Teilstichproben < 100 können im Folgenden lediglich Tendenzaussagen getroffen werden.

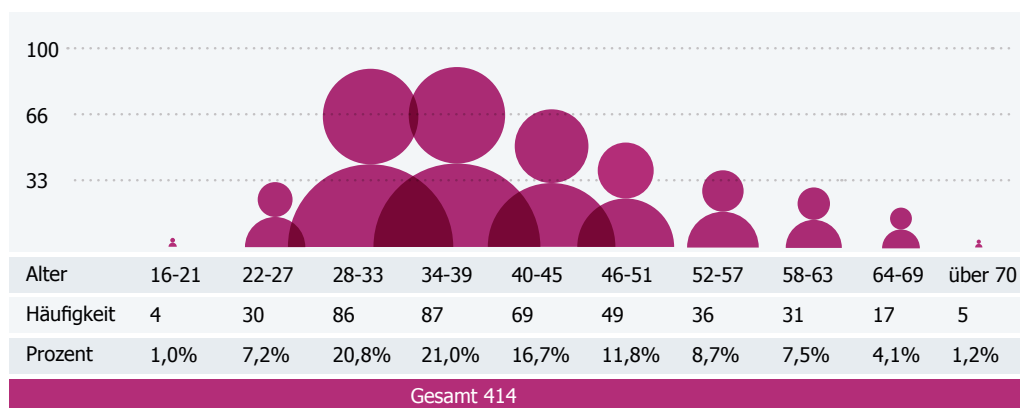


Abbildung 1. Lebensalter der gesamten tin* Stichprobe in 6-Jahres-Clustern.

Verhältnis Geschlechtlichkeiten, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Identitäten

Tabelle 2 veranschaulicht, in welchem Verhältnis Geschlechtlichkeiten, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Identitäten für die tin* Befragten stehen. Im Vergleich zu den endo cis LSBQA* Befragten der Gesamtstichprobe wählten deutlich mehr tin* Befragte die Kategorien pansexuell (33,1 % vs. 8,8 %), asexuell (18,4 % vs. 3,7 %), bisexuell (24,4 % vs. 16,1 %) sowie weitere Selbstbezeichnungen (17,4 % vs. 6,6 %).

	endo trans* und/ oder nicht-binär (n = 398)	inter* (n = 16)	Gesamt TIN* (N = 414)
Asexuell	18,3 % (73)	18,8 % (3)	18,4 % (76)
Bisexuell	25,1 % (100)	6,3 % (1)	24,4 % (101)
Heterosexuell	7,0 % (28)	0,0 % (0)	6,8 % (28)
Lesbisch	17,8 % (71)	18,8 % (3)	17,9 % (74)
Pansexuell	32,9 % (131)	37,5 % (6)	33,1 % (137)
Schwul	8,0 % (32)	6,3 % (1)	8,0 % (33)
Andere SB	18,1 % (75)	18,8 % (3)	18,8 % (78)
Keine Angabe	0,8 % (3)	12,5 % (2)	1,2 % (5)

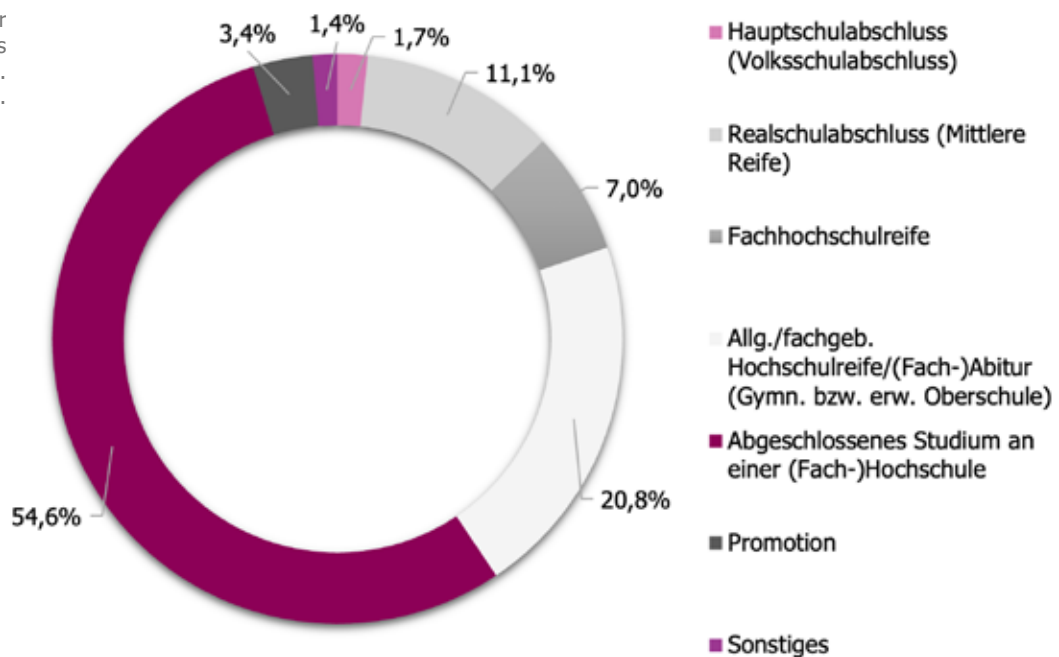
Anmerkung: Die Prozentangaben beziehen sich auf den Anteil innerhalb der Spalte. SB = Weitere Selbstbezeichnungen der sexuellen Identität. Mehrfachnennungen möglich, 532 Angaben bei N = 414 Befragten.



Schulabschluss der Befragten

In Abbildung 2 werden die höchsten Bildungsabschlüsse dargestellt. Mit 85,7 % hat die Mehrheit der tin* Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erreicht. 58,0 % besitzen darüber hinaus einen weiterführenden Studienabschluss. Im Vergleich zu anderen Online-Befragungen war der Anteil der Befragten mit Hochschulreife bei den tin* Befragten deutlich höher (z. B. Golla et al., 2023: 69,5 % [N = 1.464]; Schredl & Göritz, 2014: 60,0 % [N = 2.872])³.

Abbildung 2. Höchster Bildungsabschluss der tin* Befragten.
N = 414.



Form der Erwerbstätigkeit

Rund zwei Drittel der Befragten befanden sich zum Erhebungszeitpunkt in einem Angestelltenverhältnis (67,9 %, s. Tab. 3). Weitere große Berufsgruppen sind Selbstständige (10,1 %) und Studierende (13,3 %). Bei den endo cis LSBQA* Befragten aus der Gesamterhebung ist der Anteil der Angestellten (76,3 %) als auch der Beamten*innen (11,7 %) höher sowie der der Selbstständigen (7,1 %) und Studierenden (5,5 %) niedriger als bei den tin* Befragten. Über die Hälfte der tin* Befragten ist voll erwerbstätig (58,9 %, s. Abb. 3). Bei den endo cis LSBQA* Arbeitnehmer*innen trifft dies im Vergleich jedoch auf über drei Viertel (78,0 %) zu. Im Subgruppenvergleich sind die endo trans* binären Befragten⁴ mit 71,4 % deutlich häufiger in Vollzeit beschäftigt als endo (trans*) nicht-binäre Befragte (51,5 % bzw. 55,1 %).

³ Online-Befragungen weisen eine Verzerrung hinsichtlich des Bildungsschnitts im Vergleich zu anderen Erhebungsformaten auf (Schoen, 2004; Wagner-Schelewsky & Hering, 2022), weshalb hier lediglich andere Online-Befragungen zum Vergleich herangezogen werden. Die vorliegenden Ergebnisse weisen demnach auf einen generell höheren Bildungsabschluss der tin* Befragten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung hin (und nicht nur auf eine Verzerrung durch das Online-Erhebungsformat).

⁴ Zwischen trans* weiblichen und trans* männlichen Befragten zeigten sich nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der Erwerbstätigkeit (in Vollzeit beschäftigt: 71,9 % vs. 70,7 %).

	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Arbeiter*in	32	7,7
Angestellte*r	281	67,9
Beamter*in	27	6,5
Selbstständige*r/Freiberufler*in	42	10,1
Unternehmer*in	8	1,9
Haushalt organisierende Person	4	1
Student*in	55	13,3
Auszubildende*r	21	5,1
Schüler*in	3	0,7
Keiner entlohten Arbeit nachgehend/arbeitslos bzw. arbeitssuchend	14	3,4
Im Altersruhestand	3	0,7
Frührentner*in	3	0,7
Freiwilliger Wehrdienst/ Freiwilliges Soziales Jahr	6	1,4
Sonstiges	11	2,7

Tabelle 3.
Beruflicher Status
der gesamten tin*
Befragten.

Anmerkung. Personen
im Ruhestand gaben
daneben noch weitere
Arbeitstätigkeiten an.
Mehrfachnennungen
möglich, 510 Angaben
bei N = 414 Befragten.

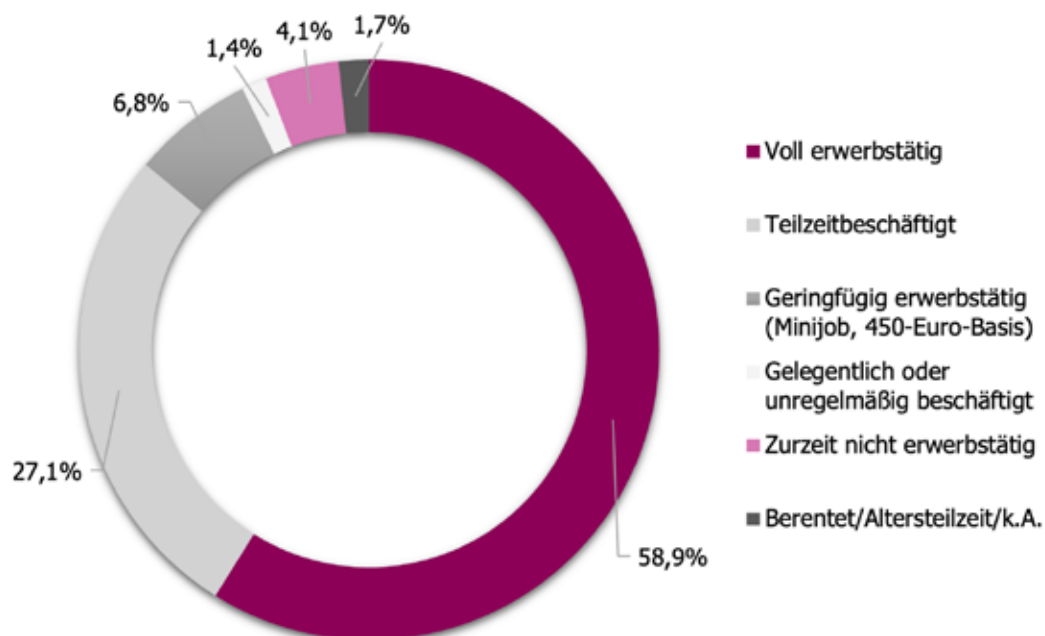


Abbildung 3:
Erwerbstätigkeit der tin*
Befragten. k. A. = keine
Angabe. N = 414.



Unternehmensgröße

50,2 % der tin* Befragten sind in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) oder soloselbstständig tätig, 40,8 % der Befragten arbeiten in Unternehmen und Organisationen mit über 500 Mitarbeitenden (s. Tab. 4). Bei den endo cis LSBQA* Befragten ist dieser Anteil mit 55,5 % deutlich höher, der Anteil von in KMU Beschäftigten oder soloselbstständig Tätigen mit 36,7 % geringer als bei der tin* Stichprobe.

Tabelle 4.
Verteilung der
Unternehmensgrößen der
tin* Befragten.

	Häufigkeit	Prozente
Unter 10 Mitarbeiter*innen	59	14,3
11 bis 49 Mitarbeiter*innen	66	15,9
50 bis 249 Mitarbeiter*innen	76	18,4
250 bis 499 Mitarbeiter*innen	27	6,5
500 bis 1.000 Mitarbeiter*innen	30	7,2
Über 1.000 Mitarbeiter*innen	139	33,6
soloselbstständig	7	1,7
Keine Angabe	10	2,4
Gesamt	414	100

Führungsverantwortung

Insgesamt 52 Personen (12,6 %) geben an, in einer LSBTIQA* Arbeitsstelle beschäftigt zu sein (im Vergleich endo cis LSBQA* Befragte: 4,9 %), 358 tin* Befragte (86,5 %) verneinten diese Frage. In Führungsverantwortung befindet sich rund ein Fünftel der tin* Stichprobe (20,8 %, s. Abb. 4). Bei den endo cis LSBQA* Befragten ist dieser Anteil mit 37,3 % deutlich höher als bei den tin* Befragten.

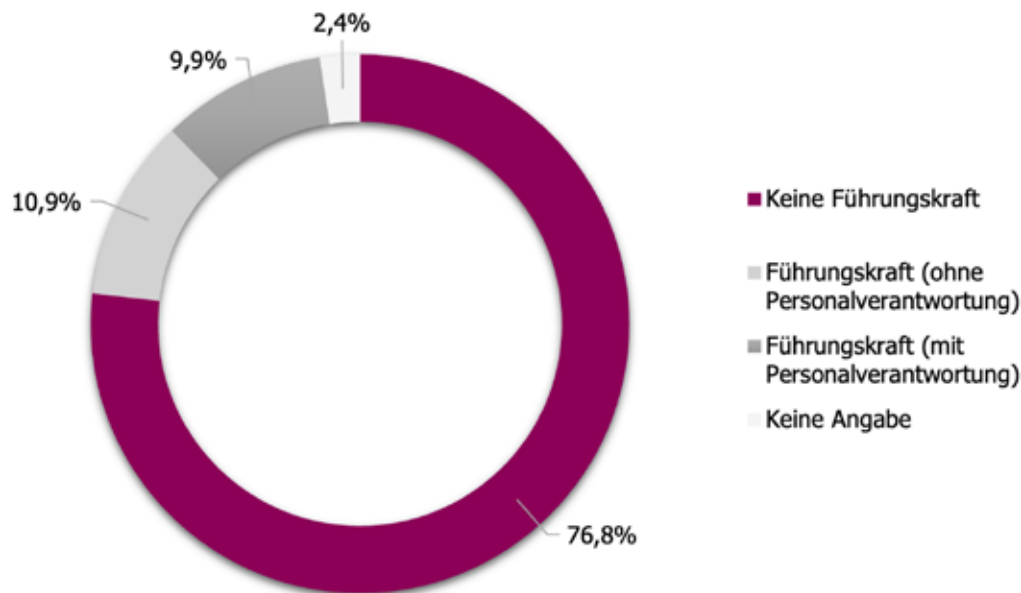


Abbildung 4:
Führungspositionen der
tin* Befragten. N = 414.

Angaben zum Arbeitsort

Die Angaben zum Bundesland gleichen den Ergebnissen der früheren Erhebungen (Frohn et al., 2017, 2020). Am häufigsten wurden die Bundesländer NRW (25,6 %), Sachsen (11,1 %), Berlin (10,9 %), Bayern (9,2 %) und Hessen (8,0 %) genannt, am geringsten (ca. 1 %) ist der Anteil der Befragten aus dem Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Rund ein Viertel der tin* Befragten ist in einer Millionenstadt tätig (25,1 %), etwas weniger als die Hälfte in einer Großstadt (47,1 %; s. Tab. 5). In Kleinstädten oder auf dem Land arbeiten 12,6 % der Befragten.

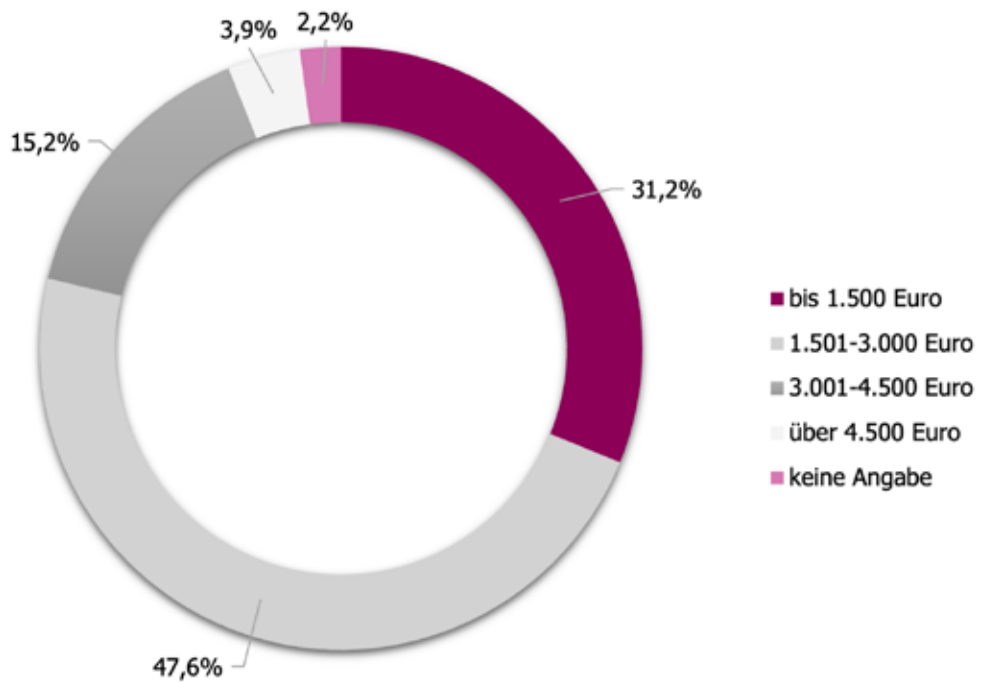
	Häufigkeit	Prozent
Land (< 5.000 EW)	16	3,9
Kleinstadt (5.000-19.999 EW)	36	8,7
Mittelstadt (20.000-99.999 EW)	55	13,3
Großstadt (100.000-999.999 EW)	195	47,1
Millionenstadt (min. 1.000.000 EW)	104	25,1
Keine Angabe	8	1,9
Gesamt	414	100

Tabelle 5. Größe des
Arbeitsorts der tin*
Befragten.

Unternehmensgröße

Abbildung 5 stellt das monatliche Netto-Einkommen der tin* Befragten dar. Knapp unter ein Drittel der Befragten (31,2 % vs. endo cis LSBQA*: 9,2 %) erhält bis zu 1.500 Euro monatlich, ca. die Hälfte (47,6 % vs. endo cis LSBQA*: 43,5 %) zwischen 1.501 und 3.000 Euro. 15,2 % gaben ein Netto-Einkommen zwischen 3.001 und 4.500 Euro sowie 3,9 % über 4.500 Euro an (vs. endo cis LSBQA*: 30,2 % bzw. 14,9 %).

Abbildung 5. Monatliches Netto-Einkommen der tin* Befragten. N = 414.





3 Umgang mit Geschlechtlichkeit sowie geschlechtlicher Identität

Offenheit am Arbeitsplatz

Die Offenheit mit der Geschlechtsidentität bzw. Geschlechtlichkeit gegenüber Kollegen*innen, Führungskräften sowie Mitarbeitenden ist in Abbildung 6 dargestellt. Jeweils über die Hälfte der Befragten ist verschlossen⁵ gegenüber Kollegen*innen (55,9 %), Führungskräften (57,6 %) sowie Mitarbeitenden (53,8 %). Rund ein Fünftel ist gegenüber allen Kollegen*innen offen, ein Viertel gegenüber allen Führungskräften sowie über ein Drittel gegenüber allen Mitarbeitenden.

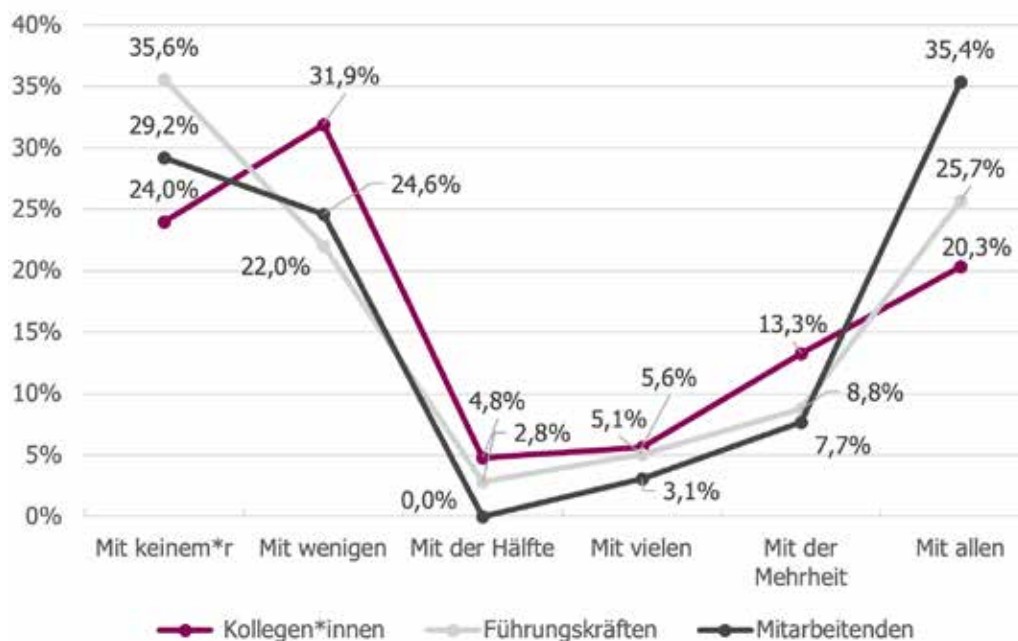


Abbildung 6. Offenheit der tin* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind, gegenüber Kollegen*innen, Führungskräften und Mitarbeitenden.

n_{Kollegen*innen} = 354;
n_{Führungskräfte} = 354;
n_{Mitarbeitende} = 65.

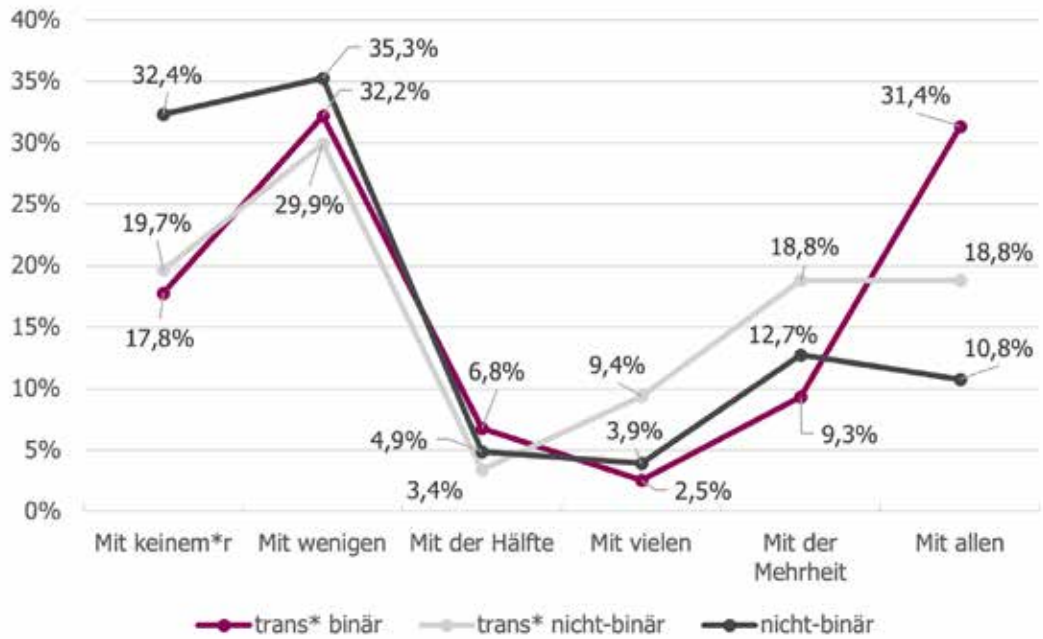
⁵ Als verschlossen gelten die tin* Befragten, die mit keinem*r oder mit wenigen über ihre Geschlechtlichkeit bzw. geschlechtliche Identität sprechen.

Subgruppenvergleich: Offenheit gegenüber Kollegen*innen

Im Subgruppenvergleich (s. Abb. 7) der endo trans* und/oder nicht-binären Befragten wird deutlich, dass jeweils ca. die Hälfte der trans* binären (50,0 %) und der trans* nicht-binären Personen (49,6 %) verschlossen gegenüber Kollegen*innen mit der Geschlechtsidentität umgehen, während über zwei Drittel (67,6 %) der nicht-binären Befragten dies angeben. Knapp unter ein Drittel der trans* binären, unter ein Fünftel der trans* nicht-binären sowie 11,0 % der nicht-binären Befragten sprechen mit allen Kollegen*innen offen über die Geschlechtsidentität.

Abbildung 7.
Offenheit gegenüber
Kollegen*innen im
Subgruppenvergleich.
Angaben der endo
trans* und/oder nicht-
binären Befragten,
die nicht an einer
LSBTIQA* Arbeitsstelle
tätig sind. Aufgrund der
Teilstichprobengröße
konnten die Werte für
inter* Befragte nicht
gesondert ausgewertet
werden.

$n_{\text{trans* binär}} = 118$;
 $n_{\text{trans* nicht-binär}} = 117$;
 $n_{\text{nicht-binär}} = 102$.





Jahresvergleich: Offenheit gegenüber Kollegen*innen

Der Jahresvergleich (s. Abb. 8) der Angaben der endo trans* und/oder nicht-binären Befragten verdeutlicht, dass der Anteil der Befragten, die mit allen Kollegen*innen offen über die geschlechtliche Identität sprechen, von 2017 bis 2023 gestiegen ist. Die Verschllossenheit hingegen zeigt eine weniger eindeutige Entwicklung: Der Anteil der verschlossenen Befragten ist 2023 mit 55,5 % zwar niedriger als 2017 (70,4 %), 2020 gaben allerdings mit 50,0 % weniger endo trans* und/oder nicht-binäre Befragte an, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umzugehen.

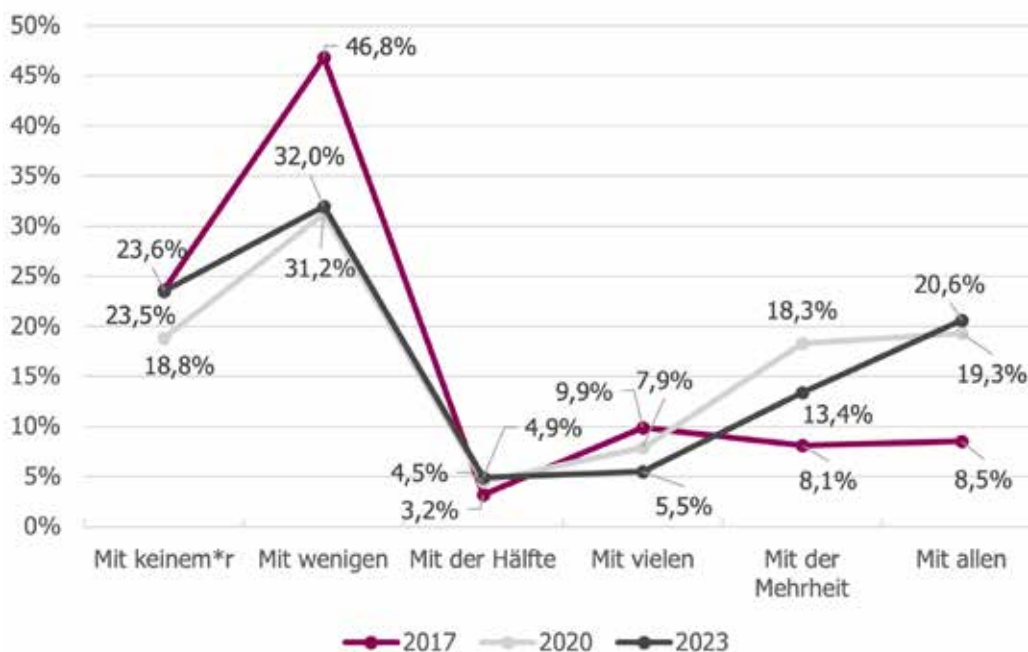


Abbildung 8. Jahresvergleich der Offenheit gegenüber Kollegen*innen. Angaben der endo trans* und/oder nicht-binären Befragten einbezogen, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind. Da in der 2017er Erhebung Angaben der inter* Befragten nicht gesondert erhoben wurden, können die Werte der inter* Befragten nicht in den Jahresvergleich einbezogen werden.
 $n_{2017} = 284$;
 $n_{2020} = 202$;
 $n_{2023} = 344$.

4 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Schlechterbehandlung am Arbeitsplatz

Tabelle 6 führt auf, in welchen Bereichen die tin* Befragten mögliche Ungleichbehandlung erlebt haben. Im Vergleich zu den endo cis LSBQA* Befragten der Gesamterhebung waren bei der tin* Stichprobe in allen Bereichen bis auf „Urlaub“ höhere Werte zu finden. Mindestens eine Form der Ungleichbehandlung hat über die Hälfte der tin* Befragten (52,2 %) sowie rund ein Drittel der endo cis LSBQA* Personen (31,7 %) erlebt.

Tabelle 6. Erfahrung von Schlechterbehandlung der tin* Befragten.

Schlechterbehandlung	TIN*
Urlaub	11,8 % (49)
Gehalt	15,0 % (62)
Fort- & Weiterbildung	9,7 % (40)
Beförderung/Weiterentwicklung	18,6 % (77)
Funktionsübernahme	14,7 % (61)
Leistungsdruck	24,9 % (103)
Wertschätzung	36,5 % (151)

Anmerkung.
Mehrfachnennungen
möglich, 543 Angaben bei
N = 414.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

Die Angaben zu Diskriminierungserfahrungen, die mit Arbeitsplatzsicherheit in Verbindung stehen, sind in Tabelle 7 dargestellt. 28,5 % der tin* Befragten sowie 12,3 % der endo cis LSBQA* Personen haben mindestens eine Form direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung erlebt.

Tabelle 7. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung der tin* Befragten.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	TIN*
Arbeitsplatz nicht bekommen	24,4 % (101)
Versetzung erleben müssen	6,3 % (26)
Kündigung erleben müssen	9,7 % (40)

Anmerkung.
Mehrfachnennungen
möglich, 167 Angaben bei
N = 414.

Konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz

Tabelle 8 führt die benannten Diskriminierungserfahrungen der tin* Befragten auf, die in Oberkategorien zusammengefasst wurden. Abbildung 9 veranschaulicht den Anteil der Befragten, die mindestens eine Form der Diskriminierung pro Oberkategorie erlebt haben. Fast drei Viertel der Befragten nannte mindestens eine Erfahrung der Kategorie „Voyeuristisches Interesse und Irritation“ (z. B. Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit; Unangenehmes Interesse am Privatleben), rund zwei Drittel haben zudem mindestens eine Form ignorierender Segregation (z. B. Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit; Kontaktabbruch) sowie tin*spezifischer Diskriminierung erlebt (z. B. Weigerung der Organisation, tin* Personen in ihrer Identität anzunehmen). Ungefähr die Hälfte der

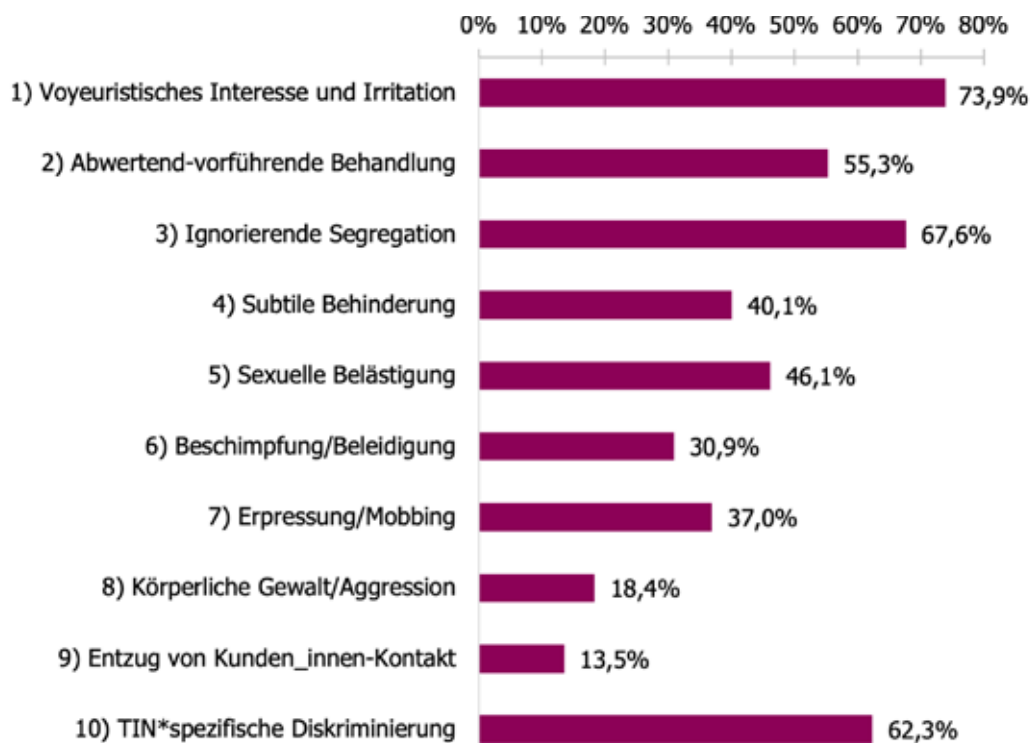
Befragten machte mindestens eine Erfahrung abwertend-vorführender Behandlung (z. B. uscheln/Gerüchte/Lügen) oder sexueller Belästigung (z. B. Unangenehme sexuelle Anspielungen).

Diskriminierungserfahrungen	Oberkategorie	TIN*
Unangenehmes Interesse am Privatleben	1	47,6 % (197)
Unverhältnismäßig langes, unverhohlenes Starren	1	41,1 % (170)
Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit	1	57,5 % (238)
Offene Bekundung von Irritation und Überforderung	1	54,6 % (226)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	2	45,9 % (190)
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme	2	32,4 % (134)
Zurschaustellung einer Person in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit	2	29,7 % (123)
Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit	3	58,9 % (244)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	3	32,4 % (134)
Nicht mehr ernst genommen werden	3	44,0 % (182)
Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss	4	30,2 % (125)
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	4	22,2 % (92)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	4	23,7 % (98)
Befürchtung sexueller Anmache	5	20,3 % (84)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	5	42,3 % (175)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	5	18,1 % (75)
Beschimpfung/Beleidigung	6	31,4 % (130)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	7	22,7 % (94)
Mobbing/Psychoterror	7	30,0 % (124)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	8	9,4 % (39)
Körperliche Gewalt/Aggression	8	16,9 % (70)
Entzug des Kunden*innen-Kontakts	9	13,5 % (56)
Verweigerung des Zugangs zu/negative Reaktionen auf Nutzung von Sanitär-/Umkleieräumen	tin*spezifisch	31,2 % (129)
Keine Anpassung von Namensschildern/Signaturen	tin*spezifisch	34,3 % (142)
Weigerung Dokumente nachträglich zu ändern	tin*spezifisch	29,2 % (121)
Weigerung von „Frauen“-/„Männer“-Gruppen, tin* Person aufzunehmen	tin*spezifisch	18,4 % (76)
Weigerung der Organisation, tin* Personen in ihrer Identität anzunehmen	tin*spezifisch	39,9 % (165)

Tabelle 8. Diskriminierungserfahrungen der tin* Befragten.

Anmerkung: Befragte, die sich entschlossen haben, keine Angaben zu machen, werden als Personen gezählt, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.
 $n_{\text{endo trans* u./o. nicht-binär}} = 60$;
 $n_{\text{inter*}} = 0$.
 Mehrfachnennungen möglich. 3.633 Angaben von Diskriminierungserfahrungen bei N = 414.

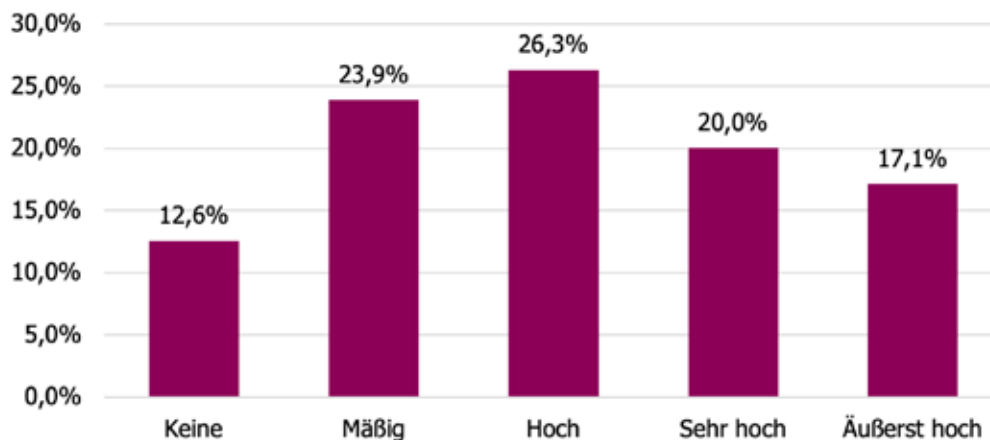
Abbildung 9.
Oberkategorien der
Diskriminierungs-
erfahrungen
der tin* Befragten.
N = 414.



Konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz

Der Diskriminierungsindex ergibt sich aus der Summe aller berichteten Diskriminierungserfahrungen und erlaubt den Vergleich des Ausmaßes erlebter Diskriminierung zwischen Befragten Gruppen sowie im Zeitverlauf. Abbildung 10 veranschaulicht, dass lediglich 12,6 % der tin* Befragten keine Diskriminierungserfahrung angegeben haben. 37,2 % haben sehr hohe bis äußerst hohe Diskriminierung erlebt. Im Vergleich hat jeweils rund ein Fünftel der endo cis LSBQA* Personen der Gesamtbefragung keine (19,7 %) bzw. sehr hohe bis äußerst hohe Diskriminierung (18,8 %) erlebt. Zwischen dem Diskriminierungsindex und Wohlbefinden zeigt sich für endo trans* und/oder nicht-binäre Befragte ein negativer Zusammenhang ($r_{T*} = -.17$): Je höher das Diskriminierungsausmaß ist, desto niedriger ist das Wohlbefinden der Befragten.

Abbildung 10.
Diskriminierungsindex der
tin* Befragten. N = 414.



Entwicklung der Diskriminierungserlebnisse im Zeitverlauf

Ungefähr zwei Drittel der tin* Befragten (65,5 %) gab an, dass die benannten Diskriminierungserfahrungen überwiegend in den letzten drei Jahren erlebt wurden. Bei den endo cis LSBQA* Befragten war dies bei 35,8 % der Fall. Abbildung 11 verdeutlicht Veränderungen des Diskriminierungsindex für endo trans* und/oder nicht-binäre Personen von 2017 bis 2023 (Frohn et al., 2017, 2020). Der Anteil der Befragten, die keine Diskriminierungserlebnisse angaben, ist von 2017 bis 2023 von 17,0 % auf 13,1 % gesunken. Bei den tin* Beschäftigten, die äußerst hohe Diskriminierung erlebt haben, ist wiederum ein kontinuierlicher Anstieg von 10,7 % auf 16,3 % zu beobachten.

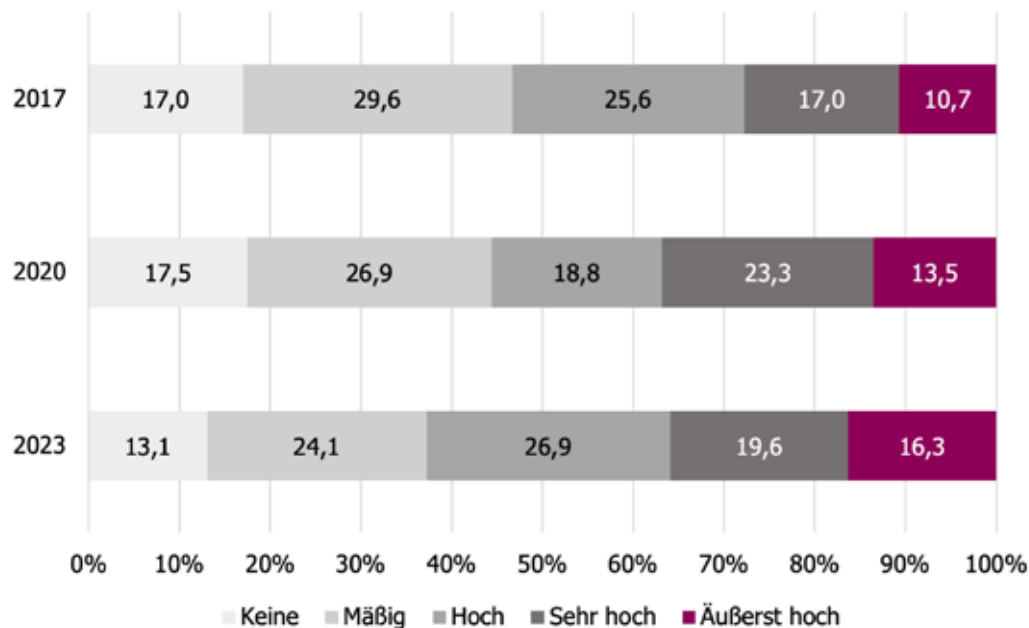


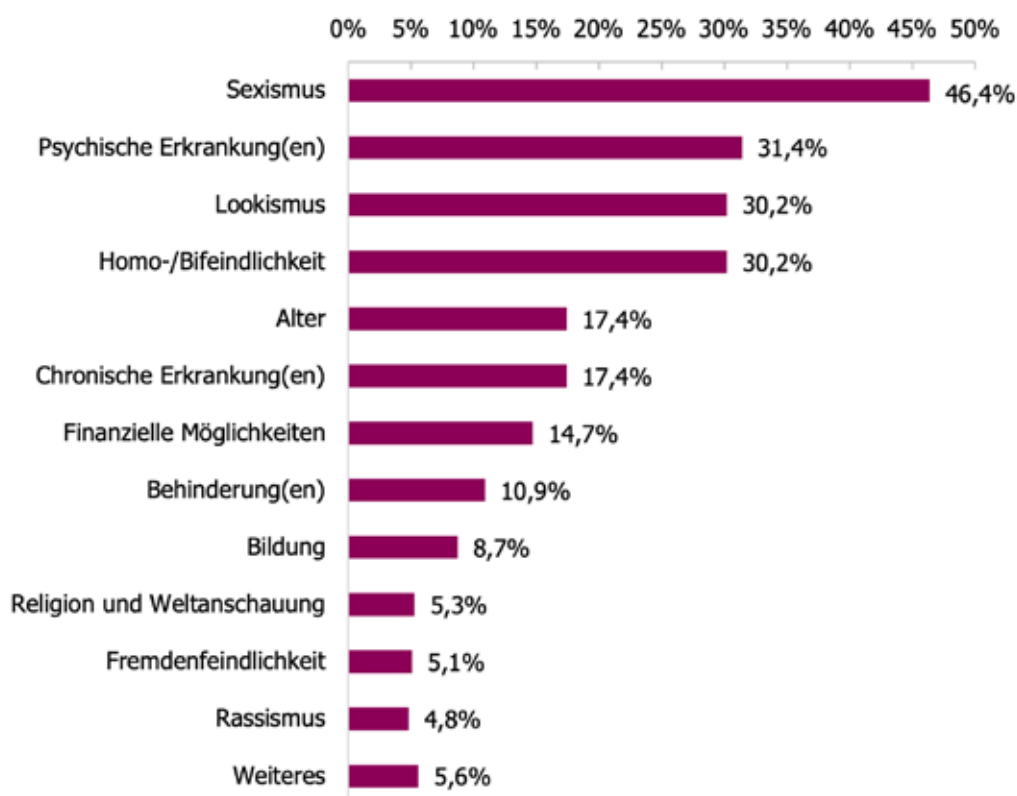
Abbildung 11. Diskriminierungsindex für die endo trans* und/oder nicht-binären Befragten im Jahresvergleich (2017, 2020, 2023). Da in der 2017er Erhebung Angaben der inter* Befragte nicht gesondert erhoben wurden, können die Werte der inter* Befragten nicht in den Jahresvergleich einbezogen werden. $n_{2017} = 270$; $n_{2020} = 223$; $n_{2023} = 398$.



Intersektionalitäten

71,2 % der tin* Befragten gaben mindestens eine Form intersektionaler Diskriminierung an (s. Abb. 12). Am häufigsten wurde mit 46,4 % Sexismus genannt. Im Subgruppenvergleich gaben 35,9 % der trans* Frauen, 25,3 % der trans* Männer sowie zwischen 53,0 % und 56,3 % der endo (trans*) nicht-binären bzw. inter* Befragten diese Dimension an. Die Diskriminierung aufgrund von psychischen Erkrankungen (31,4 %), Lookismus (Diskriminierung aufgrund von Größe/Gewicht/Aussehen; 30,2 %) sowie Homo-/Bifeindlichkeit (30,2 %) nannte jeweils rund ein Drittel der Befragten. Ca. ein Sechstel der tin* Befragten gab Erfahrungen von Diskriminierung aufgrund des Alters sowie chronischer Erkrankungen an (jeweils 17,4 %), 14,7 % nannten finanzielle Möglichkeiten, 10,9 % Behinderung(en) sowie 8,7 % Bildung. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung aufgrund der Religion und Weltanschauung wurden jeweils von ca. 5 % der tin* Befragten genannt. Diese Angaben liegen unter denen bevölkerungsrepräsentativer Vergleichsdaten (z. B. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM], 2022: Angabe Rassismuserfahrung 22 %). Zwischen der Anzahl der angegebenen Dimensionen intersektionaler Diskriminierung und dem Ausmaß an LSBTIQA* Diskriminierungserfahrungen zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang für endo trans* und/oder nicht-binäre Befragte ($r = .52$). Das bedeutet, dass davon auszugehen ist, dass von intersektionaler Diskriminierung betroffene Befragte im Durchschnitt auch mehr queerfeindliche Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben.

Abbildung 12. Angaben zur intersektionalen Diskriminierung neben der Geschlechtsidentität/ Geschlechtlichkeit. Mehrfachnennungen möglich, 944 Angaben von $n = 298$ Befragten. Die weiteren Befragten machten keine Angabe. $N = 414$.





5 Diversity Management, Unternehmenskultur und zusammenhängende Faktoren

Diversity Management Maßnahmen

Tabelle 9 führt Diversity-Management-Maßnahmen auf, von denen tin* Befragte berichteten, dass sie in ihrem Unternehmen bzw. ihrer Organisation bestünden. Mehr als zwei von fünf Befragten nannten Anti-Diskriminierungs-Richtlinien, die verschiedene Diversity-Dimensionen schützen (46,6 %), sowie die sensible Gestaltung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsformularen (43,2 %). Die bewusste Berücksichtigung von LSBTIQA* Personen in Anti-Diskriminierungs-Richtlinien wurde von 28,0 % der tin* Befragten genannt. Lediglich zwischen 14 % und 16 % der Befragten gaben an, dass es ein umfassendes Training zu Anti-Diskriminierung gäbe, das sexuelle Identität, Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit als Themen enthält, sowie, dass Betriebs-/Personalräte*innen beim Thema LSBTIQA* unterstützend seien bzw. die Förderung eines (niedrigschwelligen) Zugangs zu Informationen über LSBTIQA* durch die Organisation bestünde. Nur ca. jede 15. Person ist der Ansicht, dass Betriebsärzte*innen über das Thema LSBTIQA* aufgeklärt seien.

Insgesamt geben lediglich 9,2 % bzw. 1,2 % der tin* Befragten an, dass eher mehr bzw. viele Diversity Management Maßnahmen umgesetzt werden (s. Tab. 10). Fast zwei Drittel berichten von keinen bzw. kaum Diversity Management Maßnahmen. Im Vergleich zu 2020 ist bei der Gesamtstichprobe 2023 ein deutlicher Anstieg des Anteils der Befragten zu beobachten, der angibt, dass in ihrer Organisation bzw. in ihrem Unternehmen keine LSBTIQA* Diversity Maßnahmen bestünden (10,1 % auf 20,9 %; Frohn & Heiligers, 2024). Dies unterstreicht die Ergebnisse einer 2022 durchgeführten Studie zu Diversity Management in Deutschland, in der ein nicht unerheblicher Teil der Befragten eine geplante Reduktion der Maßnahmen angab (Frohn & Heiligers, 2023).

Tabelle 9. Angaben zu den einzelnen Diversity Management Maßnahmen.

Diversity Management	TIN*
Anti-Diskriminierungs-Richtlinien, die verschiedene Diversity-Dimensionen (z.B. Alter, sexuelle Identität, Religionszugehörigkeit) schützen	46,6 % (193)
Anti-Diskriminierungs-Richtlinien mit bewusster Berücksichtigung von LSBTIQA* Personen	28,0 % (116)
Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	23,9 % (99)
Fest eingestellte Mitarbeiter*innen oder Organisationseinheiten für das Thema Chancengleichheit/Diversity inkl. sexueller Identität, Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit (z.B. Diversity-Manager*innen oder -Counsils)	29,0 % (120)
Umfassendes Training zu Anti-Diskriminierung (Workshops etc.), das sexuelle Identität, Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit als Themen enthält	14,0 % (58)
Sensible Gestaltung der Stellenausschreibungen und Bewerbungsformulare (z.B. Einladung unabhängig von der sexuellen Identität, explizite Einladung von trans* und inter* Personen, gendergerechte Anschreiben bzw. Anrede)	43,2 % (179)
Beschwerde- oder Beratungssystem (z.B. Beschwerdestelle), das im Falle von Belästigungs- oder Diskriminierungsvorwürfen zu den Themen sexuelle Identität, Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit in Anspruch genommen werden kann	29,2 % (121)
Allies in der Organisation (z.B. heterosexuelle, endogeschlechtliche und/oder cis Personen, die die Belange von LSBTIQA* Mitarbeitern*innen unterstützen)	31,4 % (130)
Förderung eines (niedrigschwelligen) Zugangs zu Informationen über LSBTIQA* durch die Organisation (z.B. Auslage von Broschüren o.ä.)	15,9 % (66)
Betriebsärzte*innen in der Organisation, die über LSBTIQA* aufgeklärt sind	6,5 % (27)
Unterstützende Betriebsräte*innen/Personalräte*innen beim Thema LSBTIQA*	15,2 % (63)

Anmerkung:
Mehrfachnennungen
möglich. N = 414.

Tabelle 10.
Einschätzung der
Diversity Management
Maßnahmen.

Diversity Management Maßnahmen	TIN*
keine	23,4 % (97)
kaum	42,0 % (174)
eher wenig	24,2 % (100)
eher mehr	9,2 % (38)
viele	1,2 % (5)

Anmerkung:
N = 414.

Unternehmenskultur

Auf das Item „Zu Betriebsfeierlichkeiten sind Partner*innen jeder sexuellen Identität und/oder Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtlichkeit willkommen.“ antwortete über die Hälfte der tin* Befragten mit „Ja“ (55,5 %) und 5,0 % mit „Nein“, ca. 40 % machte keine Angabe bzw. antwortete mit „weiß nicht“. Bei diskriminierendem Verhalten gegenüber LSBTIQA* Personen gab etwas mehr als ein Drittel (38,1 %) der tin* Befragten an, dass die Organisation deutlich mache, dass dies Konsequenzen zur Folge habe. Jeweils ca. 31 % verneinten dieses Item bzw. machten keine Angabe/antworteten mit „weiß nicht“.

Unternehmenskultur	Ja	Nein	Keine Angabe/ weiß nicht
Zu Betriebsfeierlichkeiten sind Partner*innen jeder sexuellen Identität und/oder Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtlichkeit willkommen.	55,5 % (198)	5,0 % (18)	39,5 % (141)
Meine Organisation macht deutlich, dass diskriminierendes Verhalten gegenüber LSBTIQA* Personen Konsequenzen (z.B. Mitarbeiter*innen-Gespräche, Abmahnungen, Kündigungen) hat.	38,1 % (136)	31,4 % (112)	30,5 % (109)

Tabelle 11. Angaben zur Unternehmenskultur.

Anmerkung: Angaben der tin* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
N = 357.

Netzwerke

Die Antworten auf die Frage, ob im Unternehmen eine Gruppe oder ein Netzwerk existiert, das sich explizit mit dem Thema Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität befasst, sind in Tabelle 12 aufgeführt. Insgesamt 29,9 % der tin* Befragte gaben an, dass ein Netzwerk bestünde, über die Hälfte berichtete von keinem existierenden Netzwerk.

Netzwerk zum Thema Geschlechtlichkeit/Geschlechtsidentität	TIN*
Nein, es existiert kein solches Netzwerk.	53,6 % (192)
Nein, ein solches Netzwerk ist aber in Gründung.	3,9 % (14)
Ja, es existiert ein solches Netzwerk.	21,8 % (78)
Ja, es wird von dem*der Arbeitgeber*in anerkannt.	14,0 % (50)
Ja, es wird von dem*der Arbeitgeber*in finanziell unterstützt.	7,3 % (26)
Ja, es wird von dem*der Arbeitgeber*in eingebunden.	9,2 % (33)
Ja, ich bin Mitglied in diesem Netzwerk.	18,4 % (66)
Keine Angabe/weiß nicht	13,7 % (49)

Tabelle 12. Existenz eines LSBTIQA* Netzwerks innerhalb des Unternehmens.

Anmerkung.
Mehrfachnennungen möglich, 508 Angaben bei
N = 358.

Unternehmensklima

Auf die Items „In meiner Organisation bzw. in meinem Team ist das Klima bezüglich tin* Beschäftigten gut.“ stimmten 14,8 % in Bezug auf die Organisation sowie 34,5 % in Bezug auf das Team „voll und ganz“ sowie 38,5 % bzw. 31,9 % „eher“ zu (s. Tab. 13). Ca. ein Viertel (24,6 %) bzw. ein Fünftel (18,8 %) der tin* Befragten gab an, dass dies in Bezug auf die Organisation bzw. das Team (eher/überhaupt) nicht zuträfe.

Tabelle 13. Einschätzung des Klimas in der Organisation und im Team.

Klima gegenüber TIN* gut?	Organisation	Team
trifft überhaupt nicht zu	7,5 % (27)	5,9 % (21)
trifft eher nicht zu	17,0 % (61)	12,9 % (46)
trifft eher zu	38,5 % (138)	31,9 % (114)
trifft voll und ganz zu	14,8 % (53)	34,5 % (123)
keine Angabe/weiß nicht	22,1 % (79)	14,8 % (53)

Anmerkung: Angaben der tin* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.

Index zur Einschätzung der Unternehmenskultur

Der gewichtete Index zur Einschätzung der Unternehmenskultur durch die tin* Befragten ist in Tabelle 14 im Jahresvergleich (2020 vs. 2023) dargestellt. 41,1 % der Befragten berichtete 2023 von einer (sehr) unterstützenden Unternehmenskultur (2020: 46,1 %). Eine (sehr) wenig unterstützende Kultur gaben 58,9 % (2020: 53,9 %) der tin* Beschäftigten an.

Tabelle 14. Einschätzung der Unternehmenskultur (Index).

Unternehmenskultur	TIN* (2020)	TIN* (2023)
sehr wenig unterstützend	25,7 % (59)	26,4 % (93)
wenig unterstützend	28,3 % (65)	32,6 % (115)
unterstützend	38,7 % (89)	35,4 % (125)
sehr unterstützend	7,4 % (17)	5,7 % (20)

Anmerkung: Gewichteter Index, bestehend aus 14 Items zur Unternehmenskultur sowie zum -klima. Angaben der tin* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
n₂₀₂₀ = 230; n₂₀₂₃ = 353.

Aus den bisherigen Studien wird deutlich, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Unternehmenskultur im Hinblick auf LSBTIQA* Identitäten und der Offenheit bzw. Verschlussenheit von LSBTIQA* Beschäftigten besteht (Frohn, 2014; Frohn et al., 2017, 2020; Frohn & Heiligers, 2024). Auch in dieser Erhebung bestätigte sich dieser Zusammenhang für die endo trans* und/oder nicht-binären Beschäftigten mit $r = .51$ (s. Abb. 13). Auch die Diversity Management Maßnahmen korrelieren positiv, wenn auch schwächer, mit dem offenen Umgang der endo trans* und/oder nicht-binären Befragten ($r = .20$): Je unterstützender und offener die Unternehmenskultur im Hinblick auf LSBTIQA* sowie je mehr Diversity Management Maßnahmen eingesetzt werden, desto offener gehen die Befragten mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz um. Die Unternehmenskultur und Diversity Management Maßnahmen zeigten ebenso einen signifikanten Zusammenhang ($r = .55$) miteinander. Der offene Umgang korreliert zudem positiv mit der Arbeitszufriedenheit, der Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) sowie dem organisationsbezogenen Selbstwert, das bedeutet: Je offener die Befragten mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz sind (bzw. sein können), desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeit, desto ausgeprägter ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen und desto überzeugter sind sie, einen wertvollen Beitrag am Arbeitsplatz zu leisten.

Die Unternehmenskultur steht ebenfalls im positiven Zusammenhang mit dem Wohlbefinden ($r = .27$), der Resilienz ($r = .24$), der Arbeitszufriedenheit ($r = .36$), dem Commitment ($r = .44$) sowie dem organisationsbezogenem Selbstwert ($r = .42$; s. Abb. 13), das bedeutet: Je offener und unterstützender die Unternehmenskultur ist, desto höher ist das Wohlbefinden der Beschäftigten, ihre Resilienz und Arbeitszufriedenheit sowie ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen, auch sind sie in höherem Ausmaß überzeugt, einen wertvollen Beitrag am Arbeitsplatz zu leisten. Auch die Resilienz der endo trans* und/oder nicht-binären Befragten zeigt einen signifikanten positiven Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit ($r = .31$), zum Commitment ($r = .22$), dem organisationsbezogenen Selbstwert ($r = .46$) und dem Wohlbefinden ($r = .50$), das bedeutet: Je höher ihre Arbeitszufriedenheit, Verbundenheit mit dem Unternehmen, ihr organisationsbezogener Selbstwert und ihr Wohlbefinden jeweils sind, umso höher ist auch die Resilienz der Personen.

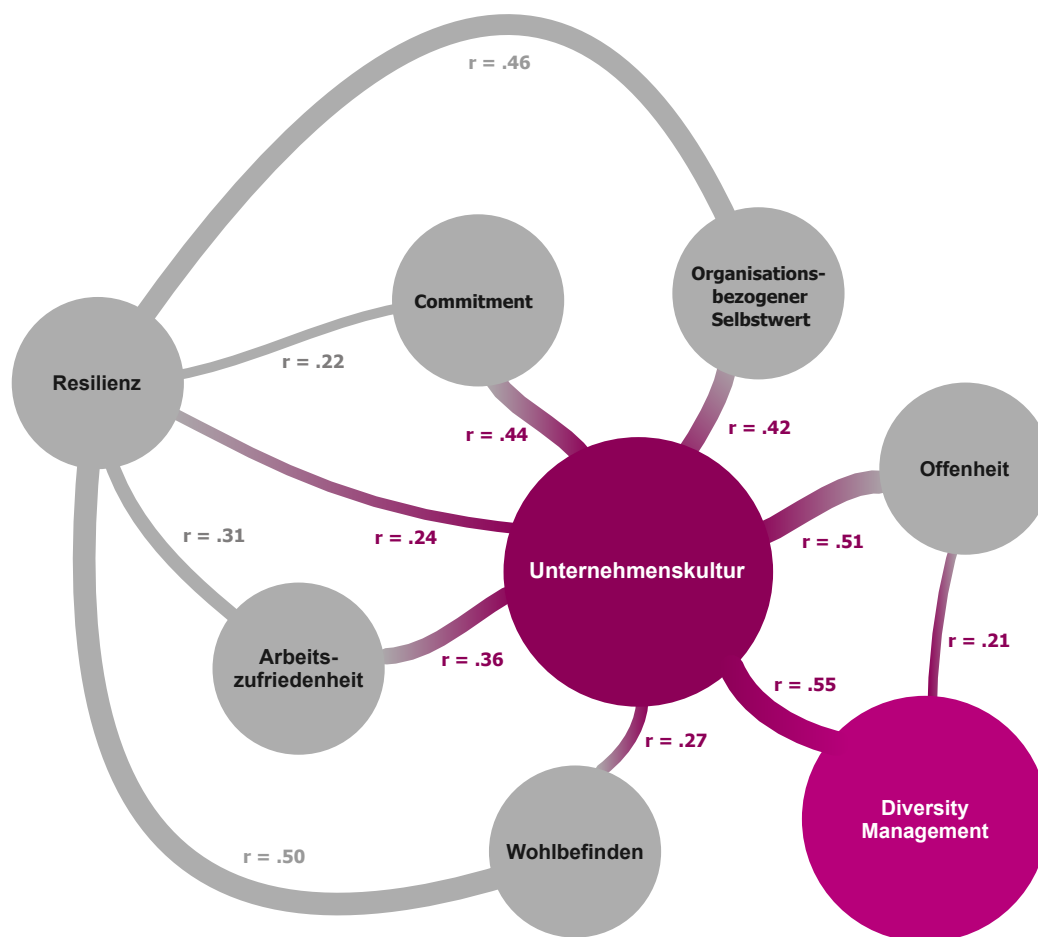


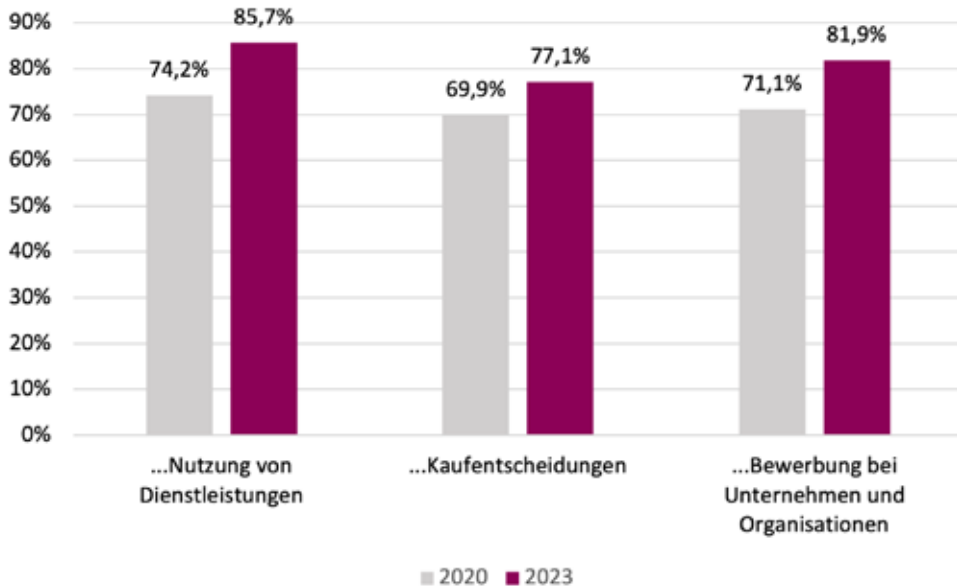
Abbildung 13. Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und intraorganisationalen sowie intrapersonalen Faktoren für endo trans* und/oder nicht-binäre Befragte, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind. Aufgrund der Teilstichprobengröße konnten die Werte für inter* Befragte nicht gesondert ausgewertet werden. $n = 348$.

Unternehmensselektion

Abbildung 14 veranschaulicht die Ergebnisse zur Unternehmensselektion der tin* Befragten im Jahresvergleich. LSBTIQA* freundliche Unternehmen werden von 85,7 % der Befragten bei der Nutzung von Dienstleistungen, von 77,1 % bei Kaufentscheidungen sowie von 81,9 % bei der Bewerbung bei Unternehmen/Organisationen bevorzugt. Im Vergleich zu den Ergebnissen 2020 (Frohn et al., 2020) zeigte sich in allen drei Bereichen ein Anstieg von ca. 10 %.

Abbildung 14.
Unternehmensselektion
der tin* Befragten im
Jahresvergleich. Angaben
in Prozent. N₂₀₂₀ = 322,
N₂₀₂₃ = 414.

Bevorzugung von LSBTIQA* freundlichen Unternehmen bei



6 Resümee

Demografie

Bildungsabschluss

Ergebnis: Die tin* Befragten weisen einen höheren Bildungsabschluss auf als Teilnehmende in vergleichbaren Online-Befragungen. 85,7 % haben mindestens eine Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife, 58,0 % zudem einen Studienabschluss.

Interpretationsmöglichkeit: Ein Grund für den hohen Bildungsabschluss könnte sein, dass tin* Personen durch höhere formelle Bildungsabschlüsse versuchen, mehr Wahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen, um somit Orte, an denen sie Diskriminierung erfahren, leichter verlassen zu können.

Beruflicher Status

Ergebnis: Im Vergleich zu endo cis LSBQA* Befragten ist der Anteil Angestellter niedriger, der Anteil Selbstständiger höher.

Interpretationsmöglichkeit: In selbstständigen Tätigkeiten haben tin* Personen mehr Möglichkeiten, selbstbestimmt auf dem Arbeitsmarkt zu handeln und eine möglichst diversitätssensible Arbeitsumgebung zu gestalten bzw. auszuwählen.

Unternehmensgröße

Ergebnis: Auch sind die tin* Beschäftigten häufiger in KMU tätig und seltener in Großkonzernen als endo cis LSBQA* Personen.

Interpretationsmöglichkeit: In KMU besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zum diversitätssensiblen Umgang schneller umzusetzen, auch wenn diese möglicherweise nicht als Diversity Management Maßnahmen bezeichnet werden (Frohn & Heiligers, 2023). Hinzu kommt, dass die Beschäftigten sich durch den direkt(er)en Kontakt zu Entscheidern*innen vielleicht mehr Gestaltungsoptionen erhoffen.

LSBTIQA* Arbeitsstellen

Ergebnis: 12,6 % der tin* Beschäftigten arbeiten in LSBTIQA* Arbeitsstellen. Dies trifft lediglich auf 4,9 % der endo cis LSBQA* Befragten zu.

Interpretationsmöglichkeit: LSBTIQA* Arbeitsstellen bieten für tin* Beschäftigte ein diversitätssensibleres Arbeitsumfeld, in dem mehr Diskriminierungsschutz besteht. Gleichzeitig können tin* Personen dort insbesondere Gender- und Diversitätskompetenzen einsetzen, die sie durch ihre Geschlechtsidentität bzw. Geschlechtlichkeit erworben haben (Frohn et al., 2017, 2020).

Erwerbstätigkeit, Führungspositionen und Netto-Einkommen

Ergebnis: Die tin* Befragten sind im Vergleich zu endo cis LSBQA* Befragten in geringerem Ausmaß voll erwerbstätig. Sie bekleiden zudem seltener Führungspositionen und haben ein niedrigeres Netto-Einkommen.

Interpretationsmöglichkeit: Die tin* Befragten erleben ein höheres Ausmaß an (direkt arbeitsplatzrelevanter) Diskriminierung (Frohn et al., 2020; Frohn & Heiligers, 2024). Dies kann sowohl das Ausmaß der Erwerbstätigkeit als auch das Netto-Einkommen betreffen, Diskriminierung ist hier weiterhin virulent.

Offenheit

Verschlossenheit am Arbeitsplatz

Ergebnis: Über die Hälfte der Befragten ist verschlossen gegenüber Kollegen*innen, Führungskräften und Mitarbeitenden.

Interpretationsmöglichkeit: Der mehrheitlich verschlossene Umgang der tin* Befragten kann im Zusammenhang mit weiterhin hohen Diskriminierungserfahrungen bzw. Befürchtung von Diskriminierung stehen.

Offenheit am Arbeitsplatz

Ergebnis: Offen gegenüber allen betrieblichen Interaktionspartnern*innen sind zwischen 20,3 % und 35,4 % der Befragten, wobei die Offenheit gegenüber Kollegen*innen am geringsten und gegenüber Mitarbeitenden am höchsten ist.

Interpretationsmöglichkeit: Die unterschiedlichen Zahlen zur Offenheit gegenüber den verschiedenen Zielgruppen gleichen in ihrem Verhältnis zueinander früheren Erhebungen (Frohn et al., 2017, 2020). Es besteht die Möglichkeit, dass als Führungskraft auch aufgrund der Position weniger Diskriminierung antizipiert wird. Gleichzeitig besteht auch die Möglichkeit, dass tin* Personen hier für Mitarbeitende als Vorbild fungieren können/möchten.

Umgang mit der Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit im Subgruppenvergleich

Ergebnis: Im Subgruppenvergleich der endo trans* und/oder nichtbinären Befragten sind nicht-binäre Befragte gegenüber Kollegen*innen am verschlossensten. Trans* binäre Befragte zeigen die größte Offenheit.

Interpretationsmöglichkeit: Es ist zu vermuten, dass das Wissen um Nicht-Binarität gesellschaftlich noch weniger verbreitet ist als das Wissen um Transgeschlechtlichkeit. Aus diesem Grunde könnte es sein, dass nicht-binäre Befragte ihre Identität eher verbergen bzw. auch mehr Diskriminierung befürchten.

Umgang mit der Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit im Jahresvergleich

Ergebnis: Der Anteil der Befragten, der mit allen Kollegen*innen offen über die geschlechtliche Identität spricht, ist von 2017 bis 2023 gestiegen. Gleichzeitig ist die Entwicklung der Verschlossenheit weniger eindeutig: Zwar ist der Anteil 2023 niedriger als 2017, im Vergleich zu 2020 jedoch etwas höher.

Interpretationsmöglichkeit: Eine erhöhte Transfeindlichkeit, die sich beispielsweise in einem Anstieg von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen gegenüber tin* Personen zeigt, ist imstande der Entwicklung hin zu einem offenen Umgang mit der eigenen Identität entgegenwirken und wieder stärker verschlossenes Verhalten zu fördern.

Diskriminierung

Schlechterbehandlung & direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

Ergebnis: Über die Hälfte der tin* Befragten hat eine Form der Schlechterbehandlung am Arbeitsplatz erlebt, über ein Viertel direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung, jeweils deutlich mehr als endo cis LSBQA* Personen.

Interpretationsmöglichkeit: Geschlechtlichkeit und Geschlechtsidentität sind als Themen am Arbeitsplatz noch nicht im gleichen Ausmaß verankert wie die sexuelle Identität. Die Folgen, insbesondere auch das Diskriminierungserleben kann durchaus existenzielle Auswirkungen auf tin* Beschäftigte haben.

Ausmaß der Diskriminierung

Ergebnis: Lediglich 12,6 % der tin* Beschäftigten hat keine Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt, über ein Drittel erlebt ein sehr hohes bis äußerst hohes Ausmaß. tin*spezifische Diskriminierungserfahrungen erleben dabei ungefähr zwei Drittel der Befragten.

Interpretationsmöglichkeit: Die hohen Zahlen lassen darauf schließen, dass die Diversitätskompetenz im Hinblick auf die Dimensionen Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit bei Unternehmen in Deutschland noch nicht so weit aufgebaut ist, dass ein diversitätssensibler Umgang gelingt, sondern im Gegenteil das Ausmaß der Diskriminierung noch als außerordentlich hoch beschrieben werden kann.

Diskriminierungserlebnisse im Jahresvergleich

Ergebnis: Zwei Drittel der Befragten erlebten die Diskriminierungserfahrungen überwiegend in den letzten drei Jahren. Im Jahresvergleich zeigten sich beim Diskriminierungsindex für endo trans* und/oder nicht-binäre Befragte leichte Veränderungen zu Ungunsten der Befragten: Weniger Personen, die keine Diskriminierung erleben, sowie ein gestiegener Anteil, der äußerst hohe Diskriminierung erlebt.

Interpretationsmöglichkeit: Die Entwicklung der Diskriminierungszahlen in den letzten drei Jahren kann im Zusammenhang mit zunehmend feindlichen öffentlichen Diskursen und gesteigener Transfeindlichkeit stehen. Dies könnte auch erklären, warum zwar die hoch ausgeprägte Offenheit gestiegen ist, die Diskriminierungserfahrungen allerdings gleichbleibend hoch bzw. angestiegen sind.

Intersektionalitäten

Ergebnis: 71,2 % der tin* Befragten erleben neben der Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtlichkeit weitere Formen der Diskriminierung (sexistischer Diskriminierung, Lookismus, Homo-/Bifeindlichkeit etc.).

Interpretationsmöglichkeit: Tin* Personen sind häufig auch von weiteren Diskriminierungsformen betroffen, was die Bedeutung eines ganzheitlichen Diversity Managements mit der Betrachtung aller Vielfaltsdimensionen und ihrer Intersektionen bestärkt.

Diskriminierung, Intersektionalitäten & Wohlbefinden

Ergebnis: Sind die Menge der Diskriminierungserfahrungen selbst und/oder die Anzahl der Dimensionen intersektionaler Diskriminierung hoch, ist das Wohlbefinden der Befragten deutlich niedriger.

Interpretationsmöglichkeit: Die (intersektionalen) Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf das Wohlbefinden der tin* Beschäftigten aus.

Diversity Management, Unternehmenskultur und zusammenhängende Variablen

Diversity Management

Ergebnis: Insgesamt geben lediglich 10,4 % der tin* Befragten an, dass eher mehr bzw. viele Diversity Management Maßnahmen umgesetzt werden. Fast zwei Drittel berichten von keinen bzw. kaum Diversity Management Maßnahmen. Der Anteil der Befragten, die keine Maßnahmen angeben, hat sich von 2020 bis 2023 mehr als verdoppelt (10,1 % auf 20,9 %).

Interpretationsmöglichkeit: Die Reduktion der Diversity Management Maßnahmen schließt an Studienergebnisse der letzten Jahre an (Frohn & Heiligers, 2023) und könnte eine Konsequenz multipler Krisen und ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen sowie der zunehmend polarisierten öffentlichen Diskurse zum Thema Vielfalt sein. Dadurch werden die Potenziale von Diversity nicht ausgeschöpft.

Diversity Management Maßnahmen

Ergebnis: Am häufigsten werden von den Befragten Antidiskriminierungs-Richtlinien sowie sensible Gestaltung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsformularen genannt. Umfassende Trainingsmaßnahmen, ein unterstützender Personal-/ Betriebsrat sowie Informationen über LSBTIQA* werden eher selten genannt.

Interpretationsmöglichkeit: Insbesondere Trainings zu Anti-Diskriminierung und Diversity für Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte*innen stellen ein relevantes Instrument zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Gestaltung einer inklusiven Unternehmenskultur dar.

Unternehmensklima- & kultur

Ergebnis: Lediglich 38,1 % der Befragten gaben an, dass die Organisation Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten gegenüber LSBTIQA* Personen verdeutliche, etwa die Hälfte der Befragten berichtet, dass zu Betriebsfeierlichkeiten LSBTIQA* Partner*innen willkommen sind. Das Klima im Team gegenüber tin* Beschäftigten wird von ca. zwei Dritteln der Befragten als (eher) gut eingeschätzt, das Klima in der Organisation als Ganzes von ca. der Hälfte der Befragten. Zwei von fünf Befragten berichten von einer (sehr) unterstützenden Unternehmenskultur, drei von fünf tin* Beschäftigten von einer (sehr) wenig unterstützenden Kultur.

Interpretationsmöglichkeit: Besonders im Zusammenhang mit den hohen Zahlen zu Diskriminierungserfahrungen fällt der ungenutzte Handlungsspielraum der Unternehmen auf, konsequent gegen Diskriminierung vorzugehen und umgekehrt aktiv eine offene Unternehmenskultur zu gestalten. Das Klima des Teams ist aufgrund des engeren Kontakts leichter einzuschätzen als das der gesamten Organisation. Ein schlechteres Klima gegenüber tin* Beschäftigten kann in direktem Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen sowie erhöhter Verslossenheit stehen. Eine unterstützende Unternehmenskultur wiederum ermöglicht es, offen mit der Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit umzugehen – mit erheblichen Auswirkungen z. B. auf Arbeitszufriedenheit und Commitment (s.u.).

LSBTIQA* Netzwerk

Ergebnis: Unter ein Drittel der Befragten berichtet von einem existierenden LSBTIQA* Netzwerk innerhalb des Unternehmens. Dabei geben 7,3 % an, dass dieses von Arbeitgebenden-Seite finanziell unterstützt wird; 18,4 % sind Teil des Netzwerks.

Interpretationsmöglichkeit: LSBTIQA* Netzwerke sind ein zentraler Protektivfaktor im Umgang mit Diskriminierung für Beschäftigte, um negative Auswirkungen zu mildern (Meinhold & Frohn, 2016). Daneben bieten sie durch die Umsetzung von Veranstaltungen die Chance, die Sichtbarkeit von tin* Themen im Unternehmen zu erhöhen. Hier wird ein erhebliches Entwicklungspotenzial, zumindest für größere Unternehmen, deutlich.

Intraorganisationale Faktoren

Ergebnis: Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der LSBTIQA* freundlichen Unternehmenskultur und dem offenen Umgang der tin* Beschäftigten. Diversity Management Maßnahmen korrelieren positiv mit einer offenen Unternehmenskultur und einem offenen Umgang.

Interpretationsmöglichkeit: Der Einsatz von Diversity Management Maßnahmen wirkt sich positiv auf die LSBTIQA* freundliche Unternehmenskultur aus, diese wiederum kann dazu beitragen, dass tin* Personen am Arbeitsplatz offener mit ihrer Geschlechtsidentität/Geschlechtlichkeit umgehen können.

Intrapersonale Faktoren

Ergebnis: Der offene Umgang steht in einem positiven Zusammenhang zum Wohlbefinden, der Arbeitszufriedenheit, der Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie dem organisationsbezogenen Selbstwert der Beschäftigten. Diese Faktoren korrelieren positiv mit der Resilienz der Personen. Umgekehrt bestehen jeweils negative Zusammenhänge zu Diskriminierungserfahrungen und den Dimensionen intersektionaler Diskriminierung.

Interpretationsmöglichkeit: Die Zusammenhänge unterstreichen die Relevanz einer offenen Unternehmenskultur und unterstützender Arbeitsbedingungen für tin* Beschäftigte, da diese sowohl für die einzelnen Beschäftigten als auch für das Unternehmen selbst positive Effekte erzielen.

Unternehmensselektion

Ergebnis: Zwischen 77,1 % und 85,7 % der tin* Befragten bevorzugen LSBTIQA* freundliche Unternehmen bei Kaufentscheidungen, Dienstleistungen und Bewerbungen. In allen drei Bereichen lässt sich ein Anstieg von ca. 10 % seit 2020 feststellen.

Interpretationsmöglichkeit: Eine LSBTIQA* freundliche Unternehmenskultur ist auch unter wirtschaftlicher Perspektive für Unternehmen von Relevanz. Insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels besteht hier die Möglichkeit, neue Bewerber*innen-Potenziale mit hohem Bildungsabschluss (s.o.) zu erschließen.

7 Fazit

Die Ergebnisse der „Out im Office?!“ (2023) Sonderauswertung verdeutlichen, dass bei deutschen Unternehmen und Organisationen weiterhin ein großer Handlungsspielraum zur Gestaltung einer inklusiven und diversitätssensiblen Unternehmenskultur für tin* Beschäftigte besteht. Es wird deutlich, dass über die Hälfte der tin* Beschäftigten am Arbeitsplatz verschlossen mit der Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität umgeht. Im Jahresvergleich zeigt sich ein Zuwachs der Offenheit bei den Befragten, gleichzeitig sind bei der Verschlussenheit weniger eindeutige Tendenzen erkennbar.

Auch das Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen weist auf Handlungsbedarf zur Förderung einer tin*sensiblen Unternehmenskultur sowie zum Abbau von Diskriminierung hin: Lediglich 12,6 % der tin* Befragten haben keine Diskriminierung erlebt, während ein erheblicher Teil der Beschäftigten sehr hohe bis äußerst hohe Diskriminierung erfährt. Fast drei Viertel der tin* Befragten erleben weitere Formen intersektionaler Diskriminierung, was die Relevanz ganzheitlicher Diversity-Management-Strategien bestärkt, die alle Vielfaltsdimensionen und ihr Zusammenwirken einbeziehen.

Der dahingehend bestehende Handlungsspielraum wird bei der Betrachtung der eingesetzten Diversity Management Maßnahmen deutlich: Fast zwei Drittel der Befragten berichten von keinen bzw. kaum eingesetzten Maßnahmen. Der Anteil der Befragten, die keine Maßnahmen angeben, hat sich von 2020 bis 2023 sogar verdoppelt. Diversity Management Maßnahmen und eine offene Unternehmenskultur haben wiederum positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, das Commitment und den organisationsbezogenen Selbstwert sowie auf das Wohlbefinden und die Resilienz der Beschäftigten. Die LSBTIQA* Freundlichkeit eines Unternehmens ist zudem ein relevanter Faktor hinsichtlich der Unternehmensattraktivität.

Die Ergebnisse verdeutlichen somit die Relevanz von Diversity Management Maßnahmen, der Gestaltung einer offenen Unternehmenskultur sowie unterstützender, tin*sensibler Arbeitsbedingungen, mit positiven Effekten sowohl für die tin* Beschäftigten als auch für das Unternehmen selbst.

8 Literatur

- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM]. (2022). Rassische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). DeZIM e.V. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realitäten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitäten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf
- Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten: Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. Zeitschrift für Sexualforschung, 27(04), 328–351. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1385658>
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2023). Diversity Management in Deutschland und Nordrhein-Westfalen 2022. Der Umgang mit Vielfalt in deutschen Großunternehmen, KMU sowie im öffentlichen Sektor. Völklinger Kreis. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2023/05/230515_DiM_Broschuere_03d.pdf
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf
- 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. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf
- Golla, A., Saal, S., Meyer, G., Frese, T., Mikolajczyk, R., Richter, M., Schildmann, J., Steckelberg, A. & Mau, W. (2023). Verständnis und Bedürfnis medizinischer Rehabilitation in der Bevölkerung – Ergebnisse einer Online-Befragung. Die Rehabilitation, 62(4), 197–206. <https://doi.org/10.1055/a-1998-6673>
- Hornstein, R. R. & AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik. (2019). Kriterien für TIN-klusive Hochschulen. Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik. http://wp.ag-trans-hopo.org/wp-content/uploads/materialsammlung/Material_Lehre_und_Forschung/20191009 %20Kriterien %20für %20 tinkklusive %20Hochschulen %20V07.pdf

- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?! – The Relationship Between Self-Representation, Degree of Openness About One's Gay or Lesbian Identity, and Psychological Stress in the Workplace. In T. Köllen, Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (S. 321–338). Springer.
- Schoen, H. (2004). Online-Umfragen—Schnell, billig, aber auch valide? Ein Vergleich zweier Internetbefragungen mit persönlichen Interviews zur Bundestagswahl 2002. *ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung*, 54, 27–52. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-198768>
- Schredl, M. & Göritz, A. S. (2014). Coping With Nightmares in the General Population: An Online Study. *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie*, 64(5), 192–196. <https://doi.org/10.1055/s-0033-1357131>
- Wagner-Schelewsky, P. & Hering, L. (2022). Online-Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 1051–1065). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_70

Autoren*innen

M. Sc. Nain Heiligers: Nain Heiligers ist wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in am IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Als Psycholog*in widmet sich Nain forschungs- sowie anwendungsorientiert den Themenbereichen (queere) Vielfalt und Diskriminierungskritik, u. a. mit Schwerpunkten in politischer Bildung, Intersektionalität sowie adäquater Erhebung queerer Identitäten in quantitativer Forschung.

Dipl.-Psych. 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 dem Jahr 2000 engagiert er sich im Themenkomplex Vielfalt als Praktiker und seit 2004 wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung, u.a. als Begründer der Studienreihe „Out im Office?!“.

Fotocredits

Seite 1,5,6,7,10,12,13,14,15,19,21,26,33: **genderspectrum.vice.com/**

Seite 2: **Petra Weitzel, privat**

Impressum

Herausgeber*in:

Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e.V. (dgti)

Kontakt:

Andrea Ottmer
c/o LSVD Berlin/Brandenburg
Postfach 30 16 78
10748 Berlin
Deutschland

Gestaltung: Asta Dittes

Stand:

November 2024

