

Graml, Regine; Hagen, Tobias; Ziegler, Yvonne; Khachatryan, Kristine; Herman, Ricky Astrida

Working Paper

Lesbische Frauen in der Arbeitswelt: The L-Word in Business

Working Papers, No. 15

Provided in Cooperation with:

Faculty of Business and Law, Frankfurt University of Applied Sciences

Suggested Citation: Graml, Regine; Hagen, Tobias; Ziegler, Yvonne; Khachatryan, Kristine; Herman, Ricky Astrida (2020) : Lesbische Frauen in der Arbeitswelt: The L-Word in Business, Working Papers, No. 15, Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich Wirtschaft und Recht, Frankfurt a. M.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/226490>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Lesbische Frauen in der Arbeitswelt – The L-Word in Business

Regine Graml, Tobias Hagen, Yvonne Ziegler,
Kristine Khachatryan, Ricky Astrida Herman

Working Papers

Nr. **15**

Fachbereich Wirtschaft und Recht
Frankfurt University of Applied Sciences
www.frankfurt-university.de/fb3

November 2020

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law

Frankfurt University of Applied Sciences
Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main

Das Urheberrecht liegt bei den Autor*innen.

Working Papers des Fachbereichs Wirtschaft und Recht der Frankfurt University of Applied Sciences dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem Fachbereichs Working Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Working Papers, die vom Fachbereich Wirtschaft und Recht herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autor*innen wieder und nicht die der gesamten Institution des Fachbereichs Wirtschaft und Recht oder der Frankfurt University of Applied Sciences.



Abstract

The current study explores the working conditions of lesbian women in Germany. It compares lesbian women's experiences to those of heterosexual women and examines the level of discrimination during job-application for women who enter professional life. The study encompasses an experimental setting, with 294 applications sent to prospective employers, where half of these applications indicated a lesbian, the other half a heterosexual orientation. Furthermore, a quantitative survey among 1.952 women, 713 of them lesbian and 1.239 heterosexual women was conducted, exploring among others the situation at the workplace, forms of discrimination experienced, salary, life satisfaction, and strategies how the women manage their sexual identity at the job. The results indicate that lesbian women do face discrimination when applying for jobs, as they are less often invited for job interviews. Another important result is that lesbian women experience stronger discrimination on the job due to their gender than their sexual orientation.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	7
1.1	Problemstellung	7
1.2	Zielsetzung und Methode.....	7
2	Korrespondenzexperiment.....	11
2.1	Hintergrund und bisherige Forschung.....	11
2.2	Untersuchung.....	11
2.2.1	Profil der Bewerberinnen	11
2.2.2	Datenerhebung und -auswertung	11
2.3	Ergebnisse	12
3	Quantitative Online-Befragung von Frauen	14
3.1	Hintergrund und bisherige Forschung.....	14
3.1.1	Datenerhebung.....	14
3.1.2	Soziodemographische Merkmale der lesbischen Frauen.....	14
3.1.3	Statistische Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen	15
3.2	Ergebnisse	16
3.2.1	Kriterien für die Wahl der Arbeitsstelle	16
3.2.2	Aktuelle berufliche Situation.....	18
3.2.3	Diskriminierung	19
3.2.3.1	Formen erlebter Diskriminierung.....	19
3.2.3.2	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.....	19
3.2.3.3	Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.....	20
3.2.3.4	Diskriminierung bei dem*r aktuellen und vorherigen Arbeitgeber*in	22
3.2.3.5	Lohneffekte	22
3.2.4	Lebenszufriedenheit.....	23
3.2.5	Das Coming-out am Arbeitsplatz.....	24
3.2.5.1	Strategien des Identitätsmanagements	24
3.2.5.2	Einflussfaktoren auf die Strategien	27
3.2.5.3	Diversity-Sensibilität des Unternehmens und Coming-out.....	28
4	Synthese der Ergebnisse und Schlussfolgerungen	29
5	Literaturverzeichnis	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Stark aggregierte Reaktionen der Unternehmen	13
Abbildung 2:	Reaktionen der Unternehmen.....	13
Abbildung 3:	Die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl einer Arbeitsstelle für lesbische Frauen (in %)	16
Abbildung 4:	Bedeutung der Auswahlkriterien für lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen.....	18
Abbildung 5:	Die fünf am häufigsten angegebenen Diskriminierungserfahrungen lesbischer Frauen.....	19
Abbildung 6:	Diskriminierung im Arbeitsumfeld aufgrund des Geschlechts (in %).....	20
Abbildung 7:	Vergleich Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität lesbischer Frauen.....	21
Abbildung 8:	Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sexueller Identität bei lesbischen Frauen (in %).....	22
Abbildung 9:	Strategien des Identitätsmanagements lesbischer Frauen (in %).....	25
Abbildung 10:	Wie wohl fühlen sich lesbische Frauen mit ihrer ausgewählten Strategie des Identitätsmanagements (in %)	26
Abbildung 11:	Welche der Strategien würden Sie in Bezug auf das Coming-out als Ihre Hauptstrategie am Arbeitsplatz bezeichnen?.....	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der Studie zu lesbischen erwerbstätigen Frauen.....	9
Tabelle 2:	Soziodemographische Merkmale der lesbischen Frauen.....	15

Abkürzungen

LGBTI Lesbian, Gay, Bisexual, Transexual/Transgender und Intersexual (deutsch: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell/Transgender und Intersexuell)

LSBT* Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*

1 Einführung

1.1 Problemstellung

Anders als heterosexuelle Frauen können lesbische Frauen mit Heterosexismus und Homophobie konfrontiert werden. Außerdem sind lesbische Frauen im Gegensatz zu homosexuellen Männern Sexismus gegen Frauen ausgesetzt. Bisher liegen nur wenige Erkenntnisse über erwerbstätige lesbische Frauen vor. Es existiert zwar bereits eine große Anzahl von Forschungsarbeiten zur Karriereentwicklung von Frauen, aber noch nicht viele zu Subgruppen von Frauen, wie den lesbischen Frauen (Fielden und Jepson 2016). In vielen Studien werden LSBT*-Personen trotz der Heterogenität innerhalb dieser Community als eine Gruppe analysiert. Eine detailliertere Betrachtung wird möglich, wenn man die sexuelle Identität mit anderen Identitäten wie der Geschlechtsidentität verknüpft und die Verflechtungen und Wechselwirkungen sozialer Verschiedenheit und Ungleichheit erfasst.

Diese aktuelle Studie untersucht die Arbeitssituation von lesbischen Frauen in Deutschland. Sie vergleicht die Erfahrungen erwerbstätiger lesbischer Frauen mit denen heterosexueller Frauen und untersucht Diskriminierung im Bewerbungsverfahren von Berufseinsteigerinnen.

In Bezug auf die Karriereerfahrungen lesbischer Frauen sind bislang noch viele Fragen offen. Es wäre dabei wichtig zu erfahren, ob lesbische Frauen durch Sexismus und Heterosexismus stärker von Benachteiligungen am Arbeitsplatz betroffen sind als heterosexuelle Frauen. Auf der einen Seite wird angenommen, dass lesbische Frauen am Arbeitsplatz doppelte Benachteiligungen erfahren, weil sie weder männlich noch heterosexuell sind (Miles 2008). Auf der anderen Seite könnten lesbische Frauen durch Zuschreibungen (Kite und Deaux 1987; Dodd und Booker 2008) auch Vorteile im Arbeitsleben und bessere Karrierechancen erhalten. Weitere offene Fragen sind, inwieweit Faktoren wie die sexuelle Orientierung, die Rollenverteilung in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und Diskriminierungserfahrungen die beruflichen Entscheidungen und Erfahrungen lesbischer Frauen beeinflussen. Weiterhin wäre es wichtig zu wissen, wie Organisationen aktuell die Rechte und das Wohlbefinden lesbischer erwerbstätiger Frauen gewährleisten und berücksichtigen.

1.2 Zielsetzung und Methode

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, konkrete Erkenntnisse über Erfahrungen von lesbischen Frauen im Erwerbsleben in Deutschland zu gewinnen. Um ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen, werden Berufseinsteigerinnen im Bewerbungsprozess sowie Frauen mit Erwerbserfahrung betrachtet.

Leitende Forschungsfragen im Rahmen der Studie sind:

1. Werden lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen von Unternehmen im Rahmen des Bewerbungsprozess benachteiligt?
2. Inwieweit unterscheiden sich die Wahrnehmung und Erfahrungen von lesbischen und heterosexuellen Frauen im Erwerbsleben?

3. Welche Faktoren beeinflussen Berufsbiographie und die wahrgenommene Situation lesbischer Frauen?
4. Wie zufrieden sind lesbische Frauen mit ihrem Leben im Allgemeinen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen?

Da Diskriminierung ein sensibles Thema ist, kann die Datenerhebung hierzu eine Herausforderung darstellen. Viele Menschen sprechen nicht gerne über ihre Erfahrungen mit Benachteiligung, wie Ausgrenzung und Demütigung, insbesondere aus Angst vor Datenmissbrauch. Erhebungen können Informationen über die subjektive oder wahrgenommene Erfahrung von Diskriminierung sammeln, die ein wichtiger Indikator für Missstände sind. Allerdings kann ihre Aussagekraft bezüglich tatsächlich auftretender Diskriminierung über- oder unterschätzt werden, da solche Aussagen von der Situation und dem Kontext abhängen können und Menschen eine "faire" Behandlung unterschiedlich bewerten.

Neben der Subjektivität solcher Umfragen ist es in der Lesben- und Schwulenforschung eine besondere Herausforderung, repräsentative Stichproben zu erhalten. Die Beschaffung von repräsentativen Stichproben ist schwierig, da die Definition der Zugehörigkeit zur Personengruppe unklar ist, zudem werden lesbische Frauen stigmatisiert und könnten daher die Offenlegung ihrer sexuellen Identität gegenüber Forschenden zurückhalten. Letztlich kann die Offenlegung der sexuellen Identität in Befragungen mit sozioökonomischen, kulturellen, sozialen und Persönlichkeitsmerkmalen in Zusammenhang stehen, was wiederum die Ergebnisse verzerren kann. Beispielsweise ist denkbar, dass eher extrovertierte Menschen bereit sind, entsprechende Angaben in Befragungen zu machen. Gleichzeitig kann das Ausmaß an Extrovertiertheit aber auch Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsplatz haben.

Diese Studie umfasst ein experimentelles Korrespondenzexperiment sowie eine Befragung (vgl. Tabelle 1). Zum einen wird im Rahmen des experimentellen Korrespondenzexperiments das Recruitingverhalten von Unternehmen in Deutschland in Bezug auf Hochschulabsolvent*innen untersucht. Zum anderen werden lesbische und heterosexuelle Frauen im Rahmen einer empirischen Befragung zu ihren Erfahrungen und Wahrnehmungen im Erwerbsleben befragt. Hierbei wird die subjektive Wahrnehmung von lesbischen erwerbstätigen Frauen erfasst. Betrachtet werden insbesondere Karriereentwicklung, Berufs- und Stellenwahl, Coming-out, Diskriminierung sowie Lebenszufriedenheit. Dabei wird auch untersucht, inwieweit lesbische Frauen gegenüber Männern aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert werden.

Untersuchungsfokus	Karrierebeginn	Karriereentwicklung
	Hochschulabsolventin beim Berufseinstieg im Bereich Accounting	Erwerbstätige Frauen mit Berufserfahrung
	Diskriminierung von Berufsanfängerinnen bei Bewerbungen	Wahrnehmung, (Diskriminierungs-) Erfahrungen, Entscheidungsfaktoren erwerbstätiger Frauen
Methode	Korrespondenzexperiment	Online-Befragung
	Reaktion der Unternehmen auf schriftliche Bewerbungen	Erhebung von Erfahrungen / Wahrnehmungen, Hard Facts wie Gehalt
	Einladung der Bewerberin zum Interview / Absage	Direkte Erfahrungen Effekte der sexuellen Orientierung
	„Objektiv“	„Subjektiv“

Tabelle 1: Übersicht der Studie zu lesbischen erwerbstätigen Frauen

Es ist prinzipiell eine Herausforderung, eine mögliche Diskriminierung von lesbischen Frauen im Berufsleben durch Arbeitgeber*innen objektiv festzustellen. Eine Möglichkeit ergibt sich durch die Untersuchung der Bewerbungschancen zweier identisch qualifizierter Bewerberinnen, deren Bewerbungsunterlagen sich nur durch eine „sichtbare“ lesbische bzw. heterosexuelle Orientierung unterscheiden. Untersucht wurde in dem Korrespondenzexperiment der **Beginn** der Karriere – nämlich der Einstieg in den ersten Job nach einem abgeschlossenen Studium. Das Experiment-Design sieht vor, dass knapp 300 Bewerbungen auf passende Stellenausschreibungen von Unternehmen verschiedener Branchen in Deutschland, die in Recruiting-Portalen hinterlegt sind, versendet werden. Jede Stellenausschreibung erhält dabei immer nur genau eine Bewerbung. Das Versenden einer Bewerbung der lesbischen und der heterosexuellen Bewerberin erfolgt im Wechsel. Damit folgen die Bewerbungen einer Zufallsauswahl. Somit können durch das Experiment die Auswirkungen offener sexueller Orientierung auf das Einstellungsverhalten von Unternehmen analysiert werden. Denn die tatsächlichen Reaktionen, z.B. Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, sind messbar und stellen in der Regel die erste wichtige Hürde bei einer Einstellung dar. Mittels des Experiments können also Erkenntnisse gewonnen werden, ob Benachteiligungen gegenüber dieser Gruppe in Deutschland weit verbreitet sind.

Die Erhebung subjektiver Wahrnehmungen und persönlicher Erfahrungen lesbischer Frauen erfolgt anhand einer quantitativen Online-Befragung. Die Befragung wurde so konzipiert, dass sowohl die Erfahrungen von lesbischen als auch von heterosexuellen Frauen erfasst werden, um Vergleiche zwischen beiden Gruppen durchzuführen. Dadurch

sollen Erkenntnisse gewonnen werden, inwieweit Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten in den Bereichen Karriereentwicklung, Berufs- und Stellenwahl, Diskriminierung sowie Lebenszufriedenheit vorhanden sind.

Jede wissenschaftliche empirische Studie ist aufgrund ihres Designs und unvollständiger Daten in ihrer Aussagekraft beschränkt. Dies gilt selbstverständlich auch für das Korrespondenzexperiment und die Online-Befragung. Was kann man also aus den Ergebnissen in Bezug auf die Situation lesbischer erwerbstätiger Frauen bzw. lesbischer Berufsanfänger*innen lernen?

Die meisten Ergebnisse werden durch einen Vergleich lesbischer Frauen mit heterosexuellen Frauen generiert. Es stellt sich also die Frage, inwieweit sich die gefundenen Unterschiede als kausale Effekte der sexuellen Orientierung interpretieren lassen (die sogenannte **interne Validität**). Sind also Unterschiede *ursächlich* auf die sexuelle Orientierung zurückzuführen? Während diese Frage beim Korrespondenzexperiment klar zu bejahen ist (dies ist Sinn und Zweck eines solchen Experiments), fällt die Antwort bei der Online-Befragung nicht so leicht: Zwar wird versucht durch eine statistische Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen „Vergleichbarkeit“ und somit die interne Validität zu garantieren, allerdings gibt es keine Möglichkeit den „Erfolg“ dieser methodischen Bemühungen zu überprüfen. Daher sollten alle Ergebnisse der Online-Befragung, die auf einem Vergleich lesbischer mit heterosexuellen Frauen basieren, vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

Inwieweit lassen sich die gefundenen Ergebnisse verallgemeinern auf alle lesbischen Frauen in Deutschland (sogenannte **externe Validität**)? Diese Frage hängt stark mit der Repräsentativität der Daten zusammen. Beim Korrespondenzexperiment dürften nahezu alle offenen Stellen im Bereich Accounting und Controlling im Herbst 2019 erfasst worden sein, die sich für Hochschulabsolvent*innen grundsätzlich eignen. Die Ergebnisse sind dann also in dem Sinne repräsentativ, dass wir Aussagen machen können für junge Hochschulabsolvent*innen (Master) im Bereich Betriebswirtschaftslehre in festen Partnerschaften (verheiratet bzw. eingetragene Lebenspartnerschaft), die sich in dem betrachteten Zeitraum auf solche Stellen bewerben. Aussagen zu anderen Disziplinen oder anderen Lebenskonstellationen sind zunächst einmal nicht möglich. Noch etwa schwieriger ist es bei der Online-Befragung: Wie Kapitel 3.1.2 zeigt, handelt es sich bei den Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, nicht um eine Zufallsauswahl, sondern es sind beispielsweise Höherqualifizierte deutlich überrepräsentiert. Zudem dürften vor allem lesbische Frauen teilgenommen haben, die offen mit ihrer Lebensweise umgehen. Somit sind die gefundenen Ergebnisse zunächst einmal nur für diese selektive Stichprobe gültig.

Wie geht man nun mit der hier beschriebenen Unsicherheit in Bezug auf unsere Ergebnisse um? Indem man die Ergebnisse vor dem Hintergrund der Aussagen anderer Studien interpretiert. Dies wird im Folgenden vor allem dann getan, wenn wir zu abweichenden Ergebnissen kommen.

So können aus den gewonnenen Ergebnissen in Kapitel 4 Schlussfolgerungen für Politik, Unternehmen aber auch die Frauen selbst gezogen werden.

2 Korrespondenzexperiment

2.1 Hintergrund und bisherige Forschung

Korrespondenzexperimente haben sich in der Forschung als eine belastbare Methode zur Aufdeckung von Diskriminierung auf der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses etabliert (Neumark 2018). Bisher gibt es für Deutschland nur eine vergleichbare Studie, die tatsächlich Diskriminierung im Bewerbungsprozess nachweist und zwar für mittel-qualifizierte Bürotätigkeiten (Weichselbaumer 2015). In der vorliegenden Untersuchung wird es um höhere Qualifikation gehen (Master-Abschluss in Betriebswirtschaftslehre).

International sind uns 14 vorherige Korrespondenzanalysen zur Diskriminierung von homosexuellen Bewerbern bekannt. Die OECD (2019) bietet eine Meta-Analyse über 13 dieser Studien.¹ Im Durchschnitt über diese Studien erhalten lesbische Frauen 1/4 weniger positive Reaktionen der Arbeitgeber*innen auf ihre Bewerbungen als heterosexuelle Frauen. Die entsprechenden Zahlen für homosexuelle Männer sind etwas schlechter (OECD 2019).

2.2 Untersuchung

2.2.1 Profil der Bewerberinnen

Die Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf mit Portraitfoto, Bachelor- und Masterzeugnis, Praktikumszeugnis) für die lesbische Bewerberin und die heterosexuelle Bewerberin waren bis auf den Hinweis der sexuellen Orientierung komplett identisch. Das Profil wurde überdurchschnittlich attraktiv für Unternehmen gestaltet, mit sehr guten Prüfungsergebnissen, relevanten fachlichen Zusatzqualifikationen sowie Auslands- und Praktikumserfahrung. Die sexuelle Orientierung der Bewerberin wurde durch Angaben im Lebenslauf signalisiert. Da „verheiratet“ versus „eingetragene Lebenspartnerschaft“ seit Oktober 2017² kein eindeutiges Unterscheidungsmerkmal mehr für eine lesbische bzw. heterosexuelle Frau ist, wurde zusätzlich über eine ehrenamtliche Tätigkeit ein Signal zur sexuellen Orientierung aufgenommen.

2.2.2 Datenerhebung und -auswertung

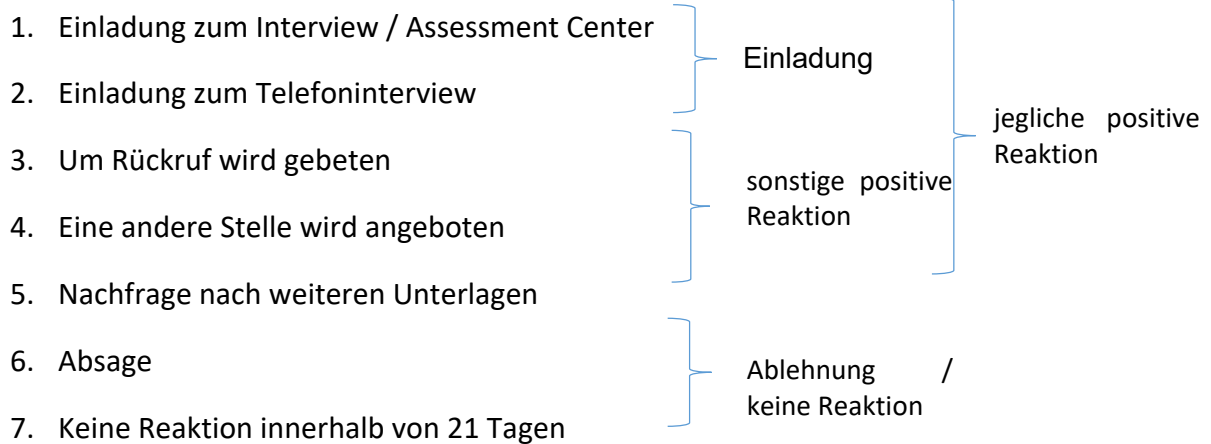
Zwischen dem 25.09.2019 und dem 6.12.2019 wurden insgesamt 294 Bewerbungen bundesweit verschickt, davon jeweils 147 für die lesbische und 147 für die heterosexuelle Bewerberin.

In Bezug auf mögliche Reaktionen der Unternehmen auf die Bewerbungen wurde vor dem Experiment keine Festlegung getroffen, sondern alle Reaktionen wurden detailliert notiert.

¹ Dabei handelt es sich um die Studien von Acquisti und Fong (2020), Adam (1981), Ahmed et al. (2013), Baert (2014), Bailey et al. (2013), Drydakis (2009), Drydakis (2011), Drydakis (2015), Patacchini et al. (2015), Tilcsik (2011), Weichselbaumer (2003) und Weichselbaumer (2015). Die Studie von Mishel (2016) ist nicht in der Meta-Analyse der OECD (2019) enthalten, kommt aber zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Weitere Übersichtsartikel sind zu finden in Baert (2018), Bertrand und Duflo (2017), Rich (2014) sowie Neumark (2018).

² In Deutschland haben gleichgeschlechtliche Paare seit Oktober 2017 das Recht auf Eheschließung.

Letztendlich ließen sich die Reaktionen auf die folgenden sieben Kategorien eingrenzen, die sich wiederum in zwei Schritten zusammenfassen lassen:



2.3 Ergebnisse

Zu den wesentlichen Erkenntnissen des Korrespondenzexperiments zählt, dass die Reaktionen der Unternehmen auf Bewerbungen tendenziell zu Ungunsten der lesbischen Bewerberin ausfallen und somit **Diskriminierung bei Bewerbungen** vorliegt. Die lesbische Bewerberin bekommt in dem Experiment deutlich seltener (fast 1/3 weniger) positive Reaktionen (wie Einladungen zum Interview, Nachfragen oder andere Stellenangebote), als die heterosexuelle Bewerberin (siehe Abbildung 1).³ Im Detail bedeutet dies vor allem, dass die Einladungen zum Interview (inkl. Telefoninterview) deutlich seltener vorkommen (ca. 1/4 weniger bzw. die Absagen häufiger (siehe Abbildung 2)). Allerdings sind nur die Unterschiede in Bezug auf die deutlich häufigeren Einladungen zu Telefoninterviews statistisch signifikant: Diese erfolgen bei der heterosexuellen Bewerberin in 14% der Fälle und nur in 4% der Fälle bei der lesbischen Bewerberin. Das Forschungsergebnis, dass deutlich unterschiedliche Reaktionen der Unternehmen zu Ungunsten der lesbischen Bewerberin feststellbar sind, diese aber meist nicht statistisch signifikant sind, lässt sich möglicherweise damit erklären, dass die Stichprobe noch zu klein ist. Der Umfang der Stichprobe resultiert aus den begrenzten Ressourcen des Forschungsprojektes.

Als Fazit bleibt trotzdem festzuhalten, dass mehr für eine Diskriminierung zu *Ungunsten* der lesbischen Bewerberin spricht, als zu Gunsten der lesbischen Bewerberin. Dieses Ergebnis wird auch in den anderen oben genannten experimentellen Korrespondenzstudien gefunden (OECD 2019): Im Durchschnitt bekommen lesbische Bewerberinnen 1/4 weniger Einladungen als heterosexuelle Bewerberinnen.

Diese Tendenz zur Diskriminierung der lesbischen Bewerberin im Vergleich zur heterosexuellen Bewerberin ist vor dem Hintergrund erstaunlich, dass die heterosexuelle Bewerberin verheiratet und kinderlos ist. Nach heteronormativen Vorstellungen ist bei einer jungen, heterosexuellen, verheirateten Frau in absehbarer Zeit mit einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung und ggf. längerfristig reduzierter Arbeitszeit und mehr Ausfalltagen zu rechnen. Die Möglichkeit, dass auch homosexuelle Frauen Kinder haben, die Auswirkungen auf das Erwerbsleben haben, ist dagegen nicht oder nur sehr eingeschränkt Teil dieser Vorstellungswelt. Die Diskriminierung gegenüber der

³ Die Grafiken wurden mit dem Tool von Jann (2014) erstellt.

homosexuellen Frau ist also trotz stereotyp anzunehmender geringerer Mutterwahrscheinlichkeit tendenziell höher.

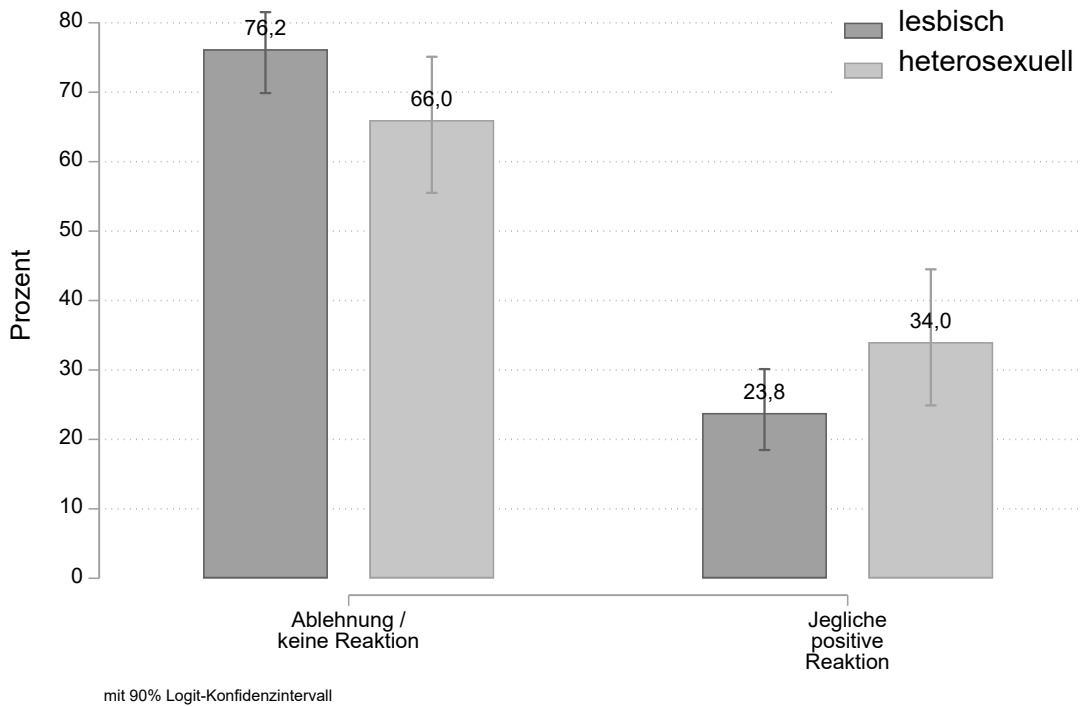


Abbildung 1: Stark aggregierte Reaktionen der Unternehmen

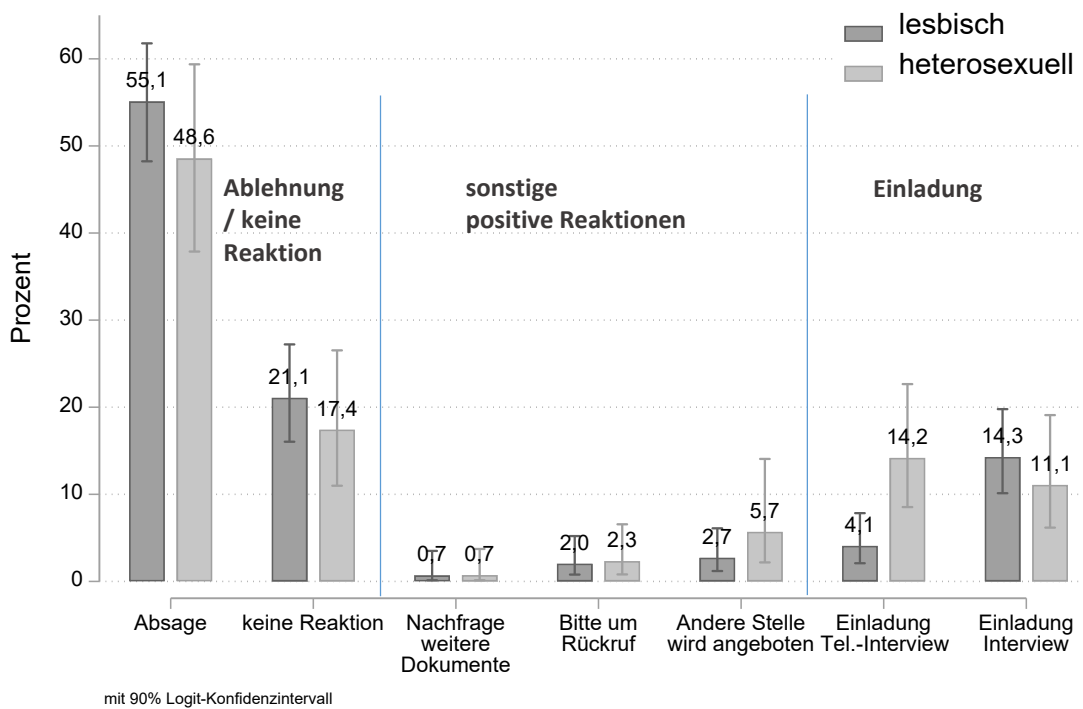


Abbildung 2: Reaktionen der Unternehmen

3 Quantitative Online-Befragung von Frauen

3.1 Hintergrund und bisherige Forschung

Wissenschaftliche Untersuchungen zu LSBT*-Personen stammen überwiegend aus dem anglo-amerikanischen Raum (Drydakis 2019, Miner und Costa 2018, Winderman et al. 2017, Webster et al. 2017). Für Deutschland gibt nur wenige neuere Studien, mit quantitativen Erhebungen zur Arbeitssituation von schwulen Männern und lesbischen Frauen (Frohn et al. 2017, Köllen 2015, Meinhold und Frohn 2016, Kroh et al. 2017, Kalkum und Otto 2017). Aus der Studie von Frohn et al. (2017) wird deutlich, dass der Großteil der LSBT*-Personen Diskriminierung im Arbeitsumfeld erlebt hat. Bei der Wahl der Arbeitsstelle, spielt die LSBT*-Freundlichkeit des Unternehmens eine wichtige Rolle. Im Vergleich zur Studie von 2007 gehen lesbische und schwule Erwerbstätige deutlich offener mit ihrer sexuellen Identität um. Des Weiteren wurden Einflussfaktoren auf die Offenheit im Umgang mit der sexuellen Identität identifiziert.

In vielen Studien werden LSBT*-Personen trotz Heterogenität innerhalb dieser Gruppe als eine Gruppe analysiert oder die Analysen beschränken sich auf den Vergleich zwischen den verschiedenen LSBT*-Gruppen, wie zum Beispiel zwischen schwulen Männern und lesbischen Frauen. Die hohe Relevanz der Intersektionalität in der LSBT*-Forschung, insbesondere bezüglich lesbischer Frauen wird der Studie von Kalkum und Otto (2017) bestätigt. Während 60% der schwulen Männer keine Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsplatz erfuhren, berichteten mehr als die Hälfte der lesbischen Frauen über Mehrfachdiskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität und ihres Geschlechtes. Es fehlt jedoch an quantitativen Erhebungen zu erwerbstätigen lesbischen Frauen in Deutschland, insbesondere im Vergleich zu heterosexuellen Frauen.

3.1.1 Datenerhebung

Die Daten wurden im Zeitraum vom 30. Juli 2019 bis 15. September 2019 im Rahmen einer Online-Umfrage erhoben. Der Fragebogen umfasst 87 Items und wurde über Frauen- und LGBT*-Netzwerke verteilt. In die Auswertung der Umfrage wurden die Daten von 1.952 Teilnehmerinnen, die sich selbst als lesbisch (713) oder heterosexuell (1.239) zugeordnet hatten, einbezogen.

3.1.2 Soziodemographische Merkmale der lesbischen Frauen

Unsere Stichprobe setzt sich überwiegend aus lesbischen Frauen zusammen, die sehr gut ausgebildet sind, bereits mehrjährige Berufserfahrung besitzen und in einer Partnerschaft leben. Es handelt sich demnach um „eine Positivselektion“ in Bezug die Erwerbs- und Karrieresituation (siehe Tabelle 2). 86% der Teilnehmerinnen gab an, dass sie im Arbeitsumfeld out⁴ sind.

⁴ Die Teilnehmerinnen wurden nach ihrer Hauptstrategie zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz befragt.

Altersgruppen	unter 26 Jahre	3%
	26-35 Jahre	29%
	36-45 Jahre	35%
	46-59 Jahre	29%
	60 Jahre und älter	4%
Kinder	Anteil mit Kindern	20%
	Anzahl der Kinder (Mittel der Frauen mit Kindern)	1,4
Partnerschaft	Zusammenlebend mit Partnerin	74%
Familienstatus	Zusammenlebend als verheiratet/ eingetragene Lebenspartnerschaft	43%
Ausbildung	Höchster Abschluss: Master/ Diplom/ Magister	46%
	Bildungsjahre (Mittel) ⁵	16,3
Berufliche Stellung	Angestellte	73%
	Beamtin	11%
	Selbständige/ Akademische freie Berufe	9%
	Arbeiterin	3%
Berufserfahrung	Jahre (Mittel)	15,1
Leistungsposition	Top-/Mittleres/Unteres Management/ hochqualifizierte Fachposition mit Projektleitung	46%
Einkommen	Brutto Monatsverdienst (Median)	4.000 €
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	90%
	Migrationshintergrund (Selbst/ Eltern/ Großeltern)	10%

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der lesbischen Frauen

3.1.3 Statistische Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen

In der Studie werden lesbische Frauen mit heterosexuellen Frauen verglichen. Da direkte Vergleiche nicht geeignet sind, kausale Aussagen möglicher *Auswirkungen* der sexuellen Orientierung zu treffen, wurde auf Basis der Daten der heterosexuellen Befragten eine statistische Vergleichsgruppe so generiert, dass sie hinsichtlich aller verfügbaren arbeitsmarkt- und karriererelevanten Faktoren der Gruppe der lesbischen Frauen im Durchschnitt ähnlich ist (Hainmueller 2012).

Zwar wird versucht durch diese Methode „Vergleichbarkeit“ und somit die interne Validität zu garantieren, allerdings gibt es keine Möglichkeit den „Erfolg“ dieser Bemühungen zu überprüfen. Daher sollten alle Ergebnisse der Online-Befragung, die auf einem Vergleich lesbischer mit heterosexuellen Frauen basieren, vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

⁵ In der Umfrage wurde nach dem höchsten Bildungsabschluss gefragt. Bildungsjahre wurden aus Bildungsabschlüssen folgendermaßen hergeleitet: „Hauptschulabschluss/ 9. Klasse“= 9 Jahre; „Mittlerer Schulabschluss/ mittlere Reife/ 10. Klasse“= 10 Jahre; „Abitur/ 12./13. Klasse“= 12,5 Jahre; „Bachelor“= 16 Jahre; „Master/ Diplom/ Magister“= 18 Jahre; „Promotion“= 22 Jahre.

3.2 Ergebnisse

3.2.1 Kriterien für die Wahl der Arbeitsstelle

Zu den Auswahlkriterien wurde den Teilnehmerinnen die Frage gestellt: „Was sind für Sie die wichtigsten vier Punkte bei der Auswahl einer Arbeitsstelle?“

Zu den am häufigsten genannten Kriterien bei der Stellenwahl lesbischer Frauen zählt eine *attraktive Vergütung* (49%) und eine *Tätigkeit, bei der man selbständig arbeitet* (47%). *LGBTI-Freundlichkeit* des/r Arbeitgeber*in* (26%) und *Diversitätsoffenheit der/s Arbeitgeber*in* (17%) nehmen mit insgesamt 43% Nennungen ebenfalls einen sehr hohen Stellenwert ein (siehe Abbildung 3).

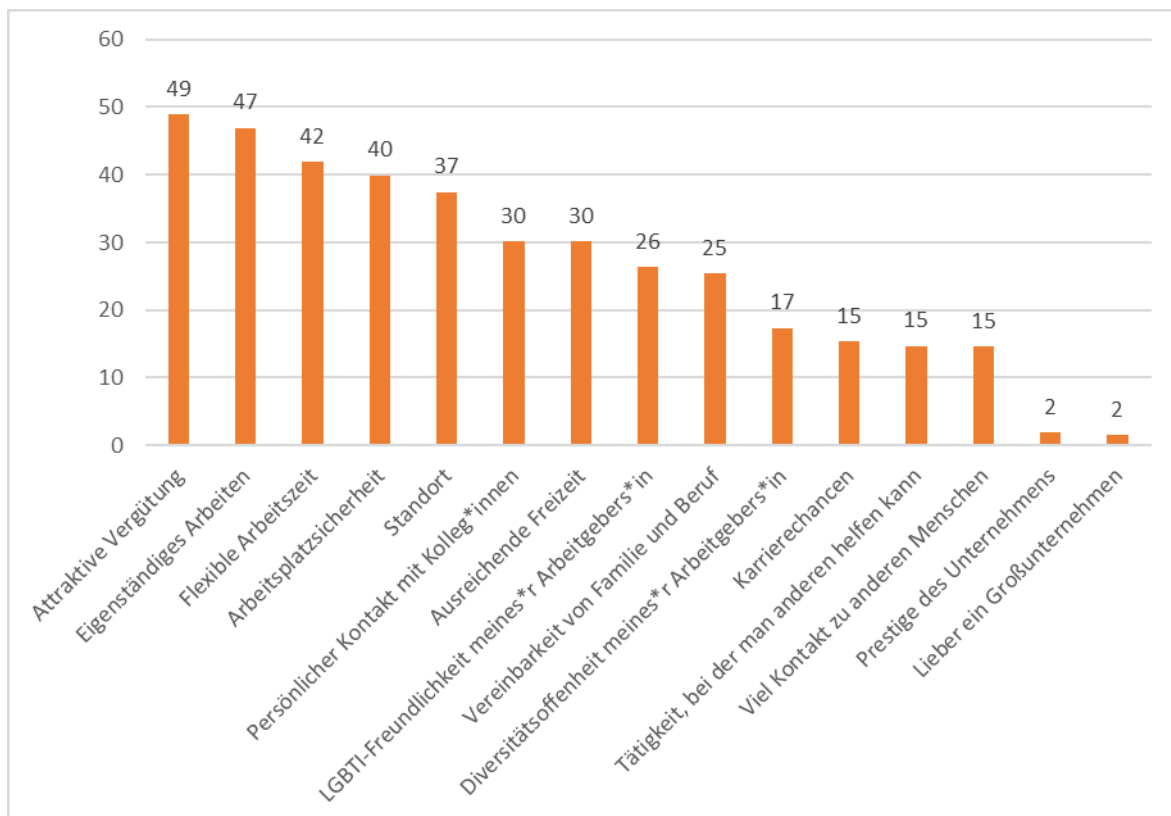


Abbildung 3: Die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl einer Arbeitsstelle für lesbische Frauen (in %)

Frage: Was sind für Sie die wichtigsten vier Punkte bei der Auswahl einer Arbeitsstelle?

Zwischen lesbischen Frauen und der Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen zeigen sich in Bezug auf folgende Kriterien statistisch signifikante Unterschiede:

- „*Vereinbarkeit von Familie und Beruf*“ geben ca. 25% der lesbischen Frauen als eines der wichtigsten Kriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle an. Der Wert liegt immer mindestens ein Viertel unter dem Wert der Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen. Dies gilt auch bei gleicher Kinderzahl und gleichem Familienstand. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass lesbische Frauen weniger auf Vereinbarkeitsangebote der Arbeitgeber*innen angewiesen sind, da sie private Arrangements treffen, die eine Vereinbarkeit ermöglichen. Das Ergebnis

kann auch ein Hinweis darauf sein, dass lesbische Frauen in Haushalten bzw. Partnerschaften leben, die eher mit einer Berufstätigkeit kompatibel sind, als vergleichbare heterosexuelle Frauen.

- „*Karrierechancen*“ geben lesbische Frauen als eher weniger wichtiges Kriterium bei der Auswahl einer Arbeitsstelle an. Der Wert von 15% ist um ca. ein Viertel geringer als bei der statistischen Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen. Ein möglicher Erklärungsansatz basiert auf der Idee der „Haushaltsgüterproduktion“ (Becker 1965): Danach sind heterosexuelle Frauen in Paarhaushalten deshalb seltener erwerbstätig und haben eine geringere Arbeitszeit als ihre männlichen Partner, da ihre potentielle Entlohnung geringer ist als die der Männer. Daher kommt es zu einer Arbeitsteilung, wonach Frauen vor allem für die Haus- und Kinderarbeit zuständig sind. Dies impliziert: wenn Frauen dann einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten, müssen sie dies mit einer hohen Vergütung bzw. guten Karrierechancen (also der zukünftigen Vergütung) begründen. Die Notwendigkeit einer solchen Begründung entfällt bei lesbischen Frauen in einer Partnerschaft ohne geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede.
- „*Attraktive Vergütung*“ ist für lesbische Frauen weniger wichtig als der Vergleichsgruppe der heterosexuellen Frauen. Dies ist kompatibel mit dem beschriebenen Erklärungsansatz basierend auf der „Haushaltsgüterproduktion“.
- In dasselbe Muster fallen ebenfalls die „*flexiblen Arbeitszeiten*“: Diese sind lesbischen Frauen weniger wichtig als vergleichbaren heterosexuellen Frauen – selbst dann, wenn dieselbe Kinderzahl vorliegt. Dieses Ergebnis ist kompatibel mit den oben aufgeführten Erkenntnissen und Interpretationen zu „*Vereinbarkeit von Familie und Beruf*“.
- Wenig überraschend ist wohl, dass „*LGBTI-Freundlichkeit meines*r Arbeitgebers*in*“ sowie „*Diversitätsoffenheit meines*r Arbeitgebers*in*“ den lesbischen Frauen deutlich wichtiger ist als der Vergleichsgruppe heterosexueller Frauen.

Dagegen können keine bedeutsamen Unterschiede zwischen lesbischen Frauen und heterosexuellen Frauen bei folgenden Auswahlkriterien festgestellt werden (für einen Überblick über Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede siehe Abbildung 4).

- „Eine Tätigkeit, bei der man selbständig arbeitet“
- „Arbeitsplatzsicherheit“
- „Standort“
- „Persönlicher Kontakt mit Kolleg*innen“
- „Prestige des Unternehmens“
- „Lieber ein Großunternehmen“

Kriterien bei Stellenwahl	Lesbische Frauen	Gemeinsamkeiten/ Unterschiede zu heterosexuellen Frauen ^(x)
Attraktive Vergütung	49%	↓
Eine Tätigkeit, bei der man selbständig arbeitet	47%	=
Flexible Arbeitszeit	42%	↓
Arbeitsplatzsicherheit	40%	=
Standort	37%	=
Persönlicher Kontakt mit Kolleg*innen	30%	=
Freizeit	30%	↑
LGBTI-Freundlichkeit meines*r Arbeitgebers*in	26%	↑↑
Vereinbarkeit von Familie und Beruf %	25%	↓↓
Diversitätsoffenheit meines*r Arbeitgebers*in	17%	↑
Karrierechancen	15%	↓
Eine Tätigkeit, bei der man anderen helfen kann	15%	=
Viel Kontakt zu anderen Menschen	15%	=
Prestige des Unternehmens	2%	=
Lieber ein Großunternehmen	2%	=

^(x)Auswahlkriterium ist lesbischen Frauen wichtiger (↑) bedeutend wichtiger (↑↑), weniger wichtig (↓), bedeutend weniger wichtig (↓↓), genauso wichtig (=) wie heterosexuellen Frauen.

Abbildung 4: Bedeutung der Auswahlkriterien für lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen

3.2.2 Aktuelle berufliche Situation

Der Vergleich der befragten lesbischen Frauen mit vergleichbaren heterosexuellen Frauen zeigt folgendes Bild zur beruflichen Situation. 46% der lesbischen Frauen haben eine **Leitungsposition** inne – 10 Prozentpunkte mehr als vergleichbare heterosexuelle Frauen.

15% der lesbischen Befragten haben einen **befristeten Arbeitsvertrag**. Dies sind ca. 4 Prozentpunkte weniger als vergleichbare heterosexuelle Frauen. Fast 74% der befragten lesbischen Frauen führen eine **Tätigkeit gemäß Qualifikation** aus. Hier sind keinerlei Unterschiede zu Vergleichsgruppen heterosexueller Frauen festzustellen.

In Bezug auf das **Berufsprestige** zeigen sich ebenfalls keine statistisch signifikanten Unterschiede. Das Berufsprestige wird anhand der "Stellung im Beruf" ermittelt (zur Vorgehensweise siehe Hoffmeyer-Zlotnik (2003)) und erfasst die Autonomie des Handelns (von 1 "niedrig" (=niedrige Handlungsautonomie bei einfacher Tätigkeit) bis 5 "hoch" (=hohe Handlungsautonomie bei umfassenden Führungsaufgaben). Bei den lesbischen Frauen liegt der Wert für Berufsprestige bei 3,7.

3.2.3 Diskriminierung

3.2.3.1 Formen erlebter Diskriminierung

Die Befragungsdaten zeigen, dass die Formen der Diskriminierung, die die Mehrheit der lesbischen Frauen erlebt, das *Mithören sexistischer und homosexuellenfeindlicher Kommentare* umfasst. Eine von drei lesbischen Frauen hat *Diskriminierung bei der Beförderung* und eine von fünf bei der *Vergütung* erfahren. Es wurde auch häufig berichtet, dass *Gerüchte* über die Frauen verbreitet wurden (vgl. Abbildung 5).

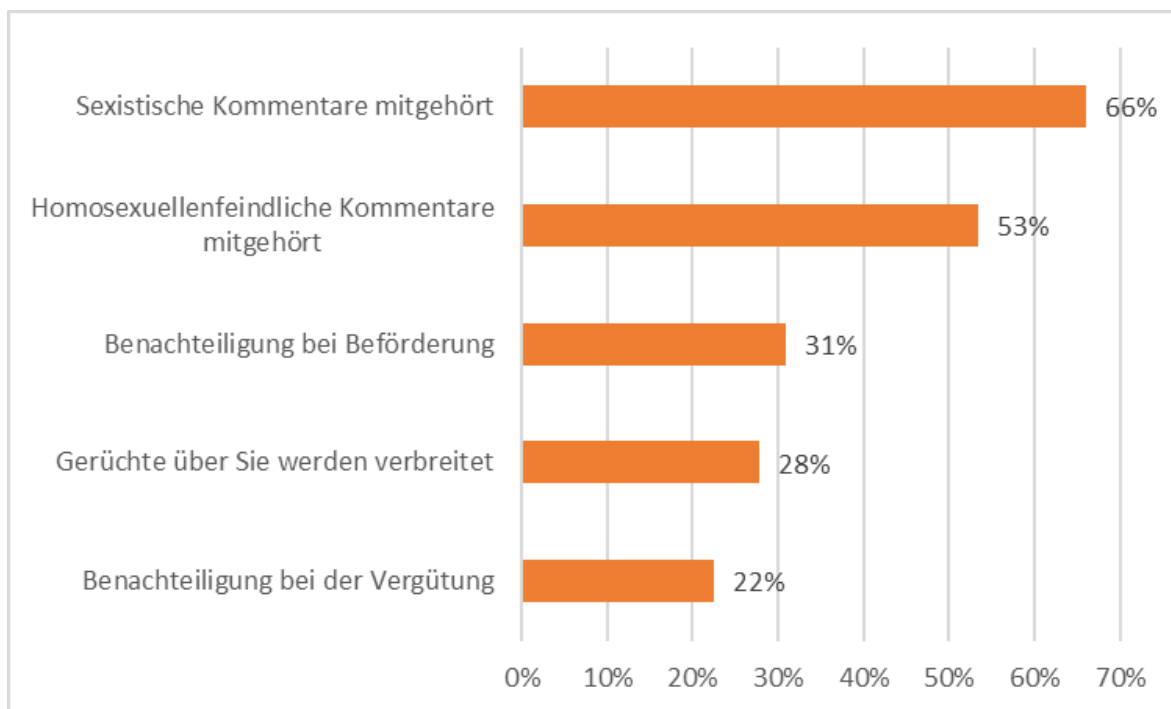


Abbildung 5: Die fünf am häufigsten angegebenen Diskriminierungserfahrungen lesbischer Frauen

Hinsichtlich der Formen der Diskriminierung gibt es keine markanten Unterschiede zwischen lesbischen Frauen, die out sind, und solchen, die es nicht sind. Die meisten Formen der erlebten Diskriminierung lesbischer Frauen sind auch unter heterosexuellen Frauen verbreitet, mit Ausnahme des Mithörens homosexuellenfeindlicher Kommentare. Darüber hinaus hat eine von fünf heterosexuellen Frauen die Erfahrung gemacht, dass sie *aus informellen Gruppen ausgeschlossen* wurde.

3.2.3.2 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Sowohl heterosexuelle als auch lesbische Frauen erleben geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Arbeit. Lesbische Frauen sind davon stärker betroffen als heterosexuelle Frauen. 38% der lesbischen Frauen geben an, dass sie häufig Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung gemacht haben, im Vergleich zu 32% der heterosexuellen Frauen. Insgesamt haben 78% der Frauen die Erfahrung gemacht, aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Dementsprechend hat nur etwa ein Fünftel der Frauen noch nie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz erlebt (vgl. Abbildung 6).

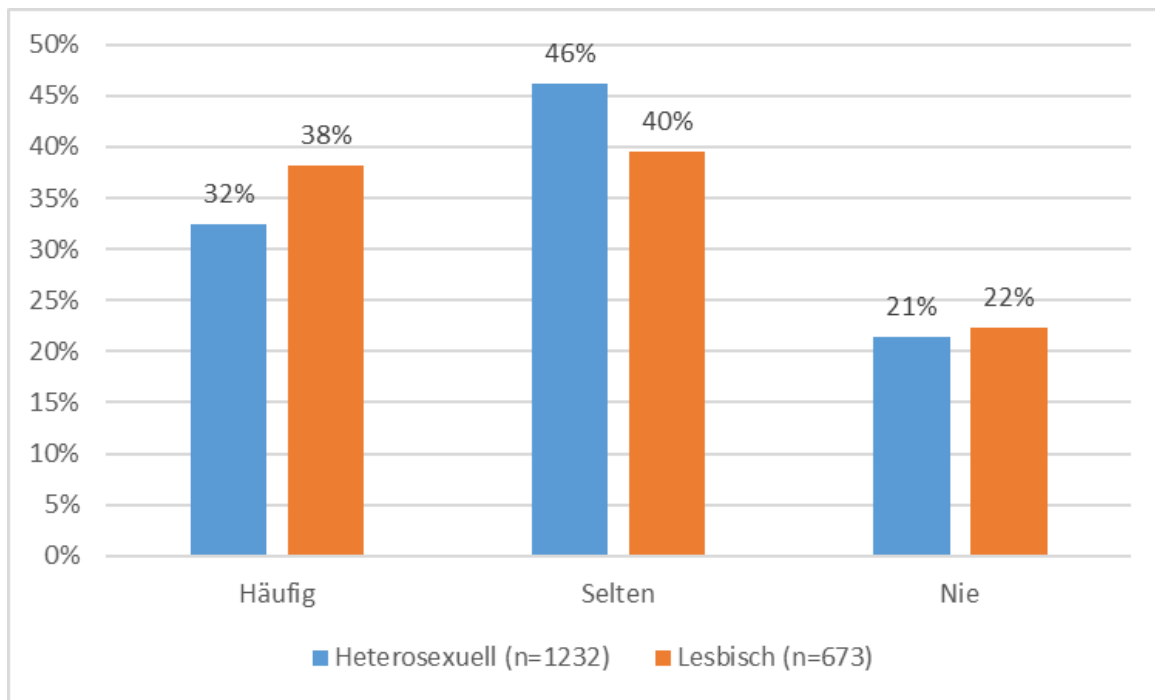


Abbildung 6: Diskriminierung im Arbeitsumfeld aufgrund des Geschlechts (in %)

Frage: Wie häufig haben Sie persönlich die Erfahrung gemacht, in Deutschland im Arbeitsumfeld aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein?

3.2.3.3 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Die Frage über erfahrene Diskriminierung aufgrund sexueller Identität wurde nur den lesbischen Befragten gestellt. Etwas mehr als die Hälfte der lesbischen Frauen (51%) hat Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität erlebt, 16 Prozent der lesbischen Frauen sogar häufig. Ein wichtiges Ergebnis unserer Untersuchung ist, dass lesbische Frauen in ihrem Arbeitsumfeld stärker Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (78%) als aufgrund der sexuellen Identität (51%) erleben. „Häufige Diskriminierung“ erfahren lesbische Frauen insbesondere aufgrund des Geschlechts (38%) und seltener aufgrund sexueller Identität (16%) (vgl. Abbildung 7). Wie bereits dargestellt berichten lesbische Frauen auch häufiger über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als heterosexuelle Frauen.

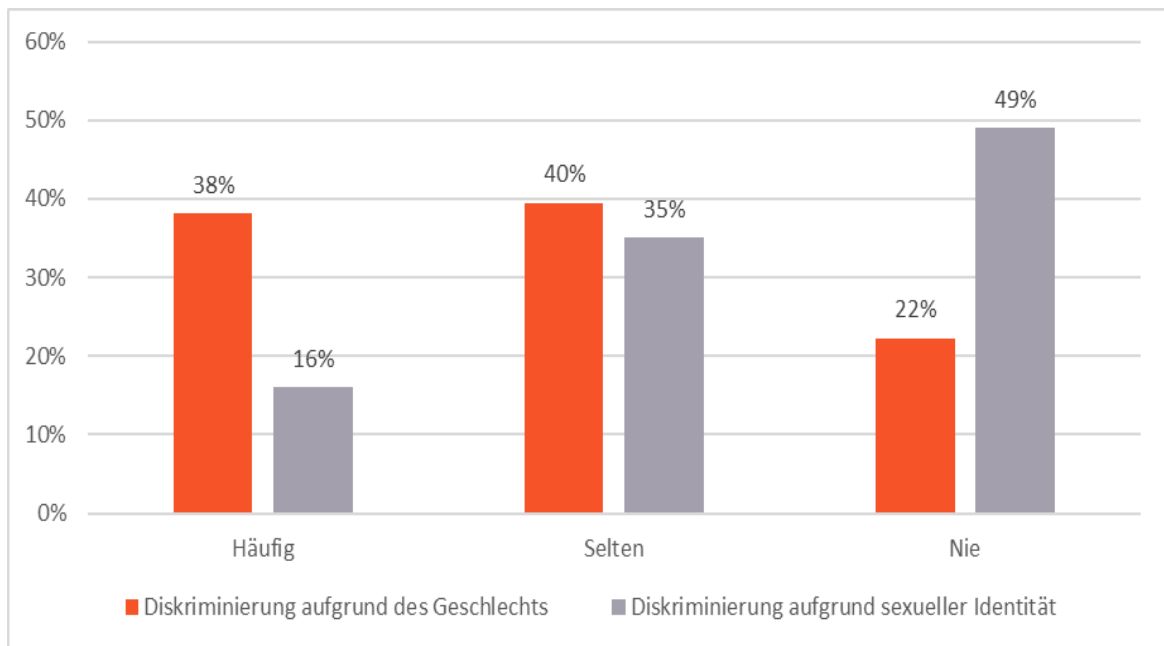


Abbildung 7: Vergleich Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität lesbischer Frauen

Unsere Daten zeigen, dass lesbische Frauen, die nicht out sind, öfter über häufige Diskriminierung berichten als lesbische Frauen, die out sind (vgl. Abbildung 8). Dies kann ein Grund dafür sein, warum lesbische Frauen das Coming-out scheuen.

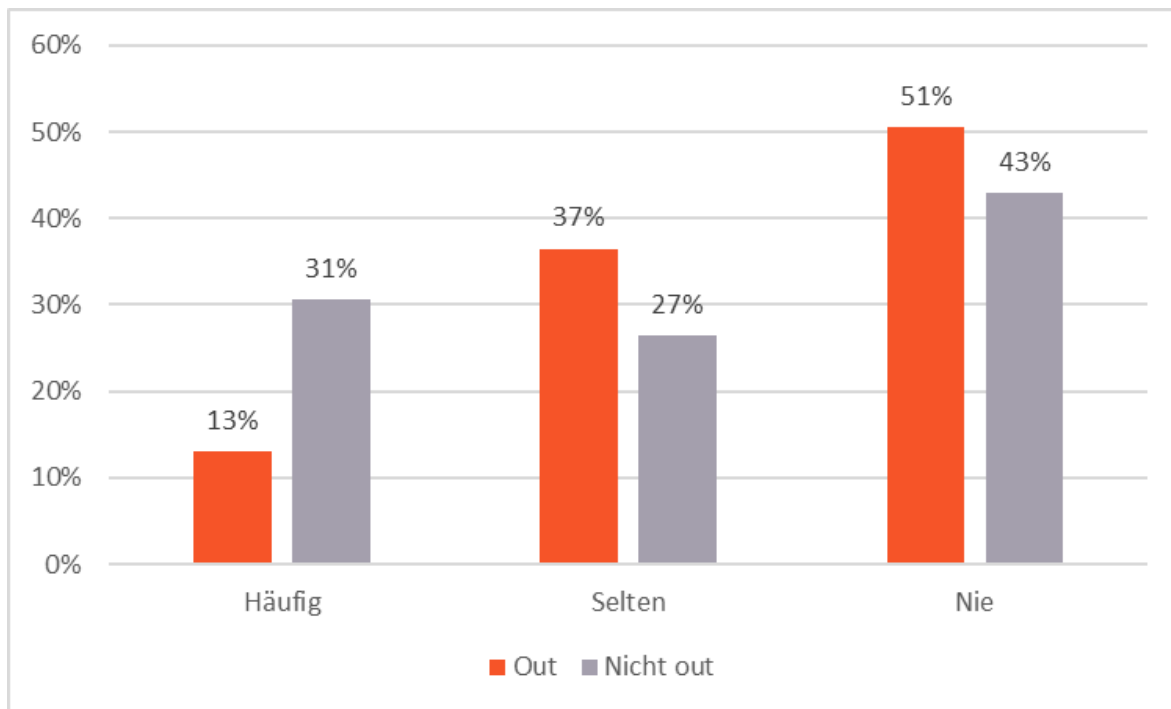


Abbildung 8: Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sexueller Identität bei lesbischen Frauen (in %)⁶

3.2.3.4 *Diskriminierung bei dem*r aktuellen und vorherigen Arbeitgeber*in*

Besonders überraschend sind die Ergebnisse im Vergleich von Diskriminierungserfahrungen beim aktuellen und beim vorherigen Arbeitgeber.

- 44% der lesbischen Frauen geben an, Diskriminierung bei dem*r vorherigen Arbeitgeber*in erlebt zu haben. Hier zeigen sich keinerlei statistisch signifikanten Unterschiede zu vergleichbaren heterosexuellen Frauen.
- 32% der lesbischen Frauen geben an, Diskriminierung bei dem*r jetzigen Arbeitgeber*in erlebt zu haben. Es zeigen sich statistisch signifikant *negative* Unterschiede zu vergleichbaren heterosexuellen Frauen, d.h. bei dem*r jetzigen Arbeitgeber*in haben ca. ein Drittel weniger lesbische Frauen Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass lesbische Frauen ihre*n Arbeitgeber*in sorgfältig auswählen und dafür auch häufige Job-Wechsel in Kauf nehmen, um Diskriminierung zu vermeiden. Unseren Daten zufolge wechseln lesbische Frauen häufiger die/den Arbeitgeber*in als heterosexuelle Frauen.

3.2.3.5 *Lohneffekte*

Aus unseren Daten können negative Lohneffekte abgeleitet werden: Der durchschnittliche Stundenlohn lesbischer Frauen in unserer Stichprobe beträgt 20,70€. Damit verdienen lesbische Frauen im direkten Vergleich mit der Stichprobe heterosexueller Frauen, d.h.

⁶ Die Fallzahl bei der Kategorie „Lesbisch gesamt“ ist größer als die Summe der diese Frage beantworteten „out“ und „nicht-out“ lesbischen Frauen, da Angaben zum Outing nicht von allen lesbischen Befragten gemacht wurden.

ohne Berücksichtigung von Unterschieden in den Charakteristika zwischen diesen Gruppen, 9,2% weniger. Dieser negative Lohneffekt bleibt erhalten, wenn für die Schätzung der Lohneffekte eine statistische Vergleichsgruppe herangezogen wird. Auch bei gleichem Alter, Bundesland, Nationalität, Migrationshintergrund, Qualifikation, Big Five Persönlichkeitsfaktoren (Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Offenheit, Extraversion, Verträglichkeit), Jahre Berufserfahrung, Anteil Kinder (Ja/Nein, Anzahl) und Familienstatus verdienen lesbische Frauen ca. 11% weniger. Dieses Ergebnis widerspricht tendenziell Ergebnissen von anderen Studien, die eher einen positiven Lohneffekt für lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen ermitteln (OECD 2019). Für Deutschland findet eine Studie keinen statistisch signifikanten Lohnunterschied zwischen LGB-Frauen und heterosexuellen Frauen (Kroh et al. 2017).

Falls der von uns gefundene negative Lohneffekt valide ist, kann er zum einen mit Diskriminierung erklärt werden (vgl. die Ergebnisse des Korrespondenzexperiments zur Diskriminierung bei Bewerbung): lesbische Frauen haben möglicherweise geringere Einstellungs-chancen sind daher gezwungen sich auf geringer bezahlte Stellen zu bewerben.

Zum anderen kann es auch durch Unterschiede in den Präferenzen bzw. Unterschiede in der Haushaltssituation erklärt werden: Wie bereits gezeigt, scheinen „attraktive Entlohnung“ sowie „Karrierechancen“ für lesbische Frauen eine geringere Rolle bei der Wahl des*r Arbeitsgeber*in zu spielen als für heterosexuelle Frauen.

3.2.4 Lebenszufriedenheit

Zur Lebenszufriedenheit wurde die folgende Frage gestellt:

„Und jetzt eine allgemeine Frage. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig – alles in allem – mit Ihrem Leben? "Ganz und gar unzufrieden" 0 "Ganz und gar zufrieden" 10

In unserer Stichprobe sind 86% der lesbischen Frauen out, 8% nicht out und 6% haben hierzu keine Angaben gemacht. Die Ergebnisse von Analysen, in die Informationen aller lesbischen Frauen einfließen, treffen somit eher für die Gruppe lesbischer Frauen zu, die out sind.

Bei den lesbischen Frauen, die out sind, liegt die Lebenszufriedenheit im Durchschnitt bei 7,7 von 10 Punkten. Im Unterschied zu vergleichbaren heterosexuellen Frauen zeigt sich bei lesbischen Frauen die out sind, eine durchweg und immer statistisch signifikant höhere Lebenszufriedenheit. Bei gleichen Charakteristika bezüglich Alter, Qualifikation, Bundesland, Nationalität, Migrationshintergrund, Big Five Persönlichkeitsfaktoren sowie zusätzlichen Kennzeichen wie Jahre an Berufserfahrung, berufliche Stellung, Anzahl an Kindern und gleichem Verdienst ist die Lebenszufriedenheit lesbischer Frauen die out sind, signifikant höher als die heterosexueller Frauen. Dies steht im Gegensatz zu anderen Studien, die eine geringere Lebenszufriedenheit von LSB-Personen finden. Allerdings wird dort nicht zwischen Geschlechtern unterschieden und es werden nicht nur Erwerbstätige betrachtet (OECD 2019).

Unsere Ergebnisse zeigen auch, dass sehr hohe Zufriedenheitswerte vor allem bei den lesbischen Frauen, die out sind, häufiger vorkommen. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die befragten lesbischen Frauen, die out sind, eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen als vergleichbare befragte heterosexuelle Frauen. Anders verhält es sich bei lesbischen Frauen, die nicht out sind. Ihre allgemeine Lebens-

zufriedenheit liegt im Durchschnitt bei 6,6 Punkten und somit deutlich unter den Werten für lesbische Frauen, die out sind, und darüber hinaus auch unter den Zufriedenheitswerten heterosexueller Frauen. Es wurde analysiert, welchen Einfluss das Coming-out auf einige der untersuchten Variablen hat. Das Ergebnis der Analysen zeigt, dass lesbische Frauen, die nicht out sind, eine deutlich geringere Lebenszufriedenheit aufweisen, als vergleichbare lesbische Frauen, die out sind. Die gefundene Differenz ist immer statistisch signifikant. Wenn man das Ergebnis kausal interpretiert bedeutet dies: Ein Coming-out erhöht die Lebenszufriedenheit.

3.2.5 Das Coming-out am Arbeitsplatz

3.2.5.1 *Strategien des Identitätsmanagements*

Anders als andere Minderheitengruppen haben LGB-Personen am Arbeitsplatz die Wahl, ob sie ihre sexuelle Identität verbergen oder offenlegen wollen (Gates und Viggiani 2014). Wegen der Unsichtbarkeit dieses Diversity-Merkmals ist es für sie eine Herausforderung zu entscheiden, ob sie ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz offenlegen sollen oder nicht (Ragins 2004; Meinhold und Frohn 2016; Ozeren und Aslan 2016).

Anhand ihrer Studienergebnisse hat Griffin (1992) vier sexuelle Identitätsmanagement-Strategien erarbeitet, die sich entlang eines Kontinuums bewegen. Die erste Strategie „Vortäuschen“ liegt an einem Ende des Kontinuums. Diese Strategie wird oft als die sicherste in Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung angesehen, indem Nutzer*innen der Strategie den Eindruck erwecken, sie wären heterosexuell. Bei der Strategie „Verbergen“ handelt es sich darum, Informationen, die zu einem Out-sein führen können, zurückzuhalten, ohne dabei eine heterosexuelle Identität vorzutäuschen. Hierzu zählt beispielsweise genderkonformes Auftreten und Verhalten oder stereotypisches Verhalten von LGB-Personen zu vermeiden. Bei der dritten Strategie „Implizit Out“ bezeichnet sich eine LGB-Person nicht explizit als LGB, sondern sie gibt diesbezüglich indirekte Anzeichen. Ein Beispiel hierfür kann das Erzählen über den Urlaub mit dem*r Partner*in vom gleichen Geschlecht sein, ohne die Person als Partner*in zu bezeichnen. Am Ende des Kontinuums steht die Strategie „Explizit Out“. Nutzer*innen dieser Strategie identifizieren sich gegenüber anderen, indem sie direkt mitteilen, homo- oder bisexuell zu sein. Diese Strategie bietet ein umfassendes Gefühl der Selbstintegrität, aber auch den geringsten Schutz vor Feindseligkeiten oder Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität (Griffin 1992; Anderson et al. 2001).

In der Befragung wurde nach den **Strategien für den Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz** gefragt. Die vier Strategien nach Griffin (1992) wurden folgendermaßen abgefragt:

- *Vortäuschen*: „Ich versuche den Anschein zu erwecken, dass ich heterosexuell wäre“
- *Verbergen*: „Ich verheimliche meine wahre sexuelle Identität und vermeide dieses Thema im Arbeitsumfeld“
- *Implizit Out*: „Ich gebe Anzeichen über meine sexuelle Identität und würde diese bestätigen, wenn jemand danach fragt“
- *Explizit Out*: „Ich gebe deutlich an, dass ich lesbisch/ bisexuell bin“
- „Sonstige Strategien“ konnten die Befragten zudem angeben.

Dabei wurde auch konkretisiert, gegenüber welchen Bezugsgruppen welche Strategien benutzt werden. Die Strategien wurden hinsichtlich dieser fünf Bezugsgruppen abgefragt:⁷

- Gegenüber den Kolleg*innen aus der gleichen Abteilung
- Gegenüber den Kolleg*innen aus anderen Abteilungen
- Gegenüber dem*r direkten Vorgesetzten
- Gegenüber den Führungskräften aus anderen Abteilungen
- Gegenüber den Mitarbeiter*innen

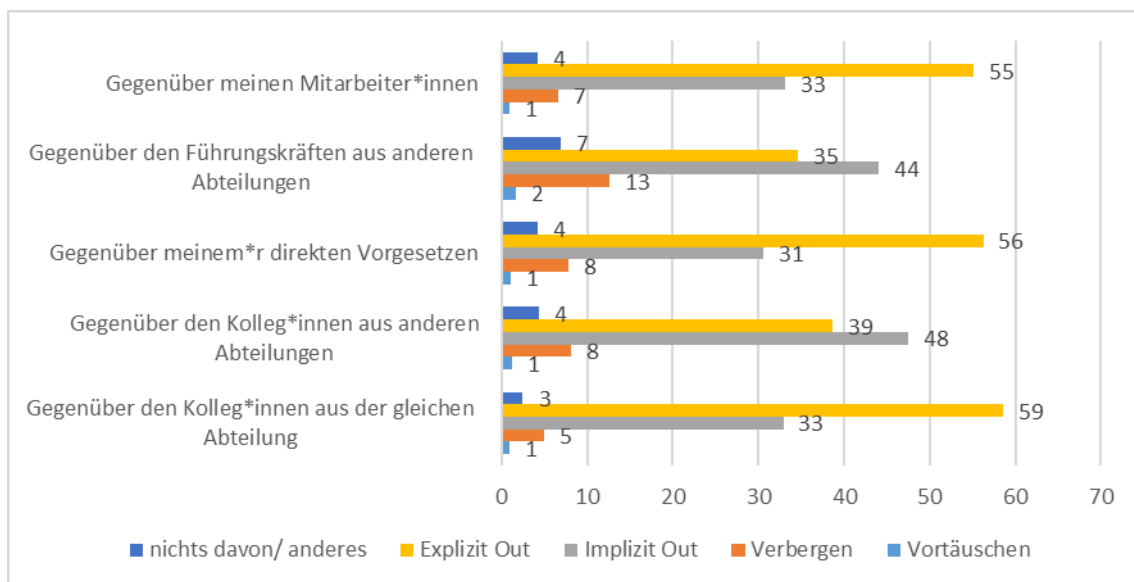


Abbildung 9: Strategien des Identitätsmanagements lesbischer Frauen (in %)

⁷ Konkret lautet die Frage „Es gibt unterschiedliche Strategien, wie man mit seiner sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen kann. Welche der Strategien und gegenüber welchen Bezugsgruppen treffen auf Sie persönlich bei Ihrem jetzigen Arbeitsgeber zu?“.

Wie Abbildung 9 zeigt, ist die große Mehrheit der lesbischen Befragten in unserer Studie gegenüber allen Bezugsgruppen explizit oder implizit out. Nicht out sind nur wenige lesbische Befragte. Die Strategien *Verbergen* und *Vortäuschen* werden somit selten benutzt, aber falls doch, dann eher gegenüber den Führungskräften aus anderen Abteilungen (13% Verbergen, 2% Vortäuschen).

Acht von zehn lesbischen Frauen sind im Arbeitsumfeld sozusagen komplett (d.h. gegenüber allen Bezugsgruppen) out. Sechs Prozent dagegen sind gegenüber keiner Bezugsgruppe out.

Die Mehrheit der lesbischen Frauen, die im aktuellen Arbeitsumfeld nicht out sind, war auch früher nicht out. Die Strategie des Identitätsmanagements wird in der Regel mit der Zeit offensiver, beispielsweise sind diejenigen, die früher ihre sexuelle Identität verborgen haben, jetzt entweder implizit oder explizit out.

Abbildung 10 zeigt, wie wohl oder unwohl sich die Frauen mit ihrer Strategie fühlen: Am wohlsten fühlen sich Frauen, die explizit out sind. Am unwohlsten die, die vortäuschen. Dies korrespondiert mit dem oben dargestellten Ergebnis, wonach lesbische Frauen die out sind, eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit ausweisen als vergleichbare lesbische Frauen, die nicht out sind.

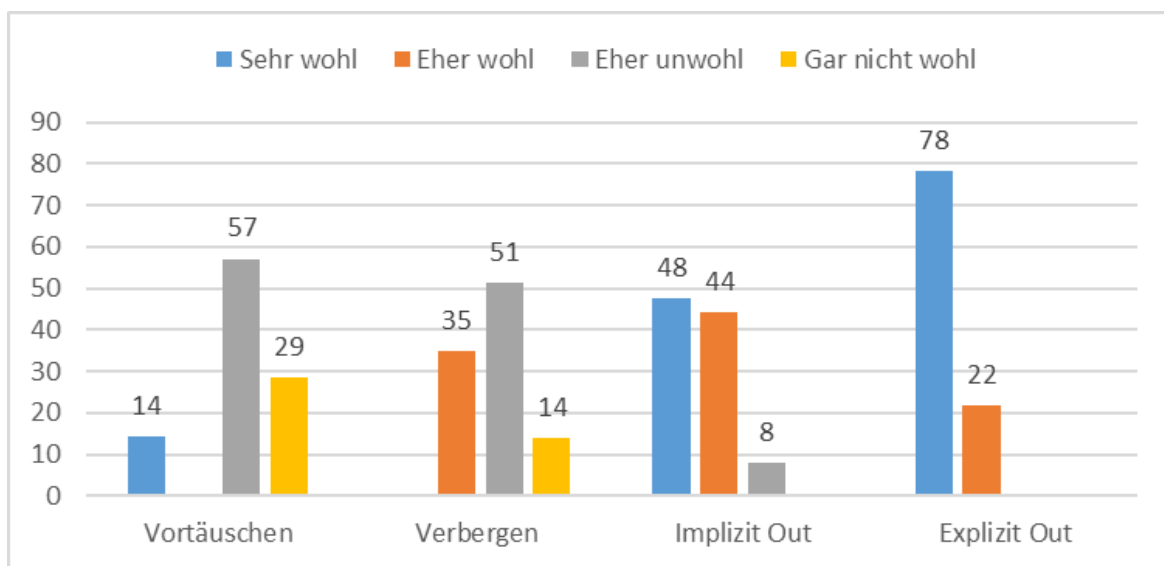


Abbildung 10: Wie wohl fühlen sich lesbische Frauen mit ihrer ausgewählten Strategie des Identitätsmanagements (in %)

Eine ausgewählte Strategie des Identitätsmanagements, mit der man sich wohl fühlt, muss aber nicht unbedingt auch effektiv sein. Und andersherum, man könnte sich beispielsweise für defensive Strategien entscheiden, da sie im konkreten Arbeitsumfeld zutreffender sind bzw. helfen, eventuelle Nachteile zu vermeiden. In der Umfrage wurde ebenfalls erhoben, für wie wirkungsvoll/effektiv die Befragten ihre eigene Strategie halten. Es kann festgehalten werden, dass alle Befragten die Strategie wählen, die sie auch für effektiv halten.

3.2.5.2 Einflussfaktoren auf die Strategien

Es stellt sich nun die Frage, *warum* lesbische Frauen eine bestimmte Strategie des Identitätsmanagements wählen. In Abbildung 11 werden die gewählten Strategien unserer Stichprobe dargestellt.

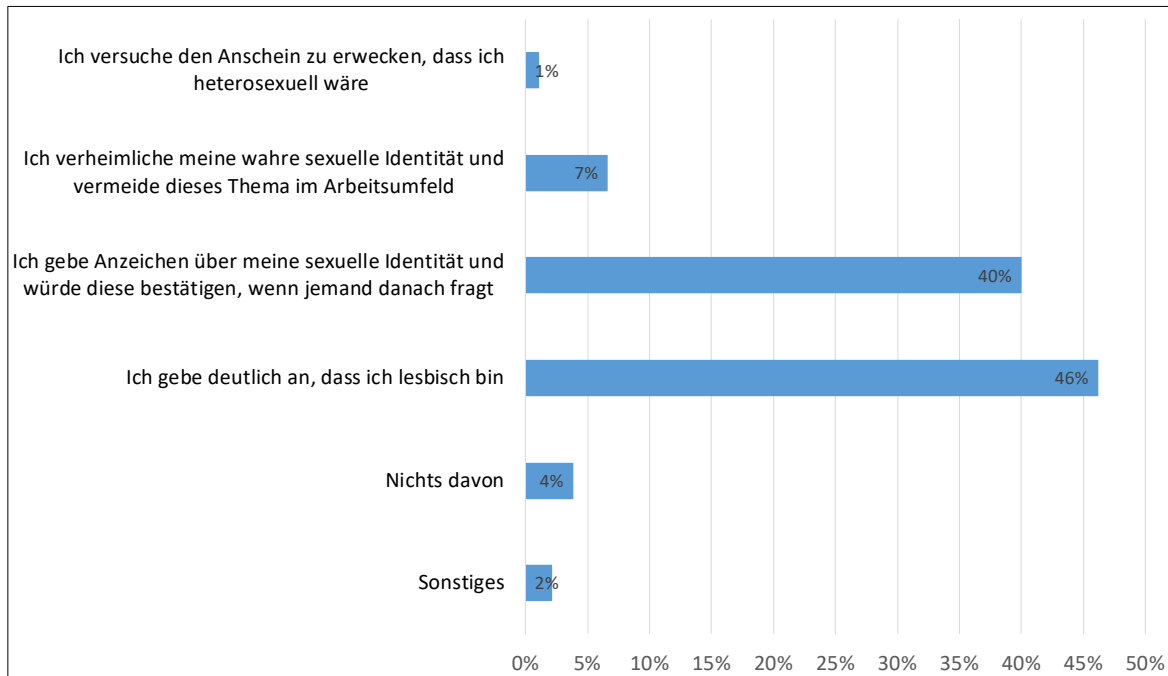


Abbildung 11: Welche der Strategien würden Sie in Bezug auf das Coming-out als Ihre Hauptstrategie am Arbeitsplatz bezeichnen?

Abgesehen von den letzten beiden Kategorien („Nichts davon“, „Sonstiges“), ist eine aufsteigende Intensität des Coming-outs zu erkennen. Im Folgenden wird die gewählte Identitätsmanagement-Strategie im Rahmen eines statistischen Modells erklärt. Dabei werden die beiden oberen Strategien (Verstellen/Verstecken-Strategie) zusammengefasst. Die Kategorie „Ich gebe deutlich an, dass ich lesbisch bin“ wird als „*explizit-out-Strategie*“ bezeichnet.

Hier sind zunächst die Variablen, die offenbar keinen Einfluss auf die Identitätsmanagement-Strategie haben: Weder Branche, noch Beruf, noch berufliche Stellung, noch Führungsaufgabe haben Einfluss auf die Identitätsmanagement-Strategie am Arbeitsplatz gemäß unseres statistischen Modells und unseren Daten. Dasselbe gilt für die Nationalität, den Migrationshintergrund und die (Aus-)Bildung. Die als relevant identifizierten Determinanten werden im Folgenden diskutiert:

- Die wohl wichtigste und stabilste Determinante für die Identitätsmanagement-Strategie am Arbeitsplatz ist eine feste **Partnerschaft**: 47% der lesbischen Frauen mit fester Partnerschaft wenden eine explizit-out-Strategie an, im Vergleich zu 28% ohne feste* Partner*in. Ein*e feste* Partner*in erhöht also die Wahrscheinlichkeit für eine explizit-out-Strategie um ca. 20 Prozentpunkte. Mit feste*r Partner*in wenden nur 6% eine Verstellen/Verstecken-Strategie an, im Vergleich zu 16% ohne feste*n Partner*in. Die Wahrscheinlichkeit für eine

Verstellen/Verstecken-Strategie ist also bei Frauen mit fester Partnerschaft um 10 Prozentpunkte geringer.

- Ebenfalls sehr wichtig sind **LSBT*-Netzwerke** im Unternehmen: Sind diese vorhanden, steigert dies die Wahrscheinlichkeit für eine explizit-out-Strategie um ca. 19 Prozentpunkte bzw. reduziert sich die Wahrscheinlichkeit einer Verstellen-/Verstecken-Strategie um ca. 9 Prozentpunkte.
- Unsere Analyse zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit für eine explizit-out-Strategie am höchsten Anfang 40 ist. Am niedrigsten ist sie Mitte 20. Spiegelbildlich dazu ist die höchste Wahrscheinlichkeit für eine Verstellen/Verstecken-Strategie Mitte 20. Hinter diesem Altersprofil dürften sich zwei Effekte verbergen:
 - Mit zunehmendem Alter steigt oft die berufliche Sicherheit, sodass die Befürchtung von Nachteilen im Falle des Coming-out zurückgehen.
 - Jüngere Generationen dürften selbstbewusster mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen als Ältere. Dies erklärt ggf. den leichten Rückgang der offensiven Strategie über Mitte 40 im Vergleich zu Anfang 40 gemäß unseres statistischen Modells und unserer Daten.

Unsere Ergebnisse zur Bedeutung von Partnerschaft, LSBT*-Netzwerken und Alter für eine offene Strategie stimmen mit den Ergebnissen anderer Studien (Köllen 2015; Frohn et al. 2017) weitgehend überein.

3.2.5.3 *Diversity-Sensibilität des Unternehmens und Coming-out*

Um die Frage zu beantworten, inwiefern Unternehmenscharakteristika mit dem Coming-out am Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen, wird das Visualisierungsverfahren multiple Korrespondenzanalyse angewendet.

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt.

- Diversity-Sensibilität und -maßnahmen sind demnach eher für Großunternehmen charakteristisch. Entsprechend werden in mittleren und kleinen Unternehmen häufig keine Diversity-bezogenen Maßnahmen durchgeführt.
- Frauen, die nicht out sind, arbeiten häufig in einem Unternehmen, in dem Diversity- bzw. LSBT*-Maßnahmen nicht durchgeführt werden oder sind nicht über solche Maßnahmen im Unternehmen informiert.
- Diskriminierungserfahrungen werden eher in Unternehmen gemacht, in denen keine LSBT*- bzw. Diversity-bezogenen Maßnahmen durchgeführt werden.

4 Synthese der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Unsere Ergebnisse sowie eine Reihe weiterer Studien deuten darauf hin, dass lesbische Frauen beim Berufseintritt, also zu Karrierebeginn als auch als Berufserfahrene Diskriminierung erfahren. Eine **Diskriminierung im Einstellungsverfahren** lässt sich aus dem Ergebnis ableiten, dass die lesbische Bewerberin weniger Einladungen als die heterosexuelle Bewerberin erhält, bei ansonsten identischen Bewerbungsunterlagen und Stellenausschreibungen. Aufgrund von Hinweisen zu ihrer sexuellen Identität wird die lesbische Bewerberin benachteiligt.

Der Handlungsbedarf ist hier offensichtlich: Unternehmen müssen diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren realisieren. Die Auswahlverfahren sind, neben der Genderneutralität, auf Neutralität in Bezug auf die sexuelle Orientierung zu prüfen, zu dokumentieren und entsprechend neutral zu gestalten. Empfehlenswert wäre eine Adressierung des Themas LSBT* in den Führungsgremien der Unternehmen sowie in Personalabteilungen, zum Beispiel auch anhand von Unconscious Bias Schulungen.

Bei den **Kriterien für die Wahl einer Arbeitsstelle** sind „flexible Arbeitszeiten“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ lesbischen Frauen in unserer Stichprobe weniger wichtig als vergleichbaren heterosexuellen Frauen. Dies gilt auch bei gleicher Kinderzahl und gleichem Familienstatus. Die Ergebnisse lassen sich so interpretieren, dass lesbische Frauen die Haus- und Erziehungsarbeit so organisiert haben, dass sie weniger auf flexible Arbeitszeiten sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angewiesen sind als vergleichbare heterosexuelle Frauen. Zu diesem Themenbereich besteht noch weiterer Forschungsbedarf. „Karrierechancen“ und „Attraktive Vergütung“ sind lesbischen Frauen weniger wichtig als der Vergleichsgruppe der heterosexuellen Frauen. Dies kann anhand des Erklärungsansatzes der „Haushaltsgüterproduktion“ begründet werden. Demzufolge müssen lesbische Frauen eine Erwerbstätigkeit weniger an eine attraktive Vergütung und Karrierechancen knüpfen, um diese zu rechtfertigen. LSBT*- und Diversity-Freundlichkeit des*r Arbeitgeber*in sind wichtig für lesbische Frauen bei der Wahl einer Arbeitsstelle. Sie wählen Unternehmen sorgfältig aus und nehmen dafür Job-Wechsel in Kauf. Dementsprechend sollten Unternehmen LSBT*-Netzwerke und Diversity-Programme ermöglichen, aufbauen, pflegen und diese kommunizieren. So werden sie als attraktive*r Arbeitgeber*in wahrgenommen und haben Vorteile im Recruiting, was gerade in Zeiten des Fachkräftemangels einen Anreiz darstellen könnte.

In Bezug auf die **aktuelle Stelle** konnten folgende Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in unserer Stichprobe festgestellt werden. Fast die Hälfte der befragten lesbischen Frauen hat eine *Leitungsposition* inne, was fast ein Fünftel mehr ist als unter den vergleichbaren heterosexuellen Frauen. Ein Erklärungsansatz lässt sich aus den oben dargestellten Ergebnissen ableiten, demzufolge lesbische Frauen weniger auf Arbeitsstellen angewiesen sind, die *flexible Arbeitszeiten* sowie *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ermöglichen, als vergleichbare heterosexuelle Frauen, was die Chancen für eine Leitungsposition erhöht. Das ist auch kompatibel mit dem Ergebnis, dass lesbische Frauen weniger in Teilzeit arbeiten. Wie oben dargestellt spielen allerdings „Karrierechancen“ für lesbische Frauen in unserer Stichprobe eine geringere Rolle bei der Wahl des*r Arbeitgeber*in, was zunächst überraschend wirkt.

Die häufigsten **Formen der Diskriminierung** am Arbeitsplatz sind sexistische Kommentare, die zwei Drittel der lesbischen Frauen mitgehört haben, gefolgt von homosexuellen-feindlichen Kommentaren, von denen mehr als die Hälfte der Frauen in unserer Befragung berichten. Fast ein Drittel der lesbischen Frauen wurde gemäß den Angaben in unserer Befragung bei Beförderungen benachteiligt.

Ein wichtiges Ergebnis unserer Untersuchung ist, dass lesbische Frauen in ihrem Arbeitsumfeld stärker **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** (78%) als **Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität** (51%) erleben. Auch „*Häufige Diskriminierung*“ erfahren lesbische Frauen insbesondere aufgrund des Geschlechts (38%) und seltener aufgrund sexueller Identität (16%). Im Vergleich dazu berichten heterosexuelle Frauen (32%) seltener über häufige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Nur ca. ein Fünftel der Frauen hat nie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren. Für lesbische Frauen ist es wichtig sich dessen bewusst zu sein, um als Frau mit homosexueller Orientierung ihre Interessen entsprechend zu vertreten. Auch für die Arbeit in Netzwerken ist das ein interessanter Aspekt. In diesem Bereich besteht noch weiterer Forschungsbedarf.

Bei der **Diskriminierung bei dem*r vorherigen Arbeitgeber*in** zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen lesbischen und vergleichbaren heterosexuellen Frauen. **Diskriminierung bei dem*r jetzigen Arbeitgeber*in** ist bei beiden Gruppen geringer als bei dem*r vorherigen Arbeitgeber*in, jedoch haben ca. ein Drittel weniger lesbische Frauen als heterosexuelle Frauen Diskriminierung bei dem*r jetzigen Arbeitgeber*in erfahren. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass lesbische Frauen ihre*n Arbeitgeber*in sorgfältig auswählen und dafür auch häufiger Job-Wechsel in Kauf nehmen. Nichtdiskriminierung in Organisationen ist somit ein wichtiges Element der Personalbindung und der Personalbeschaffung.

Bei gleichem Alter, Bundesland, Nationalität, Migrationshintergrund, Qualifikation, Big Five Persönlichkeitsfaktoren, Jahre Berufserfahrung, Anteil Kinder (Ja/Nein, Anzahl) und Familienstatus haben lesbische Frauen laut unseren Daten einen um ca. 11% geringeren **Stundenlohn** als heterosexuelle Frauen. In diesem Punkt widersprechen unsere Ergebnisse denen anderer Studien, in denen oftmals ein positiver Lohneffekt für lesbische Frauen gefunden wird.

Falls dieses Ergebnis eines negativen Lohneffekts valide ist, kann es zum einen mit Diskriminierung bei Einstellungen erklärt werden, die als Ergebnis des Korrespondenz-experiments ermittelt wurde. Zum anderen kann es aber auch durch die Unterschiede in den Präferenzen und der Organisation der eigenen Partnerschaft erklärt werden: Wie oben dargestellt, spielt „attraktive Entlohnung“ sowie „Karrierechancen“ für lesbische Frauen eine geringere Rolle bei der Wahl des*r Arbeitsgeber*in.

Unsere Daten zeigen zum einen, dass lesbische Frauen, die nicht out sind, eine deutlich geringere **Lebenszufriedenheit** aufweisen, als vergleichbare lesbische Frauen, die out sind. Das ist auch kompatibel mit dem Ergebnis, dass lesbische Frauen, die nicht out sind, häufiger von Diskriminierungserfahrungen berichten, als Frauen die out sind. Wenn man die Erkenntnisse zur Lebenszufriedenheit kausal interpretiert bedeutet das: Ein **Coming-out** erhöht die Lebenszufriedenheit. Die Daten zeigen zum anderen, dass die Existenz von **LSBT*-Netzwerken** in Unternehmen das Coming-out fördert. Damit sind LSBT*-Netzwerke (in Kombination mit dem Ergebnis, dass ein Coming-out die Lebenszufriedenheit erhöht

und Diskriminierung verringert) auch ein Instrument zur Reduzierung von Diskriminierung und zur Erhöhung der Zufriedenheit lesbischer Frauen.

5 Literaturverzeichnis

- Acquisti, Alessandro; Fong, Christina (2020): An Experiment in Hiring Discrimination via Online Social Networks. In: *Management Science* 66 (3), S. 1005–1024. DOI: 10.1287/mnsc.2018.3269.
- Adam, Barry D. (1981): Stigma and employ ability: discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession*. In: *Canadian Review of Sociology* 18 (2), S. 216–221.
- Ahmed, Ali M.; Andersson, Lina; Hammarstedt, Mats (2013): Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process? In: *Southern Economic Journal* 79 (3), S. 565–585. DOI: 10.4284/0038-4038-2011.317.
- Anderson, Mary Z.; Croteau, James M.; Chung, Y. Barry; DiStefano, Teresa M. (2001): Developing an Assessment of Sexual Identity Management for Lesbian and Gay Workers. In: *Journal of Career Assessment* 9 (3), S. 243–260. DOI: 10.1177/106907270100900303.
- Baert, Stijn (2014): Career lesbians. Getting hired for not having kids? In: *Industrial Relations Journal* 45 (6), S. 543–561. DOI: 10.1111/irj.12078.
- Baert, Stijn (2018): Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In: S. Michael Gaddis (Hg.): *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Cham: Springer International Publishing (Methodological Prospects in the Social Sciences, 14).
- Bailey, John; Wallace, Michael; Wright, Bradley (2013): Are gay men and lesbians discriminated against when applying for jobs? A four-city, Internet-based field experiment. In: *Journal of homosexuality* 60 (6), S. 873–894. DOI: 10.1080/00918369.2013.774860.
- Becker, Gary S. (1965): A theory of the allocation of time. In: *Economic Journal* 75 (299), S. 493–517.
- Bertrand, Marianne; Duflo, Esther (2017): Field Experiments on Discrimination. In: Esther Duflo und Abhijit Banerjee (Hg.): *Handbook of Field Experiments*, Bd. 1. North Holland, S. 309–393.
- Dodd, Sarah Jane; Booker, Laura (2008): Social Work Practice with Lesbian Individuals. In: Gerald P. Mallon (Hg.): *Social work practice with lesbian, gay, bisexual, and transgender people*. 2. Aufl. New York und Oxon: Routledge, S. 113–140.
- Drydakis, Nick (2009): Sexual orientation discrimination in the labour market. In: *Labour Economics* 16 (4), S. 364–372. DOI: 10.1016/j.labeco.2008.12.003.
- Drydakis, Nick (2011): Women's Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece. In: *Feminist Economics* 17 (1), S. 89–117. DOI: 10.1080/13545701.2010.541858.
- Drydakis, Nick (2015): Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. In: *Human Relations* 68 (11), S. 1769–1796. DOI: 10.1177/0018726715569855.
- Drydakis, Nick (2019): School-Age Bullying, Workplace Bullying and Job Satisfaction: Experiences of LGBT People in Britain. In: *The Manchester School* 87 (4), S. 455–488. DOI: 10.1111/manc.12257.
- Fielden, Sandra L.; Jepson, Hannah (2016): An exploration into the career experiences of lesbians in the UK. In: *Gender in Management: An International Journal* 31 (4), S. 281–296. DOI: 10.1108/GM-03-2016-0037.

- Frohn, Dominic; Meinhold, Florian; Schmidt, Christina (2017): "Out im Office?!" Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Hg. v. Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Köln.
- Gates, Trevor; Viggiani, Pamela (2014): Understanding lesbian, gay, and bisexual worker stigmatization: a review of the literature. In: *International Journal of Sociology and Social Policy* 34 (5/6), S. 359–374. DOI: 10.1108/IJSSP-07-2013-0077.
- Griffin, Pat (1992): From hiding out to coming out: empowering lesbian and gay educators. In: *Journal of homosexuality* 22 (3-4), S. 167–196. DOI: 10.1300/J082v22n03_07.
- Hainmueller, Jens (2012): Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies. In: *Political Analysis* 20 (1), S. 25–46.
- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (2003): "Stellung im Beruf" als Ersatz für eine Berufsklassifikation zur Ermittlung von sozialem Prestige. In: *ZUMA Nachrichten* 27 (53), S. 114–127. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-207760>.
- Jann, Ben (2014): Plotting regression coefficients and other estimates. In: *The Stata Journal* 14 (4), S. 708–737.
- Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden, Nomos.
- Kite, Mary E.; Deaux, Kay (1987): Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory. In: *Psychology of Women Quarterly* 11 (1), S. 83–96. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x.
- Köllen, Thomas (2015): The impact of demographic factors on the way lesbian and gay employees manage their sexual orientation at work. In: *Management Research Review* 38 (9), S. 992–1015. DOI: 10.1108/MRR-05-2014-0099.
- Kroh, Martin; Kühne, Simon; Kipp, Christian; Richter, David (2017): Income, Social Support Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays, and Bisexuals in Germany. Hg. v. Dt. Institut für Wirtschaftsforschung (Vol. 7).
- Meinhold, Florian; Frohn, Dominic (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: Thomas Köllen (Hg.): *Sexual Orientation and Gender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Global Diversity*: Springer International Publishing, S. 321–338.
- Miles, Nathaniel (2008): The double-glazed glass ceiling: Lesbians in the workplace. *Stonewall*.
- Miner, Kathi N.; Costa, Paula L. (2018): Ambient workplace heterosexism: Implications for sexual minority and heterosexual employees. In: *Stress and Health* 34 (4), S. 563–572. DOI: 10.1002/smi.2817.
- Mishel, Emma (2016): Discrimination against queer women in the US workforce: a résumé audit study. In: *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 2, S. 1–13.
- Neumark, David (2018): Experimental research on labor market discrimination. In: *Journal of Economic Literature* 56 (3), S. 799–866.

OECD (2019): *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Hg. v. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris (OECD Publishing).

Ozeren, Emir; Aslan, Alper (2016): Understanding the Identity Work of LGB Workers Using the Practice Theory Lens. In: Thomas Köllen (Hg.): *Sexual Orientation and Gender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Global Diversity*: Springer International Publishing, S. 467–480.

Patacchini, Eleonora; Ragusa, Giuseppe; Zenou, Yves (2015): Unexplored dimensions of discrimination in Europe: homosexuality and physical appearance. In: *J Popul Econ* 28 (4), S. 1045–1073. DOI: 10.1007/s00148-014-0533-9.

Ragins, Belle Rose (2004): Sexual Orientation in the Workplace: The Unique Work and Career Experiences of Gay, Lesbian and Bisexual Workers. In: *Research in Personnel and Human Resources Management* 23, S. 35–120. DOI: 10.1016/S0742-7301(04)23002-X.

Rich, Judith (2014): What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted Since 2000 (IZA Discussion Paper 8584).

Tilcsik, András (2011): Pride and Prejudice: Employment Discrimination Against Openly Gay Men in the United States. In: *American Journal of Sociology* 117 (2), S. 586–626. DOI: 10.1086/661653.

Webster, Jennica; Adams, Gary; Maranto, Cheryl; Sawyer, Katina; Thoroughgood, Christian (2017): Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis and agenda for further research. In: *Human Resource Management* 57 (1), S. 193–210. DOI: 10.1002/hrm.21873.

Weichselbaumer, Doris (2003): Sexual orientation discrimination in hiring. In: *Labour Economics* 10 (6), S. 629–642.

Weichselbaumer, Doris (2015): Testing for discrimination against lesbians of different marital status: A field experiment. In: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 54 (1), S. 131–161.

Winderman, Kate; Martin, Colleen E.; Smith, Nathan Grant (2017): Career Indecision Among LGB College Students. The Role of Minority Stress, Perceived Social Support, and Community Affiliation. In: *Journal of Career Development* 45 (6), S. 536–550. DOI: 10.1177/0894845317722860.

Bisher erschienene Working Paper des Fachbereich 3:

- Nr. 14 Voigt, Martina; Ruppert, Andrea (2018): Follow-up –Studie: Gendertypische Verhandlungskompetenz und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen.
- Nr. 13 Celebi, Kaan; Hönig, Michaela (2018): Dynamic Macroeconomic Effects on the German Stock Market before and after the Financial Crisis.
- Nr. 12 Lutz, Stefan (2018): R&D, IP, and firm profits in the North American automotive supplier industry.
- Nr. 11 Voigt, Martina; Ruppert, Andrea (2016): Durchsetzungsorientiert, hart oder sachorientiert, kooperativ verhandeln – welche Einschätzungen und Erwartungen haben Studierende?
- Nr. 10 Hagen, Tobias Econometric Evaluation of a Placement Coaching Program for Recipients of Disability Insurance Benefits in Switzerland.
- Nr. 9 Weissenrieder, Caprice Oona; Spura, Anastassja (2015): Akzeptanz von Führungskräften- Analyse wahrgenommener Verhaltensweisen von Frauen und Männern in Führungspositionen.
- Nr. 8 Graf, Erika (2015): Raising Sustainability Awareness and Understanding in Higher Education.
- Nr. 7 Weissenrieder, Caprice Oona; Graml, Regine; Hagen, Tobias; Ziegler, Yvonne (2015): Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen.
- Nr. 6 Ruppert, Andrea; Voigt, Martina (2014): Verhandlungsstrategien und Verhandlungstaktiken in Gehaltsverhandlungen.
- Nr. 5 Jungmittag, Andre (2014): Combination of Forecasts across Estimation Windows: An Application to Air Travel Demand.
- Nr. 4 Jungmittag, Andre (2014): Der Trade-off zwischen deutschen Direktinvestitionen und Exporten: Wie wichtig sind die verschiedenen Dimensionen der Distanz?
- Nr. 3 Hagen, Tobias; Waldeck, Stefanie (2014): Using Panel Econometric Methods to Estimate the Effect of Milk Consumption on the Mortality Rate of Prostate and Ovarian Cancer.
- Nr. 2 Hagen, Tobias (2014): Impact of National Financial Regulation on Macroeconomic and Fiscal Performance After the 2007 Financial Shock Econometric Analyses Based on Cross-Country Data.
- Nr. 1 Rieck, Christian; Bendig, Helena; Hünemeyer, Julius; Nitzsche, Lisa (2012): Diversität im Aufsichtsrat. Studie über die Zusammensetzung deutscher Aufsichtsräte.

Alle Publikationen des Fachbereich 3 Wirtschaft und Recht finden Sie unter:

<https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/fachbereich-3-wirtschaft-und-recht/forschung-und-transfer/publikationen/>