ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Edel, Friederike; Küchler-Stahn, Nicole; Schlegler, Maren; Hossini, Nadija

Working Paper

Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen in der öffentlichen Verwaltung: Eine qualitative Studie zur Relevanz organisationaler Kontextfaktoren

ZNWU Discussion Paper, No. 5

Provided in Cooperation with:
Center for Sustainable Economic and Corporate Policy (SECP), Darmstadt Business School, Darmstadt University of Applied Sciences

Suggested Citation: Edel, Friederike; Küchler-Stahn, Nicole; Schlegler, Maren; Hossini, Nadija (2020) : Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen in der öffentlichen Verwaltung: Eine qualitative Studie zur Relevanz organisationaler Kontextfaktoren, ZNWU Discussion Paper, No. 5, Hochschule Darmstadt, Fachbereich Wirtschaft, Zentrum für Nachhaltige Wirtschafts- und Unternehmenspolitik ZNWU, Darmstadt

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/228702

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

h_da
HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
fbw
FACHBEREICH WIRTSCHAFT
DARMSTADT BUSINESS SCHOOL

ZNWU

Preliminary Draft.

Please do not cite or circulate without authors' permission!

Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen in der öffentlichen Verwaltung – eine qualitative Studie zur Relevanz organisationaler Kontextfaktoren

Friederike Edel, Hochschule Darmstadt (h_da)

Nicole Küchler-Stahn, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin (HTW)

Maren Schlegler, Frankfurt University of Applied Sciences (FRA UAS)

Nadija Hossini, Frankfurt University of Applied Sciences (FRA UAS)

This version: 10.12.2020

ZNWU

Discussion Paper

No. 5

Danksagung/Acknowledgements: Wir danken allen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Netzwerkpartner*innen für die Kontaktherstellung zur Gewinnung von Interviewpersonen. Unser besonderer Dank gilt eben diesen Gesprächspartner*innen, die uns mit ihren Schilderungen Einblicke in ihre Erfahrungswelten ermöglichten.

Schlagworte/Key Words: Diskriminierung, Diversity Management, Kommunalverwaltung, LGBTIQ*, öffentlicher Sektor

Contact/Corresponding Author:

Prof. Dr. Friederike Edel: friederike.edel@h-da.de

Prof. Dr. Nicole Küchler-Stahn: nicole.kuechler-stahn@htw-berlin.de

Maren Schlegler (M.A.): maren.schlegler@fb3.fra-uas.de

Nadija Hossini (M.Sc.): n.hossini@fb3.fra-uas.de

Abstract

Diversity und Chancengleichheit zählen mittlerweile zu den etablierten Themenfelder in der organisationalen Praxis. Dabei wird dem öffentlichen Sektor als größtem Arbeitgeber in Deutschland eine Vorreiterrolle zugeschrieben, auch wenn er diesbezüglich noch Entwicklungspotenzial hat, was die wenigen Studien im deutschen Kontext vermuten lassen. Diese Studie untersucht, welche organisationale Kontextfaktoren sich für die Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung als relevant erweisen (N=15 problemzentrierte Interviews mit LGBTIQ*-Beschäftigten aus acht Kommunalverwaltungen). Die Gesprächspartner*innen erleben unterschiedliche Formen von Diskriminierung, schätzen diese jedoch generell als eher gering ein. Sie empfinden weiche Faktoren für das Diskriminierungserleben am relevantesten, die allerdings Arbeitgeber nur schwer beeinflussen können, wie das Arbeitsklima sowie die persönliche Einstellung und Haltung der Führungskräfte. Danach folgen interne, gestaltbare Faktoren wie Diversitymaßnahmen und Teamzusammensetzungen. Bedeutsam scheint vor allem das Zusammenspiel der einzelnen Faktoren und deren (gelungene) Komposition zu sein. Die Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Beschäftigten ließe sich daher grundsätzlich von den Leitungsorganen in der öffentlichen Verwaltung positiv beeinflussen. Zudem steigern die mit den Diversitymaßnahmen verbundenen Signale das Arbeitgeberimage des öffentlichen Sektors.

Inhaltsverzeichnis

I. Abbildungsverzeichnis IV
1. Einleitung 1
2. Methodik 3
3. Definition von Diskriminierung und deren Formen 5
4. Auswertung der Ergebnisse 6
4.1 Deskriptive Beschreibung der Stichprobe 6
4.2 Diskriminierungserfahrungen in der öffentlichen Verwaltung 6
4.3 Bewertung der Relevanz organisationaler Kontextfaktoren 10
5. Fazit 25
Literaturverzeichnis 30

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über die organisationalen Kontextfaktoren. (Eigene Darstellung) 11

1. Einleitung

Diversity und Chancengleichheit sind mittlerweile etablierte Themenfelder in der organisationalen Praxis. Auch in der öffentlichen Verwaltung finden sich unter dem Stichwort Diversity Management (DIM) zahlreiche Maßnahmen und Instrumente, welche die Gleichstellung aller Mitarbeitenden – unabhängig des „des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung" – gewährleisten sollen (Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Kapitel III, Art. 21).

Nichtsdestotrotz scheint der öffentliche Sektor in Deutschland diesbezüglich in einigen Aspekten noch Entwicklungspotenzial zu besitzen, was die wenigen Studien im deutschen Kontext vermuten lassen. Die Studie von Frohn (2007) konstatiert etwa für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sowie in den Branchen Bildung, Schule, Erziehung sowie Militär und Polizei deutlich unterdurchschnittliche Werte zum offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz (vgl. Frohn 2007, S. 27). Gleichzeitig stellt eine Erhebung des SOEP und der Universität Bielefeld fest, dass rund 30 Prozent der Befragten LGBTIQ*-Personen[1] in Deutschland bereits Diskriminierung im Arbeitskontext erlebt haben (vgl. de Vries et al. 2020). Das out@work Barometer – eine internationale Befragung junger LGBTIQ*-Talente[2] - verdeutlicht eine unterdurchschnittliche Outing-Quote im Arbeitskontext in DACH-Ländern im Vergleich zu anderen Ländern. 44 Prozent der Befragten wären sogar bereit, gegenüber der Führungskraft in Bezug auf die eigene sexuelle Orientierung zu lügen (vgl. Boston Consulting Group 2019).

Die Kombination der Befunde lässt die These zu, dass der öffentliche Sektor eine nicht ausreichend offene und tolerante (Arbeits-)Umwelt schafft, die eine Offenheit bezüglich der eigenen sexuellen Orientierung erlaubt. Vielmehr noch lassen die skizzierten Ergebnisse den Schluss zu, dass gefürchtete oder wahrgenommene starke Diskriminierung im öffentlichen Sektor eine Offenheit gegenüber anderen Personen - Kollegen, Führungskräften, Mitarbeitern – verhindert. In der Folge entwickelt sich der öffentliche Sektor langsamer als wünschenswert zu einem vielfältigen und „bunten" Arbeitgeber. Dies erweist sich als umso dramatischer, als dass dem mit rund 5 Millionen Beschäftigten größten Arbeitgeber der Bundesrepublik (DESTATIS Statistisches Bundesamt 2020b) und Bereitsteller öffentlicher Dienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger eine Vorreiterrolle auch in Fragen von Diversity und Chancengleichheit zugeschrieben werden sollte.[3] Diesen Anspruch unterstreicht nicht zuletzt

[1] Das Akronym LGBTIQ* umfasst in diesem Kontext lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*, Inter* und queere Menschen.

[2] Befragt wurden 4.000 junge Berufstätige und Studierende unter 35 Jahren.

[3] Zur Anwendung kommt eine weite Definition des öffentlichen Sektors gemäß Eichhorn et al.:„Zum öffentlichen Dienst zählen in der Berechnung zur Personalstatistik durch Statista die Gebietskörperschaften, das Bundeseisenbahnvermögen und der sogenannte mittelbare öffentliche Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger, rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher

der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes – Ulrich Silberbach – mit den Worten: „Der öffentliche Dienst kann und muss Vorreiter sein für eine moderne, vielfältige, agile und digitale Arbeitswelt. Nur so können wir die Menschen von uns überzeugen – sowohl als Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger als auch als Deutschlands größter Arbeitgeber"(Dbb Beamtenverbund und Tarifunion 2019) anlässlich des 12. dbb Forums Personalvertretung.

Auf Grund der unterschiedlichen Wahrnehmung von Diskriminierung und der erschwerten Datengenerierung verwundert es nicht, dass die Studienergebnisse zur Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen am Arbeitsplatz stark schwanken und Werte von 25 % bis 66 % der Befragten ausweisen, die in ihrem beruflichen Kontext Diskriminierung erleben (vgl. Irwin 2002, S. 65 ff., zitiert in Merklein 2017, S. 66). Ebenso divers ist die Bandbreite der Diskriminierungsformen, die von einer offenen Abwertung hin zu subtileren und oft schwer greifbaren Formen reichen (vgl. Antidiskriminierungsstelle 2017, S. 6 f.). Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass die tatsächliche Diskriminierung von LGBTIQ*-Personen höher liegt, als die Ergebnisse von Befragungen zu Tage bringen. Ursächlich dafür sind zwei Faktoren: Zum ersten thematisiert ein gewisser Anteil der Beschäftigten die eigene sexuelle Orientierung oder Identität nicht im beruflichen Kontext. Zum anderen suchen sich LGBTIQ*-Personen bei der Wahl des Arbeitsplatzes bewusst berufliche Kontexte („job-tracking"), in denen sie eine geringere Diskriminierung bzw. größere Offenheit des Arbeitgebers hinsichtlich der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität erwarten (vgl. Sears, Mallory, Hunter 2009, S. 26). Diesen Effekt unterstreicht die aktuelle Studie des SOEP und der Universität Bielefeld (vgl. de Vries et al. 2020).

Die Literatur bezüglich der Diskriminierungserfahrungen im Beruf lässt – branchenübergreifend – die Hypothese zu, dass nicht allein die persönlichen Einstellungen und Meinungen der sie umgebenden Menschen für die Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen verantwortlich zeichnen. Vielmehr erweisen organisationale Kontextfaktoren wie die Größe der Institution, hierarchische Strukturen der Organisation, Teamzusammensetzungen etc. als mögliche Determinanten der empfundenen Ausgrenzungserfahrung (Frohn et. al. 2018; Merklein 2017; Völklinger Kreis 2015; Schneider et. al. 2014) Diese einerseits aus Literatur und Interviews zu erforschen und erste Hinweise bezüglich deren Relevanz zu gewinnen, ist Ziel des vorliegenden Workingpapers. Es ist die erste Publikation eines hochschulübergreifenden Forschungsprojektes der Hochschulen Darmstadt University of Applied Sciences, Frankfurt University of Applied Sciences und der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin versucht mittels Literaturrecherche und qualitativer Interviews die folgenden Forschungsfragen zu beantworten:

- Welche organisationalen Kontextfaktoren beeinflussen die Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung?
- Welche Relevanz besitzen die aus der Literatur extrahierten Faktoren für die empfundene Diskriminierung von LGBTIQ*-Personen.

Rechtsform, Anstalten und öffentlich-rechtlichen Stiftungen, die der Aufsicht von Bund, Ländern und Gemeinden unterliegen)." (Eichhorn et al. 2003, S. 760).

Die Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland untersucht die 2017 bereits zum wiederholten Mal durchgeführte und im deutschen Kontext sehr angesehene Studie „Out im Office", die branchenunabhängig verschiedene subjektiv erlebte Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz untersucht und – das bestätigt nicht zuletzt ihre starke Wahrnehmung in der Öffentlichkeit – wertvolle Hinweise auf die Auswirkung unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen auf die Arbeitsplatzsituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland liefert (vgl. Frohn et al. 2017; Frohn 2007). Mitarbeitende des öffentlichen Sektors sind in der Stichprobe enthalten; insgesamt können etwa 25 Prozent der befragten Personen dem öffentlichen Sektor zugeordnet werden[4]. Konkrete Aussagen für öffentliche Gebietskörperschaften lassen sich aber weder dieser noch anderen Studien entnehmen. Diese Lücke teilweise zu schließen, intendiert das Forschungsprojekt in seinem Abschlussbericht, in dem es konkrete Handlungsempfehlungen für öffentliche Verwaltungen erarbeitet, wie diese – unter Berücksichtigung ihrer spezifischen organisationalen Kontextbedingungen – die erlebte Diskriminierung ihrer Mitarbeitenden erkennen und verhindern können. Einen ersten Schritt auf diesem Weg repräsentiert der vorliegende Artikel.

2. Methodik

Im ersten Schritt verfolgt das Forschungsprojekt ein exploratives Vorgehen: Mit Hilfe von Literaturrecherche und Interviews wurden organisationale Kontextbedingungen identifiziert, welche die Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung potenziell beeinflussen. Im nächsten Schritt sollen diese organisationalen Kontextbedingungen – hypothesentestend – operationalisiert und in einer größeren quantitativen Studie erprobt werden. Diese Publikation dokumentiert die Ergebnisse der Literaturrecherche sowie der qualitativen Interviews und dient als Ausgangsbasis für die sich anschließende breit angelegte quantitative Befragung.

Literaturrecherche

Zunächst wurde eine umfangreiche Literaturrecherche zu Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext sowie Ansätzen zur Begegnung der selbigen durchgeführt. Die Literatur wurde hinsichtlich organisationaler Kontextfaktoren analysiert, welche die subjektiv wahrgenommene Diskriminierung potenziell beeinflussen. Diese Ergebnisse bilden die inhaltliche Grundlage der in der Folge durchgeführten problemzentrierten Interviews.

Problemzentrierte Interviews

Das problemzentrierte Interview nach Witzel ermöglicht den Respondenten als offene, semistrukturierte Form der Befragung ein hohes Maß an Freiheit bei der Beantwortung der

[4] Unter der Annahme, dass die Befragten, die sich in Frohn et al. 2017 den Branchen „Bildung / Schule / Erziehung", „Forschung / Wissenschaft / Hochschule", „Militär / Bundeswehr", „Polizei / Zoll" sowie „Öffentlicher Dienst" zuordnen, im Wesentlichen Beschäftigte des öffentlichen Sektors sind. Auch in anderen aufgelisteten Branchen könnten Personen des öffentlichen Sektors enthalten sein bspw. „Energiewirtschaft / Wasserversorgung", „Justiz / Rechtswesen", „Partei / Politik".

Fragen und gewährleistet zudem die Fokussierung auf die thematisierte Problemstellung durch die Gesprächsführung des Interviewenden (vgl. Hellfrich 2019, S. 670). Dies gelingt durch die Einbettung des Gesagten in die weitere Befragung, d.h. die gewollte und explizite Berücksichtigung von Erklärungen, Meinungen und/oder persönlichen (Wert-)Urteilen (Hellfrich 2019, S. 677 ff.). Ziel der so geführten Gespräche war es zum einen die aus der Literatur extrahierten Kontextfaktoren daraufhin zu überprüfen, ob sie für die wahrgenommene Diskriminierung der Befragten eine Bedeutung hatten oder bzw. ob die Interviewpartner*innen diesen eine potenzielle Bedeutung beimessen. Zum anderen wurden – mit dem Ziel den Leitfaden zu komplettieren – weitere Kontextbedingungen erfragt.

Das Interview umfasst für im Berufsleben nicht geouteten Personen 6 Leitfragen und für geoutete Personen 8 Leitfragen sowie jeweils dazu passende Nachfassfragen (s. Anhang 5.) Die Pilotierung fand mit vier Proband*innen statt wovon drei sich selbst als männlich und eine Person sich als weiblich bezeichnen. Drei Personen bezeichnen sich als homosexuell und eine Person als Transgender. Die Teilnehmenden waren zwischen 18 und 30 Jahren alt. Zwei Personen sind schon seit einigen Jahren berufstätig, während die anderen sich erst am Beginn ihrer Berufstätigkeit bzw. noch in der Ausbildung befinden; drei Personen waren nicht im öffentlichen Sektor tätig. Zwei Personen waren im beruflichen Umfeld (teilweise) geoutet. Die Interviews dauerten ca. 30 Minuten.

Der Pretest zeigte, dass – zumindest in der kleinen Stichprobe der Teilnehmenden – die erlebte Diskriminierung offensichtlich stark von der Tatsache beeinflusst ist, ob die Person im beruflichen Kontext geoutet ist. So wussten in den Interviews die geouteten bzw. teilweise geouteten Personen von Diskriminierungserfahrungen zu berichten. Die nicht geouteten Personen konnten darüber hingegen nicht berichten; eine Person erzählte zwar von homophoben Witzen unter Kolleginnen und Kollegen, aber da die Person nicht geoutet ist, bezog sie diese nicht auf sich und empfand sie auch nicht als Diskriminierung. Aufgrund dieser Beobachtung sollte der Frage, ob die interviewten Personen geoutet sind oder nicht, bei der Auswertung der Interviews eine besondere Aufmerksamkeit gelten, da diese Tatsache ggf. einen (starken) Einfluss auf die wahrgenommene Diskriminierungserfahrung hat. Die Auswertung der Pilotierung führte folglich zu einer moderaten Modifikation des Leitfadens: Integriert wurden noch die Frage, ob sich geoutete Kolleginnen und Kollegen im Umfeld der Befragten befinden. Im Allgemeinen wurde deutlich, dass Personen, die schon länger berufstätig waren, die Fragen besser verstehen und beantworten konnten. Aus diesem Grund harmonisierten die Interviewerinnen das Vorgehen und einigten sich darauf, einige der Begrifflichkeiten, die insbesondere für Menschen ohne Berufserfahrung nicht selbsterklärend waren (bspw. „flache vs. starke Hierarchie"), initiativ zu erklären.

Mit dem Ziel, die unterschiedlichen Größen deutscher Kommunen in der Stichprobe der Interviewten angemessen zu berücksichtigen, trafen die Forscherinnen eine Vorauswahl der zu adressierenden Kommunen. Zur Abgrenzung wurden die sieben Größenklassen der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) verwendet und aus jeder Größenklasse die 15 größten Kommunen identifiziert. Anschließend wurden die Gleichstellungsbeauftragte/innen sowie LGBTIQ*-Beauftragte/innen dieser Kommunen mit einem E-Mailanschreiben (s. Anhang x) um Unterstützung gebeten, indem sie den Aufruf um die

Teilnahme an der Studie an ihre Netzwerke weiterleiteten. Es wurden im Zeitraum von Mai bis Juli 2019 15 Telefoninterviews geführt. Aus Gründen der Anonymität wurden keine sozio-demografischen Angaben der Befragten wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Wohnort erfragt. Kriterium zur Teilnahme an den Interviews war ausschließlich, dass sich die Befragten als LGBTIQ*-Personen identifizieren. Die Interviews wurden anschließend transkribiert und mittels der Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019) ausgewertet. Die Auswertung erfolgte durch eine Person und wurde im Team der Forscherinnen reflektiert.

3. Definition von Diskriminierung und deren Formen

In Anlehnung an Kapitel III, Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union definiert die Studie den Begriff Diskriminierung wie folgt:

> *„Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen wie des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung."*

Sie legt damit einen sehr weiten Begriff der Diskriminierung zu Grunde, welcher die für diese Untersuchung relevanten Kriterien der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität als zwei unter vielen begreift. Bedeutsamer ist jedoch die Klärung der Frage, welche Formen der Schlechterbehandlung oder Benachteiligung für die Beantwortung der zu untersuchenden Forschungsfrage Gültigkeit besitzen sollen. Hier orientiert sich die vorliegende Studie an der Kategorisierung nach Frohn et al. (2017, S.52), gemäß der Diskriminierung in folgenden **Formen** auftreten kann:

- Erpressung/Mobbing (Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing/Psychoterror)
- Körperliche Gewalt/Aggression (Sachbeschädigung z.B. Büro/Auto etc.)
- Sexuelle Belästigung (Befürchtung sexueller Anmache durch mich/durch die Person, unangenehme sexuelle Anspielungen, z.B. sexuelle Identität „umzupolen"/Überschreiten persönlicher Grenzen durch intime Fragen nach Genitalien o.ä., sexuelle Belästigung/Missbrauch)
- Beschimpfung/Beleidigung
- Voyeuristisch gesteigertes Auseinandersetzen (unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln/Gerüchte/Lügen, Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme)
- Ignorierende Segregation (Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Identität/der genannten Geschlechtsidentität, Kontaktabbruch/soziale Ausgrenzung/Isolation, nicht mehr ernst genommen werden)
- Subtile Behinderung (weniger Informationen oder Kommunikationsaussschluss, sinnlose Arbeitsaufträge/unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung/Karriereblockade)
- Entzug des Kund*innen-Kontakts

4. Auswertung der Ergebnisse

4.1 Deskriptive Beschreibung der Stichprobe

Zum Anteil der LGBTIQ*-Personen an der Gesamtbevölkerung gibt es unterschiedliche Zahlen mit einer breiten Streuung von 4 % bis 17 % (vgl. Lubensky et al. 2004, S. 207 ff., zitiert in Merklein 2017, S. 59). Um den Anteil der LGBTIQ*-Personen an der Gesamtbevölkerung zu berechnen, beziehen wir uns analog zur Studie von Frohn et al. (2017) auf die Ergebnisse von Dalia Research (2016). Demnach identifizieren sich in Deutschland etwa 7,4 % der Menschen als LGBTIQ (vgl. Frohn et al. 2017, S. 7). Dies lässt eine Grundgesamtheit von etwa 370.000 LGBTIQ*-Beschäftigten im öffentlichen Sektor vermuten. Nicht berücksichtigt sind dabei mögliche Branchendifferenzen, die aus der selektiven Arbeitsplatzwahl der Beschäftigten rühren.

15 Teilnehmende aus acht Kommunen stellten sich als Gesprächspersonen für den explorativen, qualitativen Teil der Studie zur Verfügung. Die Teilnehmenden entstammen mit einer Ausnahme aus Kommunen der Größenklassen 1 und 2 gemäß der Klassifikation der KGSt. Mit Ausnahme einer Person sind alle Teilnehmenden im Beruf geoutet. Sieben Personen verfügen über ein abgeschlossenes Studium, eine Person verfügt über eine Ausbildung innerhalb der Verwaltung. Sieben weitere Gesprächspersonen machten keine Angaben zu ihrer Berufsqualifikation. Aufgrund ihrer Positionsbezeichnung, die typischerweise dem höheren Dienst entstammen, lässt sich für mindestens drei weitere Personen annehmen, dass sie über ein abgeschlossenes Studium verfügen. Eine weitere Person verfügt vermeintlich über eine Ausbildung im Verwaltungskontext. Die Personen verfügen über eine durchschnittliche Berufserfahrung von knapp 20 Jahren; unter den Interviewten befinden sich sieben Führungskräfte und sieben Personen ohne Führungsverantwortung. Eine weitere Person machte zu dieser Frage keine Angaben.

Unabhängig davon, dass mit einer explorativen, qualitativen Studie wie dieser keine Repräsentativität erzielt werden kann und soll, zeigt sich jedoch, dass die Gesprächspersonen einander im Hinblick auf bestimmte Merkmale ähnlich sind. So kann diese Stichprobe angesichts der soziodemographischen Merkmale als „eher" offen und „eher" berufserfahren charakterisiert werden. Die Stichprobe entstammt zudem mehrheitlich aus großen Kommunen bzw. Großstädten. Dies gilt es bei der Interpretation des Gesagten im Folgenden zu berücksichtigen.

4.2 Diskriminierungserfahrungen in der öffentlichen Verwaltung

Die Befragten bewerten ihre Diskriminierungserfahrung im beruflichen Kontext der öffentlichen Verwaltung als sehr gering bis gering und schätzen diese mit 0,5 bis 3,5 (Skala von 0 bis 10) ein. Diese von den bereits zitierten Studien deutlich abweichende – im Sinne einer deutlich geringeren wahrgenommenen - Diskriminierung lässt sich unter Umständen mit dem ungewollten Effekt der Selbstselektion der Stichprobe begründen. Mehrere Personen gaben im nicht protokollierten Vorgespräch zum Interview an, dass sie mit ihrer Teilnahme an der Studie auch dazu beitragen wollten zu zeigen, dass „es so schlimm" gar nicht stehe um die Diskriminierung der LGBTIQ*-Personen im Arbeitsleben. Es ist also nicht auszuschließen, dass durch die nicht-anonymisierte Befragung im Rahmen der Interviews sich Personen mit geringer

Diskriminierungserfahrung stärker angesprochen fühlten und sich freiwillig beteiligten, während Personen mit einer starken wahrgenommenen Diskriminierungserfahrung dem Aufruf nicht folgten. Eine andere Erklärung zur Einordnung dieser Bewertung liefert die Vergegenwärtigung der genannten Merkmale von Diskriminierung, die im extremen Fall Tatbestände der Erpressung, Mobbing, körperlichen Gewalt oder auch sexuellen Belästigung umfasst. Diese wurden von keinem*r der Befragten selbst erlebt. Valide Rückschlüsse zu diesen Vermutungen wird jedoch erst die geplante anonyme Umfrage mittels Online-Fragebogen ermöglichen.

Direkte **Erpressung/Mobbing**, **körperliche Gewalt** oder **sexuelle Belästigung** erlebte keine der befragten Personen im beruflichen Kontext.

Ebenso wurden die Befragten nach eigenen Aussagen nicht selbst mit direkten **Beschimpfungen** und **Beleidigungen** konfrontiert. Sie wussten jedoch von entsprechenden Äußerungen gegenüber Dritten zu berichten. Das persönliche Erleben von Diskriminierung präsentiert sich eher als Beschreibung eines unangenehmen Gefühls, welches nicht direkt greifbar, aber bei den betroffenen Personen spürbar ist.

> *„Ich kann bestimmte Sachen einfach nicht benennen. Es sind immer nur so Gefühle, so dieses indirekte. Was man nicht so greifen kann. Wo man merkt, es ist nicht wie bei anderen." (M4, Abs. 43)*

Es fällt jedoch auf, dass im Laufe des Gespräches dennoch Beleidigungen als Diskriminierungsform beschrieben werden, die so jedoch auf die konkrete Frage im Interview zunächst nicht geäußert wurden. Diese Interpretation und Kategorisierung als Beleidigung lassen unter anderem folgende Äußerungen zu:

> *„Und wenn sich welche dann unterhalten und dann gibt es schon immer wieder mal diskriminierende Äußerungen oder abfällige Bemerkungen über Schwule, Trans-/Interpersonen. Und, ja. Also das kommt, finde ich, häufiger vor." (N1, Abs. 41)*

> *„Und dann meint der so, ja, wer will den Schwulen denn schon haben." (M4, Abs. 41)*

> *„Also zum Beispiel hatten wir eine Runde, es ging halt um die Frage von diesen genderneutralen Toiletten. Und dann, wie man das umsetzt. Und das ist dann schon, wie das dann besprochen wird. Hier mit Augenrollen und ‚Das jetzt auch noch.' und ‚Wie viel sind das denn?' und so. Das ist quasi nicht in der gleichen Art, wie wir sonst Dinge diskutieren, wenn wir irgendwas, wenn es neue gesetzliche Änderungen gibt." (N1, Abs. 43)*

Berichtet wird darüber hinaus von „Flapsigkeiten, Witzen und Sprüchen", die bis zu einem gewissen Maß nicht als diskriminierend wahrgenommen werden.

> *„Ich sage mal, für mich gibt es [...] da nochmal intern, in dieser Begrifflichkeit, eine Schwelle, eine Grenze und die muss man oder die definiere ich über letztendlich „wo hört der Spaß auf?". So. Und wo wird es ernst und wo wird es gemein und wo wird es fies. Und ich kann für mich sagen, dass Flapsigkeiten, Witze, Sprüche und*

> *dergleichen schon gemacht werden. Teilweise in Unkenntnis der Sachlage, von Kollegen, teilweise aber auch in Kenntnis und mit Bewusstsein. Da kann ich gut mit umgehen. Sowas passiert. Und alles, was darüber liegt und was gemein, fies und jenseits der Schmerzgrenze ist, damit habe ich zum Glück keine schlechten Erfahrungen gemacht." (M5, Abs. 31)*

Die befragten Personen scheinen ihre Situation insgesamt wohlwollender zu bewerten, als es nach Auswertung der Interviews den Anschein hat. Diese Beobachtung ist insofern interessant, als dass selbst in der kleinen Stichprobe von 15 Personen der von Zick et al. (2011, S. 26) als sogenannter gesellschaftlicher Gewöhnungseffekt bezeichnete Moment eintritt. Konkret bedeutet dies, dass es zu einer derart starken Normalisierung bestimmter Diskriminierungsformen kommt, dass diese von den Betroffenen selbst nicht als (diskriminierende) Beleidigung aufgefasst werden. Wahrgenommene Diskriminierung, das zeigt nicht zuletzt dieses Beispiel, ist damit in hohem Maße auch von der Sensibilität der Befragten und deren Reflexionsvermögen abhängig (vgl. Beigang et al. 2017, S.20). Eine weitere mögliche Erklärung für diese Beobachtung könnte die Angst vor Viktimisierung sein. Dieses Phänomen trifft zumeist bei subtilen und verdeckten Formen der Diskriminierung auf, welche die Betroffenen aus einer Art Selbstschutz nicht anzeigen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 105) oder – wie im obigen Beispiel – als solches nicht einordnen.

Ignorierende Selektion wird häufig als Diskriminierungserfahrung beschrieben. Diese zeichnet sich in sehr konkreten Gegebenheiten ab wie beispielsweise den Gesprächen über das Wochenende oder den Urlaub, bei denen die LGBTIQ*-Personen nicht eingebunden bzw. sogar komplett ausgeschlossen werden.

> *„Ja, also das ist eher so im Ignorieren, also dass wenn man dann mit einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen zusammensitzt und andere werden gefragt, was hast du denn am Wochenende gemacht oder wo wart ihr im Urlaub und ich werde nicht gefragt, das ist mir schon auch sehr unangenehm aufgefallen." (M6, Abs. 35)*

Als gleichsam diskriminierend im Sinne der ignorierenden Selektion beschrieben die Teilnehmenden der Studie das Vermeiden körperlicher Nähe; insbesondere im Bereich der Waschräume.

> *„Da gab es bestimmte Kollegen, die nicht auf die Toilette gegangen sind, wenn ich auf die Toilette gegangen bin. Oder dann davor stehenblieben und erst mal ihr Handy rausholten und telefonierten." (M4, Abs. 39)*

Bei **Beförderungen** werden hingegen von wenigen Befragten Behinderungen wahrgenommen. Vermutet wird eine gewisse Zuschreibung von Charaktereigenschaften auf Grund der sexuellen Orientierung wie beispielsweise geringe Durchsetzungsfähigkeit, die sich negativ auf Beförderungsentscheidungen auswirken könnten. Wenngleich in den folgenden Ausführungen eher wage und relativierend beschrieben, lässt sich aus den Aussagen der Befragten ableiten, dass die sexuelle Orientierung in einigen Arbeitsbereichen Karriereentscheidungen der Führungskräfte zu beeinflussen scheint

> *„Oder dass man irgendwie das Gefühl bekommt, einige Leute verbinden mit einem aufgrund von Klischees halt auch bestimmte Eigenschaften oder haben ich sage mal, trauen einem vielleicht nicht extrem stark viel Durchsetzungsfähigkeit zu, weil man ja eher ein bisschen, wenn man ja erst vielleicht ein bisschen empfindlicher sein könnte, das könnte ich mir vorstellen," (M2, Abs. 31)*

> *„Okay, ich bin nur Obergefreiter deswegen geblieben. Man hat mir den Hauptgefreiten dann verwehrt. Also und solche Sachen. Das schon. Aber trotzdem, wie gesagt, ich konnte in den Spiegel gucken. Ich behaupte, der andere nicht. Und das wollte ich einfach für mich selber beibehalten." (M4, Abs. 31)*

Dabei muss es sich nicht immer um ein Verhindern eines Karriereschrittes handeln, sondern äußert sich gemäß Studien aus dem privatwirtschaftlichen Umfeld auch in einem sogenannten pay-gap (vgl. Merklein 2017, S. 66 ff.). Wenngleich dieser aufgrund des normierten Tarifrechts im öffentlichen Sektor – wenn überhaupt vorhanden – äußerst gering ausfallen dürfte, berichtet ein Respondent über konkrete Benachteiligung in der Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft und seiner damit begründeten Forderung nach einem höheren Ortszuschlag.

> *„Als ich 2003 eine Lebenspartnerschaft mit meinem Gatten eingegangen bin, also eine eingetragene Lebenspartnerschaft. War der Tarifvertrag so ausgestaltet im Öffentlichen Dienst, dass man halt als Verheirateter entsprechend höheren Ortszuschlag bekommen hat. Den hat man mir verweigert." (N3, Abs. 46)*

Voyeuristisch gesteigerte Auseinandersetzungen werden von den Befragten häufig beschrieben. Die Tatsache eine von der Norm vermeintlich abweichende sexuelle Orientierung zu haben führt in den Organisationen zu Gesprächen und teilweise zu intensiven Fragen, welche die persönlichen Grenzen der Befragten überschreiten.

> *„Und da war eine Kollegin, die ein sehr gesteigertes Interesse hatte. Also so ein gesteigertes Interesse nach: Wie ist das denn? Wie machen Lesben dies? Wie machen Lesben jenes? Es ging nicht in die schlüpfrige Fragestellung, aber schon häufig in-, wo Fragen kamen, die eigentlich eher über Grenzen gingen." (M3, Abs. 39)*

Eine Gesprächsperson betont zudem den Umstand, dass – sobald die sexuelle Orientierung bekannt ist – diese von einigen Kollegen als eine Art charakterisierendes Merkmal der Person begriffen wird.

> *„Im Arbeitsumfeld gibt es da eine Bereichsleiterin, die offen geoutet ist. Und das ist interessant, dass über die gar nicht so viel-, dass keiner viel über die weiß. Aber dass sie lesbisch ist, das wissen alle. Also das ist ganz interessant (....] Ich könnte Ihnen nicht mal sagen, woher ich jetzt weiß oder zum ersten Mal gehört habe, dass die Frau lesbisch ist. Aber ich wusste es noch bevor ich ihr das erste Mal begegnet bin." (M3, Abs. 31)*

Zudem werden Benachteiligungen benannt, wenn LGBTIQ*-Personen mit spezifischen Kundengruppen arbeiten bis hin zum **Entzug des Kundenkontakts**. Schwierig erscheint in einigen Fällen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie grundsätzlich für LGBTIQ*-Beschäftigte der Kontakt mit Personen aus anderen Ländern, die eine deutlich diskriminierende Haltung gegenüber LGBTIQ*-Personen haben (könnten).

> *„Und auch wirklich abfällige Äußerungen oder jetzt in Jugendeinrichtungen habe ich mitbekommen, jetzt gerade, dass wenn in den Jugendeinrichtungen auch tatsächlich Kinder oder Jugendliche mit Migrationshintergrund sind. Dass dann von Mitarbeitern verlangt wird, dass sie nicht über ihre sexuelle Orientierung sprechen, um die Eltern nicht zu verstören. Solche Dinge." (N7, Abs. 37)*

Diese Aussage verdeutlicht, dass die Berufswahl und damit eine der persönlichsten und richtungsweisenden Entscheidungen im Leben junger Erwachsener für LGBTIQ*-Personen mitnichten losgelöst von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität erfolgen kann. Diese Aussage stützt auch eine Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017), in der nur eine kleine Minderheit von weniger als 13 Prozent Probleme mit einer lesbischen Kollegin (11,8 Prozent) oder einem schwulen Kollegen (12,6 Prozent) hätte. Deutlich mehr Vorbehalte äußerten die Befragten jedoch bei der hypothetischen Frage, wie sie empfänden, wenn eine schwule oder lesbische Person ihre Kinder in der Kindertagesstätte betreute. Hier lagen die Antworten mit 24,1 Prozent im Bereich von „sehr unangenehm" und „eher unangenehm" für schwule Betreuungspersonen. Die gleichen Kategorien wurden für lesbische Betreuungspersonen von 19,6 Prozent der Respondenten gewählt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S.9). Gerade schwulen Männern scheinen sich damit bestimmte Berufsbilder im Kontext von Kindern und jungen Erwachsenen zu verschließen, will sich die betroffene Person nicht subtiler Diskriminierung ausgesetzt sehen.

4.3 Bewertung der Relevanz organisationaler Kontextfaktoren

Aufbauend auf der Literaturanalyse wurden die Interviewpartner nach der Relevanz verschiedener organisationaler Kontextfaktoren und deren potenzieller Wirkung auf die erlebte und wahrgenommene Diskriminierung befragt. Die Kontextfaktoren umfassen ein weites Feld von Faktoren und lassen sich auf den Skalen externe – interne Faktoren bzw. Ausmaß der Beeinflussbarkeit der Faktoren für die einzelne Verwaltungsorganisation differenzieren. Einige der Kontextfaktoren beeinflussen sich auch untereinander. Schlussendlich wirken sie alle – so die Hypothese der Untersuchung – in unterschiedlicher Stärke auf die wahrgenommene Diskriminierung der LGBTIQ*-Beschäftigten. Ob und inwieweit die Faktoren aus Sicht der Befragten tatsächlich oder potenziell auf Diskriminierungserfahrung wirken, beschreibt der folgende Abschnitt.

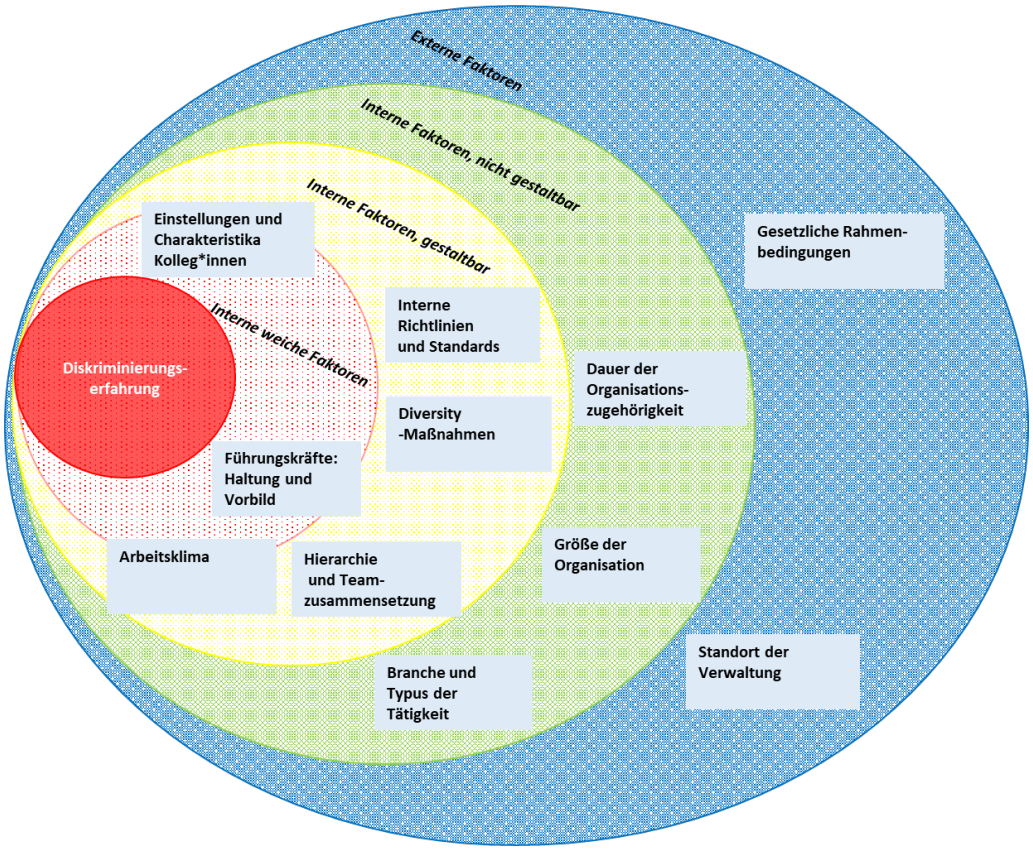

Abbildung 1: Übersicht über die organisationalen Kontextfaktoren. (Eigene Darstellung)

Zu den externen Faktoren zählen die aktuellen, gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie der Standort der Organisation. Sie sind von den Verwaltungen nicht beeinflussbar und bilden damit den äußeren Rahmen ihrer Tätigkeit.

Externe Faktoren: Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Rahmenbedingen wie Anti-Diskriminierungsrichtlinien bezogen auf die sexuelle Orientierung und Identität werden von einigen Forschungsarbeiten als kontextueller Einflussfaktor für ein Outing am Arbeitsplatz benannt (vgl. Clair et al. 2005, S. 84 f.) Existieren in einem Land verlässliche Gesetze zur Gleichstellung von LGBTIQ* - Personen resultiert daraus eine deutlich höhere Outingrate. Gleichzeitig unterstützt eine gesetzliche Gleichstellung die Entwicklung weiterer Standards und Richtlinien durch Unternehmen und Gewerkschaften bezogen auf die Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Partnern und Kindern (vgl. International Labour Organization o.J., S. 4).

Auf die Frage nach dem Einfluss von Gesetzgebung auf die Diskriminierungserfahrung wird von vielen Befragten die „Ehe für alle“ bzw. Eheöffnung in Deutschland thematisiert, die zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema führt und damit Bewusstsein in der Gesellschaft schafft. Die der Gesetzesänderung vorangegangenen Diskussionen steigerten aus Sicht der interviewten Personen die Wahrnehmung der Thematik, wodurch sich eine Verbesserung der Lebenssituation einstellt und ein gesellschaftlicher Wandel eintreten kann. Schon die Auseinandersetzung mit der Thematik vor der

tatsächlichen Institutionalisierung von Gesetzen, Richtlinien oder Standards reduziere die Diskriminierung.

> *„Ich glaube es rücken einfach Themen in den Fokus der Gesellschaft und solange man sich mit Themen auseinander setzt irgendwie macht es was mit den Menschen, die sich damit beschäftigen. Und schafft einfach eine Wahrnehmung [...] Ich finde es sehr positiv, überhaupt ins Gespräch zu kommen, damit man einfach auch verschiedene Positionen beleuchten kann, eben wie das man in eine Diskussion kommt, dass man Positionen auch austauschen kann." (M1, Abs. 87)*

Einige Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner betonen, dass der Anpassung der Gesetzeslage zwingend ein **gesellschaftlicher Wandel voranzugehen hat.** Sie befürchten, dass bei einer Umkehrung dieser Logik in der Gesellschaft statt eines positiven Effekts noch größere Ängste geschürt werden. Rechtsnormen, Richtlinien und Standards sollten nicht dem gesellschaftlichen Wandel vorangehen.

> *„Deswegen, wie gesagt, ich glaube, manchmal kann das auch behindern, wenn Sie Rechtsnormen haben, die in der Gesellschaft nicht weitgehend akzeptiert werden, dass dann eher noch mehr Ängste geschürt werden damit. Wissen Sie? Sowie mit der Flüchtlingskrise. Eigentlich müssten wir noch drei Millionen aufnehmen, ohne Probleme. Das kriegen wir doch hin. Oder noch fünf Millionen. Ist ja auch egal wie viele eigentlich. Aber die Gesellschaft ist überhaupt nicht soweit und dann schürt das nur noch mehr Ängste und dann haben Sie das Problem. Sie müssen vorher in der Gesellschaft wirken. Sonst können Sie mit einer Rechtsnorm auch das Gegenteil bewirken. Oder mit einer Aktion." (M3, Abs. 117)*

Kritisch wird bewertet, dass gesetzliche Fortschritte nicht zwingend in einem angepassten Handeln münden. Es fehle an einigen Stellen die **Sanktionsmöglichkeit** bei Verstößen bzw. eine konsequente Haltung bei Verstößen. Zudem kommt erschwerend hinzu, dass LGBTIQ*-Menschen, wie aktuelle Forschungsarbeiten hervorheben, subtile und verdeckte Formen von Diskriminierung erfahren. Diese sind zum einen von Tätern und Täterinnen leicht zu leugnen, zum anderen vom Opfer schwer in konkrete Verstöße zu formulieren (vgl. DeSouza et al., 2017, S. 123) und werden teilweise begleitet von dem oben skizzierten Selbstschutz der Betroffenen vor Viktimisierung.

> *„Es ist so-, wissen Sie, wenn man sich gegen dieses Gleichbehandlungsgesetz oder das Gleichberechtigungsgesetz, wenn man dagegenhandelt, dann ist das so ein bisschen, na ja, ein Kavaliersdelikt. Und deswegen bin ich so ein bisschen zwiegespalten, dass ich sage, Gesetz alleine nutzt uns nichts, sondern es muss ganz klar sein wer tritt dafür ein und welche Sanktionsmöglichkeiten gibt es. Also Gesetze ohne Sanktionsmöglichkeiten in diesem Bereich, die finde ich, ja-, die kann man fast auch lassen." (M6, Abs.99)*

> *„Ja. Also die Gesetzgebung, finde ich, ist gut, die wir haben. Und sie muss halt, ja, noch besser umgesetzt werden. Also, dass man wirklich auch traut sich also so Diskriminierungen zu melden und so Vorfälle. Nur dadurch kann sich da eben auch mehr verändern." (N1, Abs. 111)*

Externe Faktoren: Regionaler Standort der Verwaltung

In der Erhebung von Frohn et al. (2017) lebten rund zwei Drittel der Studienteilnehmenden in Großstädten. Dies legt die Vermutung nah, dass die Berufschancen für LGBTIQ*-Personen in größeren Städten besser sind und ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität in Großstädten leichter gelingt (Frohn et al. 2017, S. 44). Liegt der **Standort** der Verwaltung in einem LGBTIQ*-offenen Gebiet beeinflusst dies die Diskriminierungserfahrung der Beschäftigten. Dies bestätigen auch die Gesprächspersonen dieser Studie, die – von einer Ausnahme abgesehen – in Kommunen mit mehr als 200.000 Einwohnern tätig sind. Oftmals wird in den Interviews zwischen einer großstädtischen offenen und einer eher ländlichen Kultur unterschieden.

> *„Das befürchte ich ja. Das glaube ich, aber ich kann es jetzt auch nicht belegen. Aber das, wenn man jetzt ein Stückchen, wenn man die Mitarbeiter der Stadtverwaltung aber oft als Spiegel, ich sage mal der Bevölkerung auch sehen kann,(...) aber eine kleine Stadtverwaltung ohne viel Durchmischung im ländlichen Bereiche gerade so, ist vielleicht in einem Bereich,[...], wo auch wirklich wenig Fluktuation ist und auch wenig Kontakt zu anderen zu anderen Großstädten kann ich mir vorstellen, dass es da schon sehr viel Auswirkungen hat, [...]." (M2, Abs. 45)*

> *„Ja, das kann durchaus sein. Das glaube ich schon. Ich glaube, in ländlichen Gebieten ist, das Festhalten an Traditionellem einfach noch größer und Furcht und Feindlichkeit gegenüber Neuem, Fremden und Unbekannten ist insgesamt da stärker vertreten, als in einer größeren Metropole oder Metropolregion, die insgesamt sehr bunt gemischt ist." (M5, Abs. 59)*

> *„Also, ich glaube, dass tatsächlich in Städten, größeren Städten, Unsere Stadt [Anm. d. Verf.: anonymsiert] zählt jetzt ja nicht zu den allergrößten Städten, aber ich sage mal, wenn wir über Köln, Düsseldorf oder so sprechen, dann hat das einen Einfluss, dass das eher liberaler gelebt und gesehen wird. Ich glaube, wenn wir über kreisfreie Städte, Kreise sprechen, also Kreisstädte, die im Verbund sind, [...], hat vielleicht der ländliche Faktor noch eine Einflussoption, auf wie stark wird vielleicht jemand diskriminiert oder nicht." (N2, Abs. 61)*

> *„Naja, wenn man nur vom öffentlichen Dienst ausgeht, ist das ja so, dass die größeren Verwaltungen logischerweise im urbanen städtischen Raum sind und die kleineren eher im ländlichen Bereich. Da könnte ich mir schon vorstellen, dass es einen Unterschied macht. Also ich glaube einfach, dass das in den Städten unkomplizierter ist und unproblematischer und normaler einfach ist, wie jetzt dann auf dem Land." (F2, Abs. 39)*

Einige Gesprächspartner folgen der Unterscheidung nach städtischem und ländlichem Umfeld nicht, sondern machen die Unterschiede in der Diskriminierung eher an der jeweiligen bereits bestehenden Erfahrung mit offen lebenden LGBTIQ*-Beschäftigten fest. Je weniger Erfahrung die jeweiligen Verwaltungen mitbringen, desto höhere Ressentiments werden erwartet.

> *„Genau. Also, die quasi am wenigsten wissen, die haben die meisten Vorurteile. Also, so als, stimmt nicht immer. Aber als grobe Faustregel passt es eigentlich fast immer." (M4, Abs. 61)*

Zudem werde Unterschiede in Bundesländern vermutet.

> *„Also, ich hab ein bisschen so das Gefühl, in der Stadt hier-, auch hier, wo die Leute auch mehr Kontakt damit haben, mit Homosexuellen, die sichtbarer sind, ist es glaube ich einfacher, als wenn-, diesen wunderschönen Sketch „Ich bin der einzige Schwule auf Mykonos" oder so was bei Little Britain. Wenn man da ganz alleine ist, dann-, das Bild, das die Leute dann haben, ist dann halt eine Person und je größer die Stadt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie damit eben auch schon Kontakt hatten und dann-, also, ich denke schon und ich denke auch-, was heißt Bundesland, aber einfach-, es gibt ja eher konservative Bereiche und es gibt Bereiche, wo die Menschen einfach selber schon liberaler sind. Also, gerade hier unten in Bayern, wenn man nicht gerade in Großstadt [Anm. d. Verf.: Name der Großstadt anonymisiert] ist, ist es schon manchmal so ein bisschen schwierig. Also, ich glaube, in einem bayrischen Dorf ist es schwieriger als in einem Dorf im Bergischen." (F1, Abs. 36)*

Dies belegen auch Frohn et al. (2017). Sie weisen nach, dass das Bundesland einen Einfluss auf die Entscheidung für LGBTIQ*-Personen hat, offen zu leben. Eine geringere Outingrate im Vergleich zum Mittelwert über alle Bundesländer haben Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt im Vergleich zu einer deutlich höheren Outingrate in Bundesländern wie Brandenburg, Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen oder Rheinland-Pfalz (vgl. Frohn et al., 2017, S. 43). Eine Verzerrung zwischen alten und neuen Bundesländern lässt sich trotz der obigen Aufzählung jedoch nicht erkennen.

Andere Gesprächspartner sehen keinen wesentlichen Einfluss im Standort der Verwaltung.

> *„Würde ich verneinen. Also ich glaube es kommt wirklich ein wenig auch so eine Wertekultur an, die man umsetzt in der Organisationseinheit. Und wenn man da so ein gemeinsames Werteverständnis hat, dann, glaube ich, spielt es keine Rolle, ob es Stadt oder Land ist." (N1, Abs. 85)*

Die folgenden Abschnitte widmen sich den internen Faktoren, die jedoch von der Organisation nicht oder nur in sehr geringem Umfang zu beeinflussen sind. Hierzu zählen neben der Größe der Organisation auch die Branche und Typus der Organisationseinheit. Unter dieser Kategorie wird zudem die Dauer der Organisationszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, wohlwissend, dass bestimmte Maßnahmen der Personalentwicklung und -bindung, welche durch die Organisationseinheit zu beeinflussen sind, einen Effekt auf die Verweildauer haben können.

Interne, nicht beeinflussbare Faktoren: Größe der Organisation

Verschiedene empirische Studien ermitteln einen Effekt der Größe einer Organisation auf die Diskriminierung. Untersuchungen auf dem Ausbildungsmarkt beispielsweise belegen, dass kleinere Organisationen unter sechs Mitarbeitenden eine größere Diskriminierung aufweisen als große Organisationen. Dies scheint darin begründet zu sein, dass die Auswahlprozesse größerer Organisation deutlich formalisierter stattfinden und mehr Fachkräfte in die Personalauswahl eingebunden sind (vgl. Schneider et. al. 2014, S. 23). Gestützt wird die Vermutung einer positiven Auswirkung der Größe einer Organisation auf die erlebte Diskriminierung durch die Erkenntnisse einer Studie des Völklinger Kreises, dass mit der Größe der Organisation die Anzahl der bearbeiteten Diversity Management Felder steigt (Völklinger Kreis 2015, S. 16). Größeren Verwaltungen wird auch in den Interviews tendenziell eine geringere Diskriminierung zugeschrieben, da es mehr Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten für die LGBTIQ*-Beschäftigten gibt. Gleichzeitig nimmt auf Grund der Organisationsgröße die Anzahl der LGBTIQ*-Beschäftigten zu, was wiederum die Akzeptanz steigert.

> *„Ja in gewisser Weise schon. Ich glaube, dass eine sehr große Verwaltung in gewisser Weise auch diskriminierungs- oder Antidiskriminierung fördert, dass man mehr Akzeptanz findet. Man kann sich mehr vernetzen. Es ist ja fast schon so wie ich sage mal das Verhältnis Großstadt, Kleinstadt. Man hat einfach mehr Personen, wo dann auch ich sage mal, andere Personen die Erfahrung sammeln selber mit Homosexuellen Kontakt zu haben und merken, oder mit LGBTI-Personen und merken, das sind ganz normale Menschen sage ich mal." (M2, Abs. 43)*

> *„Da denke ich schon, dass eine groß aufgestellte Einheit etwas moderater mit solchen Dingen umgeht, als jetzt ein tatsächlicher Kleinstbetrieb." (M5, Abs. 55)*

Andere Gesprächspartner*innen sehen jedoch einen umgekehrten Zusammenhang zwischen der Größe der Organisationseinheit und der Diskriminierung. Zum einen wird angeführt, dass die Wahrscheinlichkeit auf homophobe Kolleg*innen zu treffen mit der Anzahl der Mitarbeitenden steigt. Zum anderen wird vermutet, dass der persönliche, individuelle Austausch in kleinen Organisationen intensiver erfolgt und daraus eine größere Vertrauensbasis und ein besseres Verständnis füreinander erwachsen.

> *„Ich sage mal, je größer, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Leute mit Hass dabei sind. Sag ich jetzt einfach mal so." (M4, Abs. 57)*

> *„Je größer die Einheit, desto unbekannter vielleicht die einzelnen Personen, die da arbeiten. Und dann, glaube ich, ist es einfacher auch jemanden vielleicht zu mobben, zu diskriminieren oder jemandem zumindest Steine in den Weg zu legen, als wenn das eine kleinere Einheit ist, bei der man individuell und persönlicher miteinander arbeiten muss." (N2, Abs. 59)*

Interne, nicht beeinflussbare Faktoren: Branche und Typus der Organisationseinheit

Auch bei dem **Typus der Organisationseinheit** vermuten die Befragten Unterschiede.

> *„Gerade, wo Kollegen viel aufeinanderhängen wie bei der Feuerwehr. Die suchen einfach nur jemanden, der schwächer ist zum mobben. Also, dieses Mobbing hat*

> *man so oder so sehr, sehr häufig gehabt. Gerade im Bereich der Feuerwehr. Oder im Bereich Ordnungsamt. Wo die Leute längere Dienste haben. Und da geht es immer einfach nur, das schwächste Glied herauszusuchen." (M4, Abs. 47)*

> *„Ich glaube, ja. Also tatsächlich, ich glaube, der Kontext, in dem ich arbeite, ist begünstigend dafür, dass man mit Menschen auch zusammen ist, die ein bisschen weltoffener sind. Das habe ich gerade gesagt, in anderen Sparten, glaube ich, sieht das noch anders aus." (N2, Abs. 45)*

Konkretere Rückschlüsse lässt die vorliegende Stichprobe aufgrund ihrer Größe und daraus resultierender fehlender Repräsentativität nicht zu. Da die Verwaltung in ihrer Heterogenität der Tätigkeitsgebiete per se kaum als einheitliche Branche betrachtet werden kann, treffen hier jedoch vermeintlich ebenso die in anderen Studien erhobenen Branchenunterscheide für die Diskriminierungserfahrung zu. So konstatieren etwa Hofmann und Steinbacher (2013) für ihre Stichprobe, dass im Sozialbereich die Outing-Quote mit 44 Prozent gänzlich geouteten Personen und 45 Prozent zumindest teilweise geouteten Menschen deutlicher höher liegt als in anderen Bereichen. So verzeichnen sie im Bildungswesen nur einen Anteil von 29 Prozent gänzlich geouteter Personen, im Bereich Finanzwesen nur eine Outing-Quote von 18 Prozent (vgl. Hofmann und Steinbacher 2013, S. 7).

Schneider et al. (2014) konnten für den Ausbildungsmarkt feststellen, dass der kulturelle Hintergrund der Bewerberinnen und Bewerber insbesondere in nichttechnischen Branchen bspw. Banken bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes eine entscheidende Rolle spielt. Nach Angaben der Unternehmen spielt dabei unter anderem die Abwägung der erwarteten Kundenhaltung eine wesentliche Rolle, deutschstämmige Bewerberinnen und Bewerber zu bevorzugen (vgl. Schneider et.al. 2014, S. 13). Die Interviewpartner*innen dieser Studie schätzen die Diskriminierung von LGBTIQ*-Beschäftigten in Bereichen, die intensiven **Kontakt mit Kundinnen und Kunden** haben, insgesamt hoch ein. Diese Tatsache unterstreichen auch die Äußerungen zu den Diskriminierungserfahrungen. Zudem werden Organisationseinheiten, die einen Kontakt mit Kindern erfordern – wie schon im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt – als potenziell diskriminierungsgefährdetes Umfeld insbesondere für schwule Männer benannt.

> *„Ich glaube, die Art der Tätigkeit könnte auch nochmal eine Rolle spielen. Je nachdem wie eng der Bürgerinnenkontakt, der Kontakt mit Kindern ist, mit anderen Bürgerinnen und Bürgern." (M3, Abs. 56)*

> *„Ja, kann ich mir vorstellen, dass das im Kindergarten schwerer ist." (N5, Abs. 59)*

Einige Organisationseinheiten werden als **vermeintlich „typisch" männlich** beschrieben, beispielsweise der Bauhof oder das Grünflächenamt. Hier beschreiben die Befragten einen grundsätzlich „ruppigeren" Umgangston in einer eher homogenen Gruppe, der zu Diskriminierungserleben führen kann.

> *„Ja, auf jeden Fall. Ich glaube schon irgendwie, wenn ich an unsere große Stadtverwaltung denke, dass es Bereiche gibt irgendwie, die ich sag mal eher klassisch, heterosexuell orientiert irgendwie unterwegs sind. Wenn ich zum*

> *Beispiel, was weiß ich, meine Kolleginnen und Kollegen irgendwie im Katasteramt, im Tiefbauamt, irgendwie bei Kanalarbeiten, Straßenbauarbeiten, Müllabfuhr oder ähnlichen denke, irgendwie, das sind eher so, ich sag mal, die Macho Bild dominierteren Bereiche, irgendwie mir ad hoc einfallen würden irgendwie, wo es einfach klassisch, ich sag mal raubeiniger zugeht als es jetzt bei uns in der Pädagogik ist." (M1, Abs. 47)*

Inwieweit **als vermeintlich „typisch" männlich oder „typisch" weiblich konnotiert** geltende Berufsfelder Diskriminierung fördern, wird jedoch nicht einheitlich beantwortet:

> *„Beim Straßenverkehrsamt bei uns in der Zulassungsstelle oben, das freie Büro war ein reines Frauenbüro. Und nirgendwo fand ich den Mobbing schlimmer als dort. Und bei der Feuerwehr war der zwar auch schlimm. Aber das seltsame ist, wenn man mit den Herren dann geredet hat und sogar dann positive Veränderung im Dienstplan herbeigeführt durch dieses Gespräch. (lachen) Dann schafft man irgendwie Respekt. Und oben in dem Großraumbüro bei den Frauen, da bekam man nur Respekt für seine Person. Aber nie für die Sache." (M4, Abs. 51)*

> *„Wobei also ich rede jetzt für lesbische Frauen. Ich glaube, wenn man in typisch männlichen Bereichen ist, dann ist vielleicht eine andere Art von Diskriminierung vielleicht auch manchmal, wie soll ich sagen, etwas direkter, während in frauendominierten Bereichen gibt es durchaus auch die Diskriminierung, aber sensibler und feiner." (M6, Abs. 49)*

> *„Ich denke, das macht einen Unterschied. Also in, sagen wir mal, so reinen, homogenen Gruppen ist es manchmal schwieriger, denke ich. In gemischten Teams ist es einfacher. Oder das ist auch das, was wir erleben. Also wir haben auch so ein Mitarbeiterinnennetzwerk und da habe ich viele, die jetzt auch so im Baugewerbe sind oder im, also, im Zoo. Und die berichten aber auch, dass die keine Diskriminierungserfahrungen haben. Also es scheint jetzt also auch nicht ganz so einfach zu sein, dass man sagen kann: ‚Bau, das ist automatisch, dass man da leichter Diskriminierung erlebt.' " (N1, Abs. 69)*

Interne, nicht beeinflussbare Faktoren: Dauer der Organisationszugehörigkeit der Mitarbeitenden

Die **Dauer der Organisationszugehörigkeit** wird mehrheitlich von den Befragten als Einflussfaktor gesehen. Eine längere Dauer der Organisationszugehörigkeit reduziere laut Aussage vieler Befragten die Diskriminierungserfahrung. Verantwortlich dafür zeichnen sowohl das steigende entgegengebrachte Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen als auch die größere Sicherheit und damit verbundene Offenheit der LGBTIQ*-Person gegenüber den Kolleginnen und Kollegen. Die – wenngleich nicht repräsentative – Stichprobe bestätigt damit den schon von Frohn (2007) konstatierten Zusammenhang, dass eine hohe demonstrierte Offenheit der Arbeits- und Lebensumwelt die (empfundenen) Diskriminierungswerte positiv beeinflusst (vgl. Frohn 2007, S. 36).

> *„Ich glaube schon irgendwie, dass wenn, wenn ein Kollegenkreis länger zusammen arbeitet irgendwie, dass man da einfach mehr aus dem Privatleben erfährt irgendwie, dass man den anderen einfach besser einschätzen kann irgendwie und dementsprechend auch irgendwie vielleicht mit [Anm. der Verf.: einem] solchen Thema irgendwie noch mal entspannter umgeht." (M1, Abs. 49)*

> *„Also je länger ich jetzt hier bei der Stadt bin (I: Genau) desto sicherer bin ich eigentlich, mich ausleben zu können. Also ich gewinne eher Selbstbewusstsein dadurch sag´ ich mal." (N5, Abs. 51)*

Der nachfolgende Abschnitt skizziert abschließend die als intern und beeinflussbar kategorisierten Faktoren der Organisation, welche sich auf die Diskriminierungserfahrung auswirken können. Hierzu gehören neben der hierarchischen Struktur der Organisation, die Teamzusammensetzung sowie das Vorhandensein interner Richtlinien und die Durchführung von Diversitymaßnahmen

Interne, beeinflussbare Faktoren: Hierarchie und Teamzusammensetzung

Inwieweit die **Hierarchie** einer Organisation Diskriminierungserfahrungen befördert bzw. mindert wird von den Befragten uneinheitlich eingeschätzt. Einige Gesprächspartner*innen vermuten bei einer intensiven Arbeit in Teams – und damit flachen Hierarchien – zunächst ein geringeres Diskriminierungsrisiko. Bei genauerer Analyse offenbart sich jedoch, dass vielmehr das Führungsverhalten der jeweiligen Führungskraft als ausschlaggebendes Kriterium beschrieben wird.

> *„In gewisser Weise kann ich mir das ja schon vorstellen, flache Hierarchien glaube ich fördern eher, dass Diskriminierung abgebaut ist, also ich frage mich, also ich wage zu behaupten, dass das fast bei jeder flachen Hierarchie eher der Fall ist, weil da einfach mehr Teamdynamik entsteht und da eigentlich mehr so der Arbeitsprozess im Vordergrund steht [...]." (M2, Abs. 41)*

> *„Ja. Absolut. Ich glaube, mit Vorbild und mit Transparenz und Offenheit kann man einem Team, kann man im Unternehmen zeigen, dass man gut arbeiten kann, zusammen. Und, dass man offen arbeiten kann. Und, dass Diskriminierung in keine Kommunalverwaltung gehört." (N2, Abs. 99)*

> *„Das hängt eher an den Vorgesetzten zusammen. Also, da würde ich sagen, es ist egal, ob es eine flache oder starre ist. Weil es steht und fällt mit den Vorgesetzten und das sind Menschen." (M4, Abs. 55)*

> *„Ja, ich denke das hat einen Einfluss. Also das hängt dann immer ganz stark von der Führungskraft ab, würde ich sagen. Wie die auch Werte leben. Also, weil, wenn die Führungskraft-, weil, wir haben ein Leitbild, in Großstadt. [Anm. d. Verf.: anonymisiert] ist es halt des Friedens und der Menschenrechte und eben auch so ein ganz klares Bekenntnis zu den Menschenrechten, zu dem diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Und wenn die Führungskräfte*

> *deutlich machen, also, dass sie dahinterstehen und darauf achten, das umzusetzen, dann funktioniert das in der Hierarchie sehr gut. Wenn aber die Führungskraft das eben nicht deutlich macht, sondern unter Umständen selbst diskriminiert, dann ist das für die anderen ja so ein Signal: Sie können das auch machen." (N1, Abs. 77)*

Hinsichtlich des Einflusses der Zusammensetzung von **Teams aus unterschiedlichen Geschlechtern** auf die Diskriminierungserfahrung besteht wenig Konsens unter den Befragten und es lassen sich keine eindeutigen Rückschlüsse ziehen. Diese Erkenntnisse ist insofern verwunderlich, als dass gemischte Teams in der Organisationsliteratur häufig als wichtige Faktoren für Produktivität und eine positive Gruppendynamik angeführt werden (vgl. u.a. Dzalakowski 1995, S. 59 f.) Ohne die Erwähnung der Interviewenden bezogen mehrere Befragte die Frage an dieser Stelle weniger auf die direkte Diskriminierungserfahrung, als auf die Frage, ob vielfältige Teams ein Outing begünstigten oder nicht.

> *„Je bunter die Zusammenstellung ist also je gemischter desto einfacher ist es glaub´ ich für jemanden sich zu outen." (N5, Abs. 79)*

> *„Ich glaube, wenn es nur Frauen wären und sich davon eine outet, dass es schwieriger ist als wenn es ne gemischte Gruppe wäre, aber vielleicht ist es auch genau umgekehrt, schwer zu sagen." (N5, Abs. 75)*

> *„Nein. Ich glaub es kommt wirklich auf die Personen an, die da grade mit mir zusammenarbeiten." (N4, Abs. 61)*

Schwieriger scheint es hingegen für Lesben, sich in einem **rein weiblichen Umfeld** zu outen und ebenso für Schwule, sich in einem **männlich dominierten Berufsfeld** zu outen:

> *„Möglicherweise, ja. Ja, doch, ich könnte es mir vorstellen, dass tatsächlich in reinen Männergruppen tatsächlich Schwule einen etwas schlechteren Stand haben als jetzt um Beispiel in einer überwiegend mit Frauen besetzten Gruppe. Das könnte ich mir schon vorstellen, aber das ist jetzt reine Vermutung." (N7, Abs. 47)*

> *„Ich glaube, wenn wir über nicht Frauen, die vielleicht lesbisch, bi-, trans-, was auch immer sind, sprechen, sondern tatsächlich über Männer, die in männlich geprägten Berufen sind, glaube ich, hat das einen Einfluss darauf, wie akzeptiert eine Homosexualität, in dem Fall, ich mache es mal an dem Beispiel, ist oder nicht. Ich glaube, dass ein männlich geprägtes Berufsbild immer noch, zumindest anteilig, nicht ganz so offen damit umgeht und liberal, wie das vielleicht ein weiblich geprägtes Berufsbild tut." (N2, Abs. 51)*

> *„Aber ich könnte mir vorstellen, wenn man in einem eher typisch weiblicheren Umfeld arbeitet, kann das einen Einfluss darauf haben, wann ich mich da als lesbisch outen würde." (M3, Abs. 52)*

> *„So reine Männergruppen glaube ich, wird schon mal auf die Schenkel geklopft, also das ist dann so Männerhumor. Da ist glaub ich, ohne irgendwelche Vorurteile, im wesentlichem die Frauen unterstützender, sensibler und manchmal ein bisschen*

> *zickiger, aber ich glaube tatsächlich, dass die eigenen Geschlechter tendenziell mehr Schwierigkeiten haben mit homosexuellen Menschen des gleichen Geschlechts. Also ich sag mal, wenn in einer reinen Frauengruppe eine lesbische Kollegin wäre, dass diese genauso Schwierigkeit hätte, wie ein männlicher Kollege in einer Männergesellschaft." (N3, Abs. 90)*

Interne, beeinflussbare Faktoren: Interne Richtlinien

Aus einigen Gesprächen geht hervor, dass es für die Anzeige von Diskriminierung innerhalb einer Organisation auch Mut braucht. Je nachdem mit welchen Signalen die internen Richtlinien kombiniert werden, fühlen sich LGBTIQ*-Menschen eher bereit, Diskriminierung zu melden. Diesen Zusammenhang belegt eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) für Rassismus an Schulen und weist darauf hin, dass Diskriminierungsschutz transparente und deutlich kommunizierte Informations- und Beratungsstrukturen erfordert, welche den Raum für die Berichterstattung empfundener Diskriminierung eröffnet (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 123). Die interne Richtlinie allein scheint damit noch kein ausreichend starkes Signal zu sein. Sie muss mit einer entsprechend kommunizierten Haltung der **Führungskräfte** eine verlässliche Basis bilden. Dann erhöhen **interne Richtlinien** zum Umgang mit Diskriminierung für die Befragten die Sicherheit und ermöglichen einen offenen Umgang.

> *„Also das wurde gerade auch in so einer Briefform-, wo das einfach noch einmal festgehalten wurde, dass eben die Stadtverwaltung sich dafür ausspricht, dass keiner innerhalb der Verwaltung diskriminiert werden darf aufgrund von sexueller Orientierung, Behinderung und das Geschlecht und halt, was alles dazugehört. Und mir hat das einfach Sicherheit gegeben, weil ich- und auch dadurch, dass es vom Oberbürgermeister kam, ist es eben etwas, was nicht irgendwie-, wo man dann nicht Eindruck hatte, das ist einfach, ja, halt einfach so ein Schriftstück, das man halt hat, um so zu tun als ob." (F2, Abs. 55)*

Interne, beeinflussbare Faktoren: Diversitymaßnahmen

Als weiteren Faktoren fragten die Interviews die (potenzielle) Auswirkung von Diversitymaßnahmen auf die Diskriminierungserfahrung ab. Hierunter fallen grundsätzlich alle Maßnahmen, welche versuchen ein diversityfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen und alle Menschen der Organisationseinheit für die Frage der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität und deren Bedeutung im Arbeitskontext zu sensibilisieren. Bei den im Kontext der sexuellen Orientierung durchgeführten Maßnahmen handelt es sich laut Köllen (2012; S. 158) u.a. um Firmennetzwerke, Gay und Lesbian Marketing-Aktionen, Schulungen von Mitarbeiter*innen und Manager*innen sowie allgemeine Maßnahmen der Gleichstellung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften. Beispiele aus diesem Maßnahmenkatalog wurden den Respondent*innen auf Nachfrage beispielhaft benannt.

Frohn et al. (2017, S. 45), konstatieren in ihrer empirischen Umfrage, sogar einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Menge an Diversitymaßnahmen eines Unternehmens und dem Grad der Offenheit mit dem die Beschäftigten mit ihrer sexuellen

Identität am Arbeitsplatz umgehen. Wenngleich dieser Nachweis für die vorliegende Studie nicht gelingt, ist doch augenfällig, dass alle Gesprächspartner*innen ausnahmslos die positive Auswirkung der Maßnahmen betonen. Bemerkenswert ist, dass insbesondere solche Maßnahmen, die als deutliches Zeichen – häufig von den Befragten als Symbol bezeichnet – für eine breite Öffentlichkeit; innerhalb wie außerhalb der Organisationseinheit sichtbar werden, positiv wirken. Dazu zählen beispielsweise die Teilnahme der Verwaltungsorganisation am Christopher Street Day oder das Hissen der Regenbogenflagge an prominenter Stelle, etwa vor dem Rathaus.

> *„Ja, das hat auch eine Bedeutung. Ich denke das sind alles eben so Signale, wo man eben sichtbar macht, dass man für eine bestimmte Haltung und Werte steht. Und das erleben wir auch für, sagen wir mal alle anderen Diskriminierungsmerkmale zum AG, dass das sehr wohl honoriert wird oder auch gesehen wird. Und, also, dass eben Gruppen das wichtig ist. Und ich persönlich finde das auch wichtig." (N1, Abs. 91)*

> *„Ja absolut, klar. Also es ist ein ganz starkes Stück, dass, ganz starke Stück, also ein großes Zeichen gewesen, das unser Oberbürgermeister zu den letzten Christopher-Street Days oder ich glaube auch beim Diversity-Tag die Regenbogenflagge am Rathaus gehisst hat, das ist auch immer mehr symbolisch zu sehen, was darf alles am Rathaus gehisst werden." (M2, Abs. 67)*

> *„Ja. Wenn die Stadt sich natürlich beteiligen würde, dann würde ich mich natürlich wohler fühlen. Weil ich wüsste das der Arbeitgeber hinter mir steht." (N4, Abs. 69)*

> *„Immer zum CSD hisst der OB die Flagge vor dem Rathaus persönlich. Und geht dann auch vorne bei der kleinen Parade." (M4, Abs. 89)*

Maßnahmen wie Trainings werden ebenfalls grundsätzlich als geeignete Maßnahme der Sensibilisierung eingestuft. Hier verweisen die Befragten jedoch vereinzelt auf die persönliche Einstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmern an derartigen Veranstaltungen, damit ein nachhaltiger Effekt erzielt werden kann.

> *„Ja. Bedingt. Es kommt drauf an wie viele Mitarbeiter sich dafür interessieren. Dann bringt es auch nichts." (N4, Abs. 79)*

> *„Ja, aber sie werden kaum wahrgenommen glaub´ ich, also es, ja es gibt manchmal Fortbildungen in der Richtung, aber ich weiß nicht ob die besonders gut angenommen werden,[...]." (N5, Abs. 97)*

Wie Netzwerke – eigentlich als antidiskriminierendes Instrument gedacht – ihrerseits zur Thematisierung seitens der nicht-LGBTIQ*-Personen führt, illustriert nachdrücklich eine Person. Sie beschreibt zuerst, dass Kollegen und Kolleginnen (teilweise) scherzhaft bemerken, dass sie sich ausgeschlossen fühlen, weil sich nicht zu den Treffen der Regenbogennetzwerke eingeladen sind und schließt dann mit folgenden Worten:

> *„Die Leute verstehen nicht so ganz auf die auch die ganz Progressiven, ja wenn wir doch so viel Akzeptanz fordern, warum sondern wir uns dann ab. Und warum gibt es wieder was eigenes. Und da musste man tatsächlich ein paar Gespräche führen, ich glaube, das ist auch noch nicht durch, um deutlich zu machen, dass es da in gewisser Weise um Schutzräume geht für Personen, die vielleicht noch nicht so weit sind in der komplett akzeptierten Umgebung zu leben sage ich mal. Oder vielleicht nicht in so einem proaktiven Team unterwegs wie wir. Aber da hat man schon direkt gemerkt, das ist so ein bisschen Gegenbewegung." (M2, Abs. 69)*

Interne, beeinflussbare Faktoren: Betriebsklima

Ein großer Effekt wird übereinstimmend dem Betriebsklima zugeschrieben. Dieses Ergebnis der Interviews wird bestärkt durch die Studie des SOEP und der Universität Bielefeld (vgl. de Vries et al. 2020). Ein zentraler Faktor für ein Outing am Arbeitsplatz stelle das offene Betriebsklima gegenüber LGBTIQ*-beschäftigten dar. Zudem rangiert es unter den wichtigsten Präferenzen bei der Wahl eines Arbeitsgebers neben einer interessanten Aufgabe und sicheren Arbeitsbedingungen. (vgl. de Vries et al. 2020, S. 627) Das Betriebsklima ist zu verstehen als die subjektiv wahrgenommene Qualität des Zusammenwirkens der Mitarbeitenden. Es lässt sich auf einer Skala von einem harmonischen Miteinander bis zu einem konfliktbeladenen Umgang miteinander einordnen und wirkt sich auf die Arbeitsfreude und Motivation der Beschäftigten aus. In der Praxis wird diesem Faktor oft wenig Aufmerksamkeit geschenkt, obgleich davon auszugehen ist, dass das Betriebsklima durchaus mit entsprechenden Entwicklungsmaßnahmen positiv beeinflusst werden kann (vgl. Dziarnowski 2007, S. 7) Ein schlechtes Betriebsklima beeinflusst das Entstehen von Mobbing in Organisationen. Den Einfluss dieser gefühlten „Wetterlage" zwischen Misstrauen / Missgunst oder einem wertschätzenden Umgang miteinander auf eine potentielle Diskriminierung beschreiben die Befragten deutlich.

> *„Ja, da bin ich ganz fest davon überzeugt. Wenn man eine Kultur oder auch eine Stimmung hat, die von Misstrauen und Missgunst und wie soll ich sagen, also die einfach Konfliktbeladen ist, dann glaube ich, ist die Hürde zu diskriminieren weitaus niedriger, als wenn man jetzt gut miteinander arbeitet und in einem sehr positiven Verhältnis zueinander steht und man auch Interesse, ein Stück Interesse auch aneinander hat." (M6, Abs. 69)*

> *„Also, ich sage mal so. Da, wo das Arbeitsklima schlecht ist, ist wahrscheinlich Diskriminierung eher der Tür und Tor geöffnet. Behaupte ich jetzt einfach mal. Weil wenn man eh schon ein schlechtes Arbeitsklima hat, dann die Gefahr, sich jemanden dann rauszupicken, auf den man dann quasi seinen Unmut loswerden kann, ist einfach größer." (M4, Abs. 69)*

Ein gutes Betriebsklima zeichne sich zudem durch angemessene Umgangsformen und die Art und Weise der Konfliktlösung aus.

> *„Ja, das macht was aus. Also was man allgemein für Umgangsformen miteinander pflegt. Auch wie man miteinander redet. Auch wie Konflikte gelöst werden. Doch, das macht was aus." (N1, Abs. 87)*

Die vierte Kategorie umfasst solche Faktoren, die als interne weiche Faktoren zusammengefasst werden. Aufgrund der Tatsache, dass sie sich im Kontext der Persönlichkeitsstruktur der Mitarbeitenden sowie der Führungskräfte verorten lassen, entziehen sie sich einer direkten Beeinflussung durch die Organisationseinheit. Wenn überhaupt kann eine mittelbare Einflussnahme durch bestimmte Schulungen oder Trainings – beispielsweise im Bereich des Führungsverhaltens – angenommen werden.

Interne weiche Faktoren: Persönliche Einstellung und Charakteristika der Kolleginnen und Kollegen

Die **persönliche Einstellung der Kolleginnen und Kollegen** gegenüber LGBTIQ*-Personen hat nach Aussage aller Befragten einen großen Einfluss auf die wahrgenommene Diskriminierungserfahrung.

> *„Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter, Mitarbeiterin im Team einen Anteil an der Stimmung und das ist schon nicht zu unterschätzen, wie einzelne Charaktere da auch an der Stimmung und am Teamwork mitarbeiten und mitgestalten. Das ist schon wichtig." (M5, Abs. 61)*

Diese Einstellung wird nach Aussage zweier Befragten unter anderem durch die Stärke der Religiosität der Beschäftigten geprägt.

> *„Ich hätte irgendwann auf Kollegen treffen [Anm. der Verf.: können] die sehr christlich oder sonst irgendwie orientiert sind, also ich glaube oder ich habe hier eher Glück mit den Kollegen." (N5, Abs. 69)*

> *„Und ich glaube auch, dass die Religion einen Einfluss hat, weil, mir ist jetzt gerade eingefallen, ich hatte mal eine Kollegin, die Zeugin Jehovas war und die hat dann einem Kollegen erzählt, dass sie ein Problem mit Homosexuellen hat." (F2, Abs. 43)*

Einige der Befragten thematisieren im Laufe der Interviews Unterschiede im Umgang mit älteren Generationen. Sie stellen die These auf, dass ältere Generationen noch deutlich höhere Berührungsängste bzw. Unverständnis für LGBTIQ*-Beschäftigte haben. Bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verdeutliche sich eine höhere Akzeptanz. Diese Erkenntnis ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass rund 52 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Sektor älter als 45 Jahre sind, bemerkenswert (vgl. DESTATIS Statistisches Bundesamt 2020a) Für eine spätere repräsentative Umfrage würde dies bedeuten, dass Diskriminierung durch ältere Personen im öffentlichen Sektor einen statistisch signifikanten Zusammenhang erwarten lässt und/oder sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Gruppe der „älteren" und „jüngeren" Kolleginnen und Kollegen nachweisen lässt.

> *„[H]abe ich jetzt erlebt, die Kolleginnen und Kollegen im handwerklichen Bereich, also ich sage mal niedrigeres Bildungsniveau ab einem gewissen Alter da eher noch*

> *Berührungsschwierigkeiten haben oder wo man jetzt denkt, ja muss ich jetzt nicht unbedingt aktiv mit dem Thema umgehen als mit dem gleichen Berufsstand im gärtnerischen Bereich keine Ahnung, so ungefähr mein Alter Anfang Mitte 30 oder jünger, bei denen ist das dann, hat das nichts mit dem Bildungsniveau zu tun. Da ist das dann auch überhaupt kein Thema. Da würde ich eher sagen, das ist nicht Bildung, sondern eher altersabhängig." (M2, Abs. 49)*

Die Ergebnisse von Schneider et al. (2014) zur Diskriminierung am Ausbildungsmarkt weisen darauf hin, dass Diskriminierungen in Arbeitsbereichen, die ein niedriges Bildungsniveau erfordern vermehrt vorkommen gegenüber Bereichen, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzen (vgl. Scheider et al. 2014, S. 14). **Qualifikation und Bildungsniveau** der Kolleginnen und Kollegen habe laut Aussage einiger der Befragten eher keinen Einfluss auf die Intensität der erfahrenen Diskriminierung, jedoch werden Vermutungen dahingehen geäußert, dass sich die Art der Diskriminierung unterscheide. Diese Wahrnehmung unterstreicht die Relevanz der Unterscheidung zwischen offensichtlicher und eher subtiler Diskriminierung.

> *„Also nicht auf mehr oder weniger, sondern die Art der Diskriminierung ändert sich." (M6, Abs. 59)*

> *„Nein. Ich glaube-, nein. Also hier, die unterschiedlichen Mitarbeiter und deren Ausbildung, die ich hier in meinem direkten Arbeitsumfeld erlebe, da kann ich sagen, ist es nicht der Fall. Und wir haben Unterschiede von technischen Zeichnern oder Assistenzkräften, die teilweise nicht studiert haben und wir haben aber hier im Haus tatsächlich einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen, die ein Studium absolviert haben." (M5, Abs. 65)*

Teilweise wird Personen mit höherem Bildungsniveau mehr Erfahrung im Umgang mit LGBTIQ*-Personen zugeschrieben beispielsweise durch die Lebensphase des Studiums. Dadurch würden LGBTIQ*-Personen nicht mehr als fremd und andersartig wahrgenommen und die Diskriminierung sinkt.

> *„Man merkt, dass die Akzeptanz bei höherem Bildungsniveau größer ist. (I: Das stimmt.) Es ist grundsätzlich so, es gibt Ausnahmefälle, da ist es nicht so. Aber es sind jetzt zig Mitarbeiter so in technischen Betrieben, z.B, Gärtner, Mauerer. Die gucken einen nochmal anders an, wenn man mit denen drüber spricht, weil die das nicht so gewöhnt sind. Studierte, also Leute mit einem Studium, die erste Erfahrung mit einem Homosexuellen währenddessen gemacht haben, nun für die ist es eher normal." (N4, Abs. 57)*

Interne, weiche Faktoren: Vorbild und Haltung der Führungskräfte

Geoutete Führungskräfte erleichtern es den Mitarbeitenden selbst offen zu sein. Ebenso wirksam sind geoutete Ausbildungsleitungen. Sie sind Vorbilder für die Auszubildenden und schaffen ebenso eine höhere Sensibilisierung für das Thema. Den gleichen Effekt schreibt ein Befragter der Gegebenheit zu, dass es im Arbeitskontext grundsätzliche **geoutete Beschäftigte** gibt. Dies erleichtere es neuen Kolleginnen und Kollegen selbst offen zu leben und führt zu einer

Normalisierung der Thematik in der Organisation. Die Bedeutung von role-models im Sinne einer positiven Sichtbarkeit von Lesben im Erwerbsleben wird bei der Studie von Hofmann und Steinbacher ebenfalls als entscheidend für den eigenen Umgang mit der Sichtbarkeit hervorgehoben (vgl. Hofmann, Steinbacher 2013, S. 6.)

> *„[A]ber ich sage mal, der Fisch stinkt vom Kopf heraus und da ist unsere Stadtführung, unsere Verwaltungsführung sehr, sehr progressiv unterwegs." (M2, Abs. 31)*

> *„Ja, ich glaube, dass es sich positiv auswirkt, wenn es geoutete Führungskräfte gibt. Das hängt wiederum damit zusammen, dass das weitestgehend Menschen sind, die sich durch eben Fachkompetenz und lange Zugehörigkeit und Zuverlässigkeit eben schon auch fachlich ihren Status erarbeitet haben. Und die werden definitiv dann auch weniger angegriffen und können letztendlich dann auch dafür sorgen, dass die Mitarbeiter, die sie führen, nicht angegriffen werden." (M5, Abs. 71)*

> *„Ich glaube schon. Weil sie nämlich dadurch Vorbilder sein können. Also ich denke schon zum Beispiel, dass dadurch eine Diskriminierung im Team, unter den Mitarbeitern, jetzt vielleicht weniger wahrscheinlich ist, wenn die Führungskraft entsprechend geoutet ist. Falls dann jetzt noch irgendein Mitarbeiter sich zum Beispiel outen würde. Das glaube ich schon, dass das hoffentlich eine positive Vorbildwirkung ist." (N7, Abs. 105)*

Zudem wird betont, dass eine **klare und offenkundige Haltung von Führungskräften gegen Diskriminierung** das Umfeld positiv beeinflusst:

> *„Ja, auf alle Fälle. Also ich glaube, im Hinblick auf die Beschäftigten, was ich anfangs ja auch sagte, so ein Stück Vorbild sein beziehungsweise auch Mut machen, wenn man anders ist egal in welcher Form. Und ich glaube auch, dass es sehr viel, also oft ist ja Diskriminierung, wabert ja in so einem Graubereich und keiner redet so richtig. Also das ist ja so etwas sehr, sehr subtiles oft. Und wenn eine Führungskraft sich dazu klar positioniert und auch klar sagt: ‚Das kommt bei mir hier jetzt überhaupt nicht in die Tüte, dass ihr hier so miteinander sprecht.', dann hat das Auswirkungen und Einfluss." (M6, Abs. 71)*

> *„[I]ich glaube eher, dass das was damit zu tun hat, irgendwie, welches Rollenverständnis die Vorgesetzten leben. […] [D]as ist eher glaube ich nochmal wirklich auch von der Person, die die Leitung wahrnimmt und von dem gelebten Leitungsverständnis eher abhängig." (M1, Abs. 55)*

5. Fazit

Die in der Folge abgeleiteten Schlussfolgerungen können aufgrund der methodisch bedingt geringen Stichprobengröße nur als erste Indikation für die weitere Forschung in diesem Kontext gewertet werden. Nichtsdestotrotz schließt das vorliegende Dokument zumindest einen Teil der konstatierten Forschungslücke im Bereich der Erforschung der Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen: Zum einen rücken erstmals ausschließlich Beschäftigte des öffentlichen

Dienstes in den Fokus der Betrachtung, zum anderen gibt das – im Kontext der bisherigen Forschung – selten verwendete qualitative Forschungsdesign einen unmittelbaren Einblick in die Erfahrungswelt der (wenigen) Befragten. Sowohl Literaturauswertung als auch die geführten Interviews lassen eindrücklich erkennen, dass der öffentliche Sektor in seiner Vielgestaltigkeit von Tätigkeiten keineswegs als eine Branche betrachtet werden kann. Eine weitreichende Differenzierung der unterschiedlichen Branchen und Funktionen des öffentlichen Sektors scheint für die quantitative Erhebung angebracht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die protokollierte Diskriminierungserfahrungen eher als gering einzustufen sind. Ursächlich dafür ist unter Umständen der skizzierte Effekt der Selbstselektion der Teilnehmenden. Nicht weniger wahrscheinlich ist aber auch, dass die gewählte nominale Skala von 1- 10 zur Erfassung derselben aufgrund der sehr unterschiedlichen Schwere und mangelnden Vergleichbarkeit der Diskriminierungstatbestände wenig geeignet ist. Die Erfassung der Diskriminierungserfahrung als abhängige Variable in der geplanten onlinebasierten quantitativen Erhebung wird daher – wenngleich nicht zwingend in anderen Dimensionen – mithilfe einer anderen Skala erfolgen müssen.

Unabhängig davon lässt sich konstatieren, dass – wenngleich keine Beispiele von Erpressung/Mobbing, körperlicher Gewalt oder sexueller Belästigung berichtet werden – Diskriminierung von LGBTIQ*-Personen auch in öffentlichen Institutionen vorkommt. Als recht augenfällig erweist sich in diesem Kontext, dass eine Mehrzahl der Befragten - wenngleich auch keine Beschimpfungen oder Beleidigung als Teil ihrer Diskriminierungserfahrung angaben - diese dennoch bei der Schilderung ihrer Erfahrungswelten berichten. Ob und inwieweit dieser als Gewöhnungseffekt beschriebene Moment sich auch für eine größere Strichprobe nachweisen lässt, ist abzuwarten und sollte zwingend Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass sich Diskriminierungserfahrung in Extremen zu bewegen scheint: So zeigt sie sich etwa an einem Pol ein deutlich überhöhtes Interesse an den vermeintlichen Besonderheiten im Zusammenleben der LGBTIQ*-Personen, was sich insbesondere im beruflichen Kontext als unangemessen erweist. Dies steht wiederum im Gegensatz dazu, dass am anderen Pol das Privatleben von LGBTIQ*-Personen von Kolleginnen und Kollegen soweit ignoriert wird, dass dieser Teil der Lebens(um)welt nicht nur die im professionellen Kontext gewohnt untergeordnete Rolle spielt, sondern schlichtweg komplett ausgeblendet wird. LGBTIQ*-Personen existieren somit als Humanressource, nicht aber als soziale Wesen an ihrem Arbeitsplatz. Dies gilt umso mehr als dass sich in den Interviews – nicht zuletzt aber auch in anderen Studien – zeigt, dass besonders homosexuelle Männer aufgrund ihrer sexuellen Orientierung von der völlig freien Berufswahl ausgeschlossen sind, wenn sie nicht das Risiko eingehen wollen, ihre sexuelle Orientierung zwanghaft zu verheimlichen.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Befragten die aus der Literatur abgeleiteten Kontextfaktoren – unabhängig davon, ob sie bereits in empirischen Studien überprüft wurden oder aus reinen Literaturarbeiten entnommen wurden – mehrheitlich als relevant einstufen. Somit haben diese Faktoren eine Auswirkung auf die wahrgenommene

Diskriminierungserfahrung auch in öffentlichen Institutionen. Auch wenn die Relevanz der Faktoren nicht statistisch nachgewiesen werden kann, akzentuieren die Originaltöne der geführten Gespräche die Bedeutung einiger weniger Faktoren. Je näher die Faktoren in die Richtung der internen, beeinflussbaren oder sogar weichen Faktoren rücken, umso bedeutsamer scheinen sie im Hinblick auf ihre Wirkung auf die wahrgenommene Diskriminierungserfahrung der LGBTIQ*-Personen zu sein.

Das ist insofern eine gute Nachricht, als dass die Leitungsorgane und -gremien der öffentlichen Hand diese Faktoren entweder ganz oder zumindest teilweise beeinflussen können. Diskriminierungserfahrung wäre damit – erhärten sich diese ersten Vermutungen im weiteren Verlauf der Untersuchungen– ein aktiv beeinflussbares und in naher Zukunft vollständig einzudämmendes Phänomen.

Eine besonders positive Wirkung entfalten nach Aussage der Befragten solche Maßnahmen, aus denen für eine größere Gruppe innerhalb wie außerhalb der öffentlichen Institution das klare Bekenntnis der öffentlichen Institution zur Gleichstellung von LGBTIQ*-Personen erkennbar wird. Als solche Zeichen wurden unter anderem das Hissen der Regenbogenflagge zu bestimmten Anlässen oder die Präsenz der Organisation auf dem Umzügen des Christopher Street Day verstanden. Gemeinsam mit internen Verhaltensrichtlinien und -kodizes sowie einem klaren Bekenntnis zur konsequenten Verfolgung von Diskriminierung innerhalb der Organisation scheinen diese Maßnahmen die erlebte Diskriminierung maßgeblich zu beeinflussen. Merklein (2017) erklärt dieses Phänomen mit Hilfe der Signaling-Theorie, welche in diesem Kontext besagt, dass die Aktivitäten von Organisationen in Feldern, die nicht in direktem Zusammenhang mit der „produzierten" Dienstleistung und/oder dem produzierten Gut stehen (bspw. Nachhaltigkeit, Diversity etc.) von Mitarbeitenden aber auch von Menschen außerhalb der Organisation als „Motive der Organisation" (Merklein 2017, S. 90) interpretiert werden (können). Bezogen auf die oben thematisierten Diversitymaßnahmen würde dies bedeuten, dass Menschen innerhalb und außerhalb der Organisationen in Abhängigkeit von der Anzahl und Qualität der Diversitymaßnahmen auf die grundsätzliche Einstellung/Haltung der Organisation schließen. Gleichzeitig scheinen diese Maßnahmen – ob explizit formuliert oder implizit als Symbol artikuliert –ein Klima zu etablieren, welches die empfundene Diskriminierung abzumildern weiß. Befördert wird dieses Phänomen zudem nach Aussage der Befragten von einem weiteren, internen und damit zumindest teilweise zu beeinflussenden Faktor: Der Vorbildfunktion der Führungskräfte. Diese kann auf zwei Wegen ihre Wirksamkeit entfalten. Entweder durch das aktive Outing von Führungskräften oder wie bereits ausführlich ausgeführt dem klaren Bekenntnis der Führungskräfte zu Diversityfragen; in diesem Kontext der Frage der Gleichstellung von LGBTIQ*-Beschäftigten.

Nicht nur die persönliche Einstellung von Führungskräften, sondern auch die von Kolleginnen und Kollegen und damit ein Faktor, der von der Organisation nur mittelbar zu verändern ist, scheint die empfundene Diskriminierung in öffentlichen Institutionen nach Auswertung der Interviews maßgeblich zu beeinflussen. In diesem Kontext dürfte insbesondere die Frage geeigneter Aktivitäten zur Stimulierung einer wünschenswerten – im Sinne diskriminierungsminimierenden – Einstellung von großer Relevanz sein. Dies gilt umso mehr, als dass interkulturelle Trainings, wie sie vermeintlich schnell im Rahmen der

Personalentwicklung zu diesem Zweck Verwendung finden könnten, zumindest von den befragten Respondenten nicht einheitlich als zweckmäßig erachtet wurden.

Deutlich geringer scheint – zumindest auf Basis der geführten Interviews – die Teamzusammensetzung und die hierarchische Struktur auf die wahrgenommene Diskriminierungserfahrung zu wirken. Dies ist verwunderlich insbesondere vor dem Hintergrund, dass gemischte Teams und flache Hierarchien nicht selten als notwendige Bedingung für ein positives Arbeitsklima angesehen werden. Dass ausgerechnet diesen Kontextfaktoren von den Befragten kein hoher Wirkungsgrad zugesprochen wird, könnte eine Besonderheit öffentlicher Institutionen sein, in denen die Zusammenarbeit im Team in vielen Fällen von untergeordneter Bedeutung ist. Noch immer zeichnet sich in vielen Verwaltungsbereichen eine ausgeprägte Arbeitsteiligkeit und starke Spezialisierung sowie eine räumliche Desintegration ab.

Wie eingangs erwähnt ist es auf Basis der geführten Interviews nicht möglich, die Interdependenzen zwischen den einzelnen Kontextfaktoren rechnerisch zu ermitteln. Nichtsdestotrotz zeichnet sich ab, dass nicht nur eine direkte Wirkung einzelner Kontextfaktoren auf die wahrgenommene Diskriminierung zu konstatieren ist, sondern sich im Gegensatz das Zusammenspiel der einzelnen Faktoren und deren (gelungene) Komposition als bedeutsam für die empfundene Diskriminierung der LGBTIQ*-Beschäftigten erweist. Dieses Zusammenspiel unterschiedlicher Kontextfaktoren soll fortan als Diversityklima einer Organisation bezeichnet werden und in der Folge einer genaueren Überprüfung im Rahmen der quantitativen Erhebung unterzogen werden.

Ob und in wieweit darüber hinaus soziodemographische Merkmale der Kolleginnen und Kollegen die wahrgenommene Diskriminierungserfahrung beeinflussen, kann das vorliegende Dokument nicht abschließend beantworten. Erste Hinweise lassen darauf schließen, dass insbesondere das Alter einen Einflussfaktor darstellen könnte. Sollten sich dieses und weitere soziodemographische Merkmale im Rahmen der quantitativen Untersuchung als statistisch signifikant erweisen, wäre diese Erkenntnis sehr bedeutsam für die öffentliche Verwaltung. Denn öffentliche Institutionen präsentieren sich – im Gegensatz zur Mehrzahl privatwirtschaftlicher Unternehmen – mit einem Durchschnittsalter von ca. 44,5 Jahre und einer Migrationsquote von nur sechs Prozent, als „eher" alt und „eher" weiß und damit im Hinblick auf ihre soziodemographischen Merkmale als wenig vielfältig (vgl. Baumann et. al. 2019, S. 7 ff.).

Gleichzeitig spielt die erwartete Diskriminierungserfahrung gemäß wissenschaftlich abgesicherten Erkenntnissen eine entscheidende Rolle bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers von LGBTIQ-Personen (vgl. de Vries et al. 2020, S. 627). Im Sinne der oben bereits angeführten Signaling-Theorie würde dies bedeuten, dass ein klares Signal für Offenheit und Gleichberechtigung von LGBTIQ*-Personen für einen Übertragungseffekt in andere Diversityfelder sorgen könnte und damit zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber beitragen könnte. Dies birgt insofern großes Potential als das sich auch im öffentlichen Sektor ein immenser Bedarf an Stellenneubesetzungen abzeichnet, der wiederum von einem steigenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte flankiert wird.

Sowohl für das Arbeitgeberimage nach außen als auch nach innen ist die Befassung mit dem Thema dieser Untersuchung eine lohnende Investition in die Zukunft. Ob und inwieweit sich die in dieser Untersuchung identifizierten Kontextfaktoren dabei als bestimmend erweisen, wird die anschließende quantitative Untersuchung zeigen.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Berlin.

Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka; Magdalena, Will, Anne-Kathrin (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Friedrich Ebers Stiftung (Hg.). Bonn. Zugriff am 04.09.2020 unter http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.). Baden-Baden: Nomos.

Boston Consulting Group (2019), Out@work barometer, The paradox of LGBT+ talent, Zugriff am 15.09.2020 unter https://media-publications.bcg.com/pdf/out-at-work-barometer.pdf.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01).

Clair, Judith A.; Beatty, Joy E.; Maclean, Tammy L. (2005): Out of Sight but not out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. In: Academy of Management Review 30 (1), S. 78–95.

Dalia Research. (2016): Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBT. Zugriff am 25.08.2020 unter https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt.

Dbb Beamtenverbund und Tarifunion (2019): 12.dbb Forum Personalvertretungsrecht: Arbeitswelt der Zukunft: Öffentlicher Dienst kann und muss Vorreiter sein. Zugriff am 25.08.2020 unter https://bit.ly/3hufR6r.

DeSouza, Eros R.; Wesselmann, Eric D.; Ispas, Dan (2017): Workplace Discrimination against Sexual Minorities. In: Canadian Journal of Admistrative Sciences 34: 19-120 (2017), S. 121–132.

De Vries, Lisa et al. (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, DIW Wochenbericht Nr. 36, S. 620 – 627, DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-36-1.

DESTATIS Statistisches Bundesamt (2020a): Beschäftigte nach Altersgruppen und der Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses, 30. Juni 2019. Zugriff am 26.08.2020 unter https://bit.ly/2Qmb37p.

DESTATIS Statistisches Bundesamt (2020b): 2018 war mehr als jeder zehnte Erwerbstätige in Deutschland im öffentlichen Dienst beschäftigt. Öffentlicher Dienst als größter Arbeitgeber Deutschlands. In: Pressemitteilung Nr. N 021 vom 29. April 2020. Zugriff am 31.08.2020 unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_N021_742.html.

Dziarnowski, Lutz (2007): Erfolgsfaktor Arbeitsklima: vergleichende Analysen und empirische Ansätze, Eul-Verlag, Lohmar.

Dzalakowski, Ingrid (1995): GenderWorking: Männer und Frauen im Team – Synergien nutzen, Potenziale erschließen, Gabler, Wiesbaden.

Eichhorn, Peter; Lenk, Klaus; Zimmermann, Gebhardt (2003): Verwaltungslexikon. Nomos-Verlag, Baden-Baden.

Frohn, Dominic (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Als Diplomarbeit vorgelegt dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses für die Diplomprüfung im Fach Psychologie an der Universität zu Köln, Köln.

Frohn, Dominic; Meinhold, Florian; Schmidt, Christina (2017): "Out im Office?!" Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Frohn, Dominic; Meinhold, Florian (2018): Out im Office?!. Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, Köln.

Helffrich, Cornelia (2019): Leitfaden und Experteninterviews in: Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, hrsg. von Nina Baur und Jörg Blasius, Wiesbaden, S. 669-685.

Hofmann, Roswitha und Steinbacher, Sabine (2013): Lesben im Erwerbsleben – Aktuelle Forschungsergebnisse aus Österreich. In: Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, 1/2013, S. 3-12.

International Labour Organization (o.J.): Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work. Results of the ILO's PRIDE Project. (Hg.): International Labour Office (ILO). Genf, S. 4.

Irwin, Jude (2002): Discrimination Against Gay Men, Lesbians, and Transgender People Working in Education. In: Journal of Gay & Lesbian Social Services14 (2), S. 65–77.

Kepper, Gaby (1994): Qualitative Marktforschung, Methoden, Einsatzmöglichkeiten und Beurteilungskriterien. Wiesbaden.

Köllen, Thomas (2012): Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur "sexuellen Orientierung". Zeitschrift für Personalforschung, 26(2), S. 143-166. Zugriff am 04.09.2020 unter http://epub.wu.ac.at/3537/1/ZfP_2_12_Koellen.pdf.

Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit –aktuelle Fragen und Herausforderungen. WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG. Nummer 030. Zugriff am 04.09.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_030_2017.pdf.

Lubensky, Micah E.; Holland, Sarah L.; Wiethoff, Carolyn; Crosby, Faye J. (2004): Diversity and sexual orientation: Including and valuing sexual minorities in the workplace. In: M. S. Stockdale F. J. Crosby: The psychology and management of workplace diversity. Malden: Blackwell Publishing (Hg.), S. 206–223.

Mayring Philipp, Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur N., Blasius J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Springer VS, Wiesbaden.

Merklein, Alexander (2017): Diversity Management in Deutschland. Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden.

Schneider, Jan; Yemane, Ruta; Weinmann, Martin (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.). Berlin.

Sears, Brad; Mallory, Christy; Hunter, Nan D. (2009): Documenting Discrimination on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in State Employment, the Williams Institute, https://escholarship.org/content/qt65f64807/qt65f64807.pdf.

Völklinger Kreis e.V. (2015): Diversity Management in Deutschland 2015. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V., Berlin.

Zick, Andreas; Küpper, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hg.). Berlin. Zugriff am 25.08.2020 unter: http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf.

Impressum

Herausgeber:

ZNWU

Zentrum für Nachhaltige Wirtschafts- und Unternehmenspolitik

Hochschule Darmstadt, Fachbereich Wirtschaft

Haardtring 100

64283 Darmstadt

www.znwu.de

Tel. +49.6151.16.38.384

Fax +49.6151.16.38.399

Email: znwu.fbw@hda.de

Darmstadt, Dezember 20