

BARBARA ORTH

# Queer. Works

DIALOG, VERNETZUNG UND  
BESTANDSAUFNAHME  
ZUR SITUATION QUEERER  
MENSCHEN AUF DEM BERLINER  
ARBEITSMARKT



CAMINO

BARBARA ORTH

# Queer. Works

DIALOG, VERNETZUNG UND  
BESTANDSAUFNAHME  
ZUR SITUATION QUEERER  
MENSCHEN AUF DEM BERLINER  
ARBEITSMARKT



CAMINO

# Inhalt

Hinweise zu Begriffen	4
1 Hintergrund der Studie	6
2 Stand der Debatte und Schwerpunkte des Projekts	10
3 Methodisches Vorgehen	14
Datengrundlage	15
Quantitative Daten – die Online-Umfrage	15
Qualitative Daten – Expert*innen-Interviews	17
4 „Queer auf Arbeit?“ – Ergebnisse der Online-Umfrage	18
Zugänge zu Arbeit	19
Erfahrungen am Arbeitsplatz	20
Fazit	25
5 „Queer auf Arbeit?“ – Einschätzungen der Expert*innen	26
Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt	27
Möglichkeiten und Grenzen bestehender Unterstützungsmechanismen	31
Fazit	32
6 Was sich Beteiligte und Betroffene wünschen	34
Fazit	37
7 Handlungsempfehlungen	38
Literaturverzeichnis	42

Diese Broschüre entstand unter Mitarbeit von  
Michael Bergert  
Willi Imhof  
Susanne Jörg

Layout: Daniela Burger, BuerODB  
Lektorat: Anne Vonderstein

**Impressum**  
CAMINO  
Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH  
Boppstraße 7, 10967 Berlin, Tel +49(0)30 610 73 72-0, mail@camino-werkstatt.de  
© Berlin 2018

Diese Broschüre ist Teil des Projektes Queer. Works, welches im Rahmen der Umsetzung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt!“ von der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) bei der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung gefördert wurde.

# Hinweise zu Begriffen

**Cis-geschlechtlich** – bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Cis-geschlechtlich zu sein, entspricht also der Norm in einer heteronormativen Gesellschaft. Das Präfix „cis-“ wurde von der Trans\*-Bewegung eingeführt, um einen Begriff zu haben, der die Norm selbst sichtbar macht.

**Coming-out** – beschreibt den Prozess, in dem eine Person sich selbst über ihre Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung bewusst wird. Es wird zwischen einem inneren und äußeren Coming-out unterschieden. Ein äußeres Coming-out muss in Abhängigkeit von (neuen) Orten häufig wiederholt werden und ist oftmals ein lebenslanger Prozess.

**Genderfluid** (dt.: flüssig) – betont, dass Geschlechtsidentitäten und/oder -präsentationen nicht feststehend sind, sondern sich zeitlich/örtlich ändern oder zwischen mehreren Optionen changieren. Im Unterschied zu non-binary sind genderfluide Identitäten nicht unbedingt außerhalb der Geschlechterbinarität zu verorten.

**Genderstern** – soll zum Ausdruck bringen, dass es viele mögliche Geschlechtszugehörigkeiten jenseits von „Mann“ und „Frau“ gibt. Die Begriffe trans\* und inter\* werden mit einem Sternchen versehen, um deutlich zu machen, dass sie alle Menschen ein-

schließen, die sich mit den Kategorien trans\*, inter\*, genderfluid und nicht-binär identifizieren.

**Geschlechtsidentität** (oft auch soziales Geschlecht, engl.: gender) – bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Der Begriff ist in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht zu verstehen.

**Inter\*** – ist ein Sammelbegriff für Personen, die nicht in die herkömmlichen Definitionen von weiblich und männlich zu passen scheinen. Inter\* sind Menschen, deren körperlichen Merkmale (z. B. Genitalien, Hormone) nicht der medizinischen, also von Menschen gesetzten Norm von männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden können, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegen.

**LSBTIQ** – Kürzel für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*- und Inter\*-Personen. Der Zusatz Q steht für queer.

**Nicht-binär** (engl.: non-binary) – dient als Begriff für Menschen, die sich nicht als Frau oder Mann identifizieren und oftmals in ihrer Geschlechterpräsentation die Zweigeschlechtlichkeit unterlaufen. Der Begriff weist damit eine Nähe zu Bezeichnungen wie divers, pangender oder androgyn auf, kann aber auch Inter\*- und Trans\*menschen umfassen.

**Passing** (dt.: durchgehen) – bedeutet, dass eine Person in sozialen Interaktionen dem Geschlecht zugeordnet wird, dem sie sich zugehörig fühlt, ungeachtet des ihr bei Geburt zugewiesenen Geschlechts.

**Queer** (dt.: anders, verrückt) – war lange Zeit ein Schimpfwort, insbesondere gegenüber schwulen Männern, das im Laufe der 1980er Jahre zur Selbstbezeichnung umgedeutet wurde. Es dient mittlerweile als Oberbegriff für alle Menschen, die nicht in die romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen passen. Die Selbstbezeichnung als queer hat den gesellschaftskritischen Hintergrund, sich gemeinsam gegen Binarisierung und Heterosexismus zu wehren. Demgegenüber ist LSBTIQ ein Sammelbegriff, der in erster Linie auf Identitäten verweist und weniger auf politische Ziele.

**Sexuelle Orientierung** – beschreibt, zu welchem/welchen Geschlecht\*ern sich ein Mensch emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt. Bezeichnungen wie homo- und heterosexuell geben nicht nur Auskunft über das begehrte Geschlecht, sondern auch über das eigene. Um diesem Rückschluss zu entgehen und Begriffe auch für non-binäre Personen brauchbar zu machen, etablieren sich allmählich Bezeichnungen wie bspw. androsexuell (sexuell angezogen sein von Männlichkeiten). Ebenso werden pansexuell oder queer als Begriffe benutzt, um zu verdeutlichen, dass das eigene Begehren nicht

vom Geschlecht abhängig gemacht wird, sondern von der individuellen Person.

**Trans\*** – umfasst als Oberbegriff alle Personen, deren Geschlechtsidentität sich von ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheidet. Er umfasst Trans\*personen, die ihr zugewiesenes Geschlecht vollständig oder zu Teilen ablehnen und/oder sich nicht einem Geschlecht eindeutig zuordnen wollen. Er bezeichnet auch Menschen, die zu einer anderen, eindeutigen Geschlechteridentität innerhalb der Geschlechterbinarität streben.

# 1

## Hintergrund der Studie

Warum eine Studie zur Situation queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt? Berlin wird als „Regenbogenstadt“ gefeiert und genießt international den Ruf einer besonders weltoffenen und bunten Metropole. Der jährliche Christopher Street Day (CSD), zunächst eine Erinnerung an die Stone Wall Riots 1969, zieht mittlerweile Hunderttausende Besucher\*innen an und wird von großen Unternehmen gesponsert. Letztere haben inzwischen häufig auch firmeninterne „Regenbogennetze“, in denen sich lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\* und queere (kurz: LSBTIQ-)Mitarbeitende austauschen können.

Vor dem Hintergrund dieser positiven Entwicklungen stellt sich die Frage, ob sich die Akzeptanz von LSBTIQ-Personen auch in der Alltagserfahrung ihres Berufslebens widerspiegelt. Eine Studie des Europarates aus dem Jahr 2011 benennt noch in ganz Europa benachteiligende Regelungen für LSBTIQ-Personen gegenüber ihren heterosexuellen Kolleg\*innen in Bezug auf Elternzeit, Steuer- und Versicherungspolice, Zugang zu Bildungs- und Freizeiteinrichtungen des Unternehmens, das Zugestehen von Trauertagen bei Ableben oder von Pflegezeit bei schwerer Krankheit gleichgeschlechtlicher Partner\*innen sowie Probleme wie die Nichtaufnahme gleichgeschlechtlicher Partner\*innen in die betriebliche Altersversicherung

(Council of Europe 2011, 118). Seitdem konnte sich die LSBTIQ-Bewegung in Deutschland allerdings einige Ziele erkämpfen: Im März 2017 verabschiedete das Bundeskabinett ein Gesetz, wonach den Geschädigten des §175<sup>1</sup> finanzielle Kompensation und Rehabilitation zusteht.<sup>2</sup> Im Oktober desselben Jahres trat die „Ehe für alle“, das Recht auf Eheschließung für gleichgeschlechtliche Paare, in Kraft. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass einige der 2011 erhobenen Daten mittlerweile überholt sein dürften. Neuere, deutschlandweite Studien zeigen, dass sich der gesellschaftliche Wandel und die Akzeptanz vielfältiger sexueller und geschlechtlicher Lebensweisen inzwischen auch in der Arbeitswelt widerspiegeln (Stocker 2017). So gaben drei Viertel der lesbischen oder schwulen Befragten (76%) der Studie „Out im Office“ an, dass sie „im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren heute offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen“ können (Frohn et al. 2017, 28).

Für Berlin liegen bisher keine gesonderten aktuellen Daten über die Zugänglichkeit des lokalen Arbeitsmarktes für queere Menschen vor. Es bleibt also offen, ob sich die Akzeptanz vielfältiger sexueller und geschlechtlicher Lebensweisen in der Arbeitswelt hier ebenfalls abzeichnet oder sogar in

1 Der §175 des deutschen Strafgesetzbuches war von 1872 bis 1994 gültig und stellte homosexuelle Handlungen unter Strafe.

2 Mit Ausnahme derjenigen, deren Sexualpartner\*innen zum „Tat“-Zeitpunkt unter 16 Jahren alt waren.

besonders ausgeprägter Form. Beschränkt sich die Freizügigkeit der Stadt lediglich auf eine „queere Nischenbildung“, d.h. suchen sich LSBTIQ-Menschen einfach nur passende Nischen, in denen sie diskriminierungsfrei arbeiten können, oder gibt es eine branchenübergreifende Akzeptanz ihnen gegenüber? Wie sieht die Situation für queere Menschen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ohne oder mit nur gering ausgeprägten betrieblichen Strukturen wie Betriebsrat oder Diversity-Beauftragte aus? Und welche (positiven) Erfahrungen machen queere Menschen mit bereits existierenden Initiativen und Maßnahmen?

Damit sind zugleich die Ziele des Projektes Queer. Works benannt:

**Wissens-Update**, d.h. aktuelle Daten zum Thema LSBTIQ erheben.

**Berlinspezifische Daten** erheben, um eine aktuelle Bestandsaufnahme der Situation queerer Arbeitsuchenden und Arbeitenden im Jahr 2018 vorzunehmen, die als Grundlage politischer Entscheidungen dienen kann.

**Brücken** zwischen Engagierten und Multiplikator\*innen in Community und Unternehmen bauen, um die Situation queerer Menschen im Arbeitsleben zu verbessern.

Um sich diesen Zielen anzunähern, wurden von September bis Dezember 2018 Stimmen aus der Berliner LSBTIQ-Community, aus Gewerkschaften, Unternehmen, Regenbogennetzwerken und Vereinen gehört. In Expert\*innen-Gesprächen und einer Online-Befragung wurde der bestehende Wissensschatz zusammengetragen und ausgewertet. Dabei vernetzten sich die Expert\*innen untereinander und stießen die Debatte um LSBTIQ im Beruf neu an.

Der vorliegende Bericht ist somit eine multiperspektivische Bestandsaufnahme. An dieser Stelle deshalb ein großer Dank an alle Mitwirkenden am Projekt, die uns ihre Zeit sowie ihre fachliche und persönliche Expertise zur Verfügung gestellt haben.

# 2

## Stand der Debatte und Schwerpunkte des Projekts

In den letzten Jahren ist eine Reihe von Studien zum Thema LSBTIQ und Arbeitsplatz erschienen. Die Literatur lässt sich dabei grob in zwei Kategorien unterteilen: Auf der einen Seite sozialwissenschaftliche Antidiskriminierungs-Untersuchungen mit menschenrechtlichem und politischem Schwerpunkt, die bei individuellen Erfahrungen von LSBTIQ-Menschen (und anderen gesellschaftlichen Minderheiten) ansetzen, um daraus Rückschlüsse auf gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse zu ziehen (vgl. Badgett et al. 2007). Auf dieser Grundlage werden dann konkrete Ziele formuliert, etwa die Forderung nach gesellschaftlichem Wandel, nach Freiheit von Diskriminierung und anderen individuellen Freiheitsrechten sowie nach Akzeptanz verschiedener und vielfältiger Lebenswelten (Scherr et al. 2017).

Auf der anderen Seite wirtschafts- und organisationspsychologische Studien, die sich mit dem Thema Diversity (engl. „Vielfalt“) unter dem Blickwinkel des potenziellen wirtschaftlichen Nutzens, also dem „Business Case für Diversity“, befassen (vgl. Balk 2015; Voß/Reimund 2016; Völklinger Kreis 2015). Hinter diesem sogenannten Business Case steht die Grundannahme, dass es dem Interesse eines gewinnorientierten Unternehmens dient, wenn es möglichst vielfältig aufgestellt ist und dadurch innovativer agieren kann – und wenn seine Mitarbeitenden leistungsfähiger sind, weil sie nicht durch Diskriminierung belastet sind und sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen (Balfour/Guasp 2008).

Die vorliegende Bestandsaufnahme positioniert sich zwischen diesen Forschungsfeldern. Sie berücksichtigt sowohl Erfahrungen, Interessen und fachliche Einschätzungen einzelner Individuen als auch die institutionelle Perspektive der Unternehmen bzw. der organisierten queeren Zivilgesellschaft. Dabei verfolgt sie das Ziel, eine empirische Grundlage zum Thema LSBTIQ und Arbeitsplatz für Berlin zu schaffen, aus der konkrete Empfehlungen für die Verantwortlichen aus Politik, Verwaltung, Unternehmen und LSBTIQ-Community abgeleitet werden können. Ein weiteres Ziel lautet, zur Aktivierung der Befragten und zur Vernetzung von bereits Engagierten beizutragen.

Die Bestandsaufnahme befasst sich dabei vor allem mit Zugängen von LSBTIQ-Personen zum Arbeitsmarkt sowie ihren Erfahrungen im Arbeitsalltag und damit mit einem für die überwiegende Zahl der Menschen dauerhaft zentralen Aspekt des Lebens. Im Unterschied zu Diskriminierungserfahrungen im Privatleben oder Diskriminierungen durch Dienstleister und Behörden gibt es im Berufsalltag nur geringe Ausweichmöglichkeiten, denn erstens beträgt die Arbeitszeit in der Regel viele Stunden am Tag und zweitens ist für berufliche Kontexte ein asymmetrisches Verhältnis charakteristisch: Angestellte sind abhängig von Arbeitgebenden, Freiberufler\*innen von Auftraggebenden. Aufgrund dieses Machtgefälles besteht eine größere Hemmschwelle, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, um den eigenen

Lebensunterhalt nicht aufs Spiel zu setzen. So ist es vielleicht auch nicht überraschend, dass – wie aus den 2017 veröffentlichten Zahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervorgeht – 27% aller gemeldeten Diskriminierungsvorfälle sich im Bewerbungsverfahren oder am Arbeitsplatz ereigneten (Beigang et. al. 2017, 157).

In Art und Weise unterscheiden sich Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen Orientierung von Diskriminierung aufgrund anderer Identitätsaspekte (z. B. zugeschriebener Herkunft, Alter, Behinderung/Beeinträchtigung). Laut einer 2017 publizierten Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland aufgrund der sexuellen Identität (Kalkum/Otto 2017) äußern sich Vorurteile gegenüber der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz insgesamt häufiger in Form von sozialen Herabwürdigungen und Ausgrenzungen als in Form materieller Benachteiligung. Als häufigste Diskriminierungsformen werden herabwürdigende Darstellungen, Beleidigungen, nicht zugestandene Rechte, sexualisierte Kommentare, abwertende Witze, unangebrachte Fragen zum Privatleben, Ausgrenzung und das Nicht-Berücksichtigen der Lebenssituation genannt (Kalkum/Otto 2017, 74).

Aus weiteren Studien geht außerdem hervor, dass trans\* und nicht-binäre Personen anders und häufiger von Diskriminierung betroffen sind als cis-geschlechtliche Lesben, Schwule und Bisexuelle: Demnach ist etwa die Arbeitslosenrate unter Trans\*personen höher als in den anderen Gruppen (vgl. Franzen/Sauer 2010). In einer vom Verein LesMigraS 2012 publizierten Studie gibt die Hälfte aller befragten Trans\*menschen an, Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren zu haben (LesMigraS 2012, 23). In ihrer Studie „Being Trans in the European Union“ kam auch die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2014 zu dem Schluss, dass Trans\*menschen europaweit eher als die Durchschnittsgesellschaft von Arbeitslosigkeit, Unterbezahlung und Verarmung betroffen sind (FRA 2014, 11).

Um diese EU- bzw. deutschlandweit erhobenen Zahlen um eine lokale Perspektive zu erweitern, wurden im Rahmen des Projekts Queer.Works ausschließlich in Berlin lebende LSBTIQ-Personen befragt. Schwerpunktmäßig richtete sich die Untersuchung auf folgende Fragen: Welche Barrieren bestehen in

Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt in Berlin, insbesondere für trans\* und nicht-binäre Menschen? Wie gehen LSBTIQ-Menschen mit Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz um? Zudem will Queer.Works bestehende Unterstützungsstrukturen gegen Diskriminierung in Berlin beleuchten und herausarbeiten, welche davon als besonders gut empfunden werden und wo es noch zusätzlichen Unterstützungsbedarf gibt.



# 3

## Methodisches Vorgehen

### Datengrundlage

Es liegen weder genaue Zahlen noch zuverlässige Schätzwerte darüber vor, wie viele Menschen sich in Deutschland dem LSBTIQ-Spektrum zugehörig fühlen. Bis 2017 blieben Werte, die die sexuelle Orientierung miteinbeziehen, etwa in der längsten laufenden deutschen Wiederholungsbefragung privater Haushalte und Personen, dem Sozio-ökonomischen Panel, nicht berücksichtigt (Kroh et al. 2017).<sup>3</sup> Des Weiteren mangelt es an Informationen über Ausbildung, beruflichen Status oder wirtschaftliche Situation dieser Zielgruppe. Insofern kann keine der vorliegenden Studien zum Thema – auch nicht die hier vorgestellte Studie – Anspruch auf statistische Repräsentativität erheben. Dafür hätte aus einer unbekanntem Population eine repräsentative Stichprobe gezogen werden müssen, die in der Verteilung der LSBTIQ-Merkmale sowie hinsichtlich persönlicher Merkmale wie Alter, Ethnizität oder etwaiger Beeinträchtigungen der Grundgesamtheit der Berliner LSBTIQ entspräche. Nur durch eine immens große Zahl von Ziehungen ließe sich dieses Problem statistisch eindämmen (vgl. Gates 2012), was nicht Anspruch der vorliegenden Studie sein konnte. Dennoch bilden die hier präsentierten Ergebnisse zumindest eine empirisch fundierte Einschätzung der Verhältnisse ab und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation für LSBTIQ-Personen.

Die methodische Annäherung erfolgte zum einen über die individuelle und zum anderen über die institutionelle Ebene in Form eines quantitativen Teils (Online-Umfrage) und eines qualitativen Teils (Expert\*innen-Interviews). So konnten sowohl individuelle Erfahrungen von LSBTIQ-Berufstätigen und -Arbeitssuchenden als auch fachliches Überblickswissen innerhalb der LSBTIQ-Community erfasst werden. Da die qualitativen Interviews von Anfang Oktober bis Mitte Dezember 2018 durchgeführt wurden, war es möglich, institutionelles Überblickswissen in den Entwurf des Online-Fragebogens einzubeziehen. Während sich der Online-Fragebogen vor allem mit dem Ist-Zustand sowie positiven und negativen Erfahrungen beschäftigte, lag der Fokus bei den Expert\*innen-Interviews zukunftsorientiert auf den Forderungen an Unternehmen/Arbeitgebende und politisch Verantwortliche sowie auf der Bewertung bestehender Initiativen.

### Quantitative Daten – die Online-Umfrage

Der Fragebogen beleuchtet insbesondere Zugänge zu Arbeit, (Diskriminierungs-)Erfahrungen sowie Bedarfe an zusätzlichen Angeboten für LSBTIQ-Arbeitssuchende und -Beschäftigte. Wichtig war dabei, sich nicht ausschließlich an negativen Erfahrungen

<sup>3</sup> Daten zu Geschlechtsidentität werden auch heute immer noch nicht erfasst.

zu orientieren, sondern Teilnehmenden auch Antwortoptionen für einen positiven Umgang mit ihrer Identität am Arbeitsplatz zu geben. Um ein Forschen *über* statt *mit* der Community sowie unpassende Formulierungen zu vermeiden, haben projektexterne Expert\*innen aus der LSBTIQ-Community den Fragebogen im Vorfeld bewertet und ergänzt.

Weil, wie oben erläutert, die Datengrundlage für eine statistisch repräsentative Studie nicht gegeben ist, orientiert sich Queer.Works im Vorgehen an bereits vorliegenden großangelegten LSBTIQ-Studien. In Anlehnung etwa an LesMigraS (2012) oder Frohn et al. (2017) wird darauf verzichtet, LSBTIQ-Erfahrungen aus großen randomisierten statistischen Datensätzen abzulesen. Stattdessen wurden queere Menschen gezielt über Szene-Medien, LSBTIQ-Vereine und bestehende LSBTIQ-Gruppen und -Netzwerke angesprochen.

Der Online-Fragebogen zur Datenerhebung wurde mit Unterstützung der Interviewpartner\*innen und Berliner LSBTIQ-Vereine, -Initiativen und -Netzwerke über Newsletter, soziale Medien und gedruckte Poster und Postkarten beworben und per Link zu-

gänglich gemacht. Darüber hinaus wurden Anzeigen in der Online- und gedruckten Ausgabe des Berliner LSBTIQ-Szenemagazins „Siegessäule“ geschaltet. Dabei ist zu bedenken: Eine Ansprache der LSBTIQ-Community über die organisierte Zivilgesellschaft (Vereine, formale Gruppen und Initiativen) kann zur Folge haben, dass vornehmlich oder eher solche Menschen erreicht wurden, die in der Community aktiv sind und zudem über die Kapazitäten und technischen Voraussetzungen für die Teilnahme verfügen – also Zugang zum Internet haben.

Daraus ergibt sich, dass die hier vorliegende Stichprobe auch in Bezug auf andere sozio-ökonomische Merkmale nicht dem gesellschaftlichen Durchschnitt entspricht. Deutlich wird dies zum Beispiel am überdurchschnittlich ausgeprägten Bildungsniveau der Stichprobe, was zur Folge hat, dass in unserer Untersuchung die Erfahrungen und Herausforderungen von Akademiker\*innen überrepräsentiert sind.

Der Online-Fragebogen war vom zum Jahresende 2018 fünf Wochen lang jeweils auf Deutsch und auf Englisch verfügbar. Weitere Übersetzungen in für

Berlin relevante Sprachen (z. B. Leichte Sprache, Türkisch, Arabisch, Polnisch) konnten aus Zeitgründen nicht realisiert werden. An der Online-Umfrage beteiligten sich insgesamt 204 Personen. Nach Abzug der Antworten von Teilnehmenden außerhalb Berlins und aller, die den Survey vor Beendigung abgebrochen hatten, verblieb für die Auswertung eine Stichprobe von n = 88 Menschen. Von den Teilnehmenden sind nach eigenen Angaben 29 Cis-Frauen, 34 Cis-Männer, 7 Trans\*personen und 17 nicht-binäre Personen. Keine\*r der Befragten gab an, Inter\*person zu sein, weshalb zu Inter\*-Erfahrungen keine Aussagen gemacht werden können (siehe Abbildung 1).

### Qualitative Daten – Expert\*innen-Interviews

Ergänzend zur Online-Befragung, in der LSBTIQ-Menschen zu ihren persönlichen Erfahrungen befragt wurden, wurden 32 qualitative Einzel- und Gruppeninterviews mit Vertreter\*innen aus der organisierten Zivilgesellschaft sowie aus Unternehmen und Gewerkschaften mit Expertise zum Thema LSBTIQ im Arbeitsleben geführt. In den Gesprächen ging es vor allem darum, vorhandene Netzwerke sowie neue Ansätze für Querverbindungen zwischen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik in Berlin sichtbar zu machen und das Wissen über vorhandene Ressourcen zu erfassen. Die Auswahl der Gesprächspartner\*innen für die Expert\*innen-Interviews erfolgte anfänglich über die Auswertung des Forschungsstandes und der darin erwähnten Initiativen und Engagierten. Weitere Expert\*innen konnten dann im „Schneeballsystem“ über Berliner LSBTIQ-Initiativen und -Vereine akquiriert werden.

Insgesamt stellten sich 56 Personen für Interviews zur Verfügung und generierten so ein breites Überblickswissen aus der Community (psycho-soziale Beratungsstellen, Vereine, Initiativen und Regenbogennetze in Gewerkschaften oder in der LSBTIQ-Zivilgesellschaft) und aus Unternehmen (hauptamtliche Frauen- und Diversity-Beauftragte, Personalverantwortliche sowie ehrenamtlich Engagierte in LSBTIQ-Firmennetzen).

Den meisten Interviewten ist gemeinsam, dass sie sich seit Jahren haupt- und/oder ehrenamtlich in oder für die Berliner LSBTIQ-Community engagieren und insofern sowohl über biografisches Erfahrungswissen als LSBTIQ als auch über berufliche Erfahrungswerte aus bestehenden und ehemaligen Initiativen und Projekten verfügen. Dabei sind biografische (Lebens-) Expertise, fachliche Erfahrungen und institutionelles Wissen selbstverständlich nicht scharf voneinander zu trennen und überschneiden sich vielfach in Hinblick auf Zugehörigkeiten und Aussagen.

Bei der Auswahl der Interviewpartner\*innen wurde darauf geachtet, eine möglichst große Vielfalt an Stimmen, Meinungen und gesellschaftlichen Positionierungen abzubilden. Im Bereich der biografischen Interviews gelang dies gut. In Hinblick auf die organisierte LSBTIQ-Zivilgesellschaft erwies es sich nicht immer als leicht, auch die Erfahrungen kleinerer Initiativen zu berücksichtigen, da diese bedauerlicherweise oft aus Mangel an hauptamtlichen Ressourcen keine Möglichkeit sahen, während der kurzen Feldphase des Projekts einen Interviewtermin wahrzunehmen. Aus ähnlichen Gründen sind auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), obwohl sie für die Berliner Wirtschaft charakteristisch sind, mit weniger Stimmen vertreten als große Unternehmen. Die dezentralisierte Arbeitsweise von KMU sowie ihre schlechte Erreichbarkeit selbst durch Dachverbände wie die Industrie- und Handelskammer erwiesen sich angesichts des engen Zeitrahmens dieser Studie als große Herausforderung. Unter den 15 befragten Unternehmen befinden sich vier Berliner Großunternehmen, sieben global agierende Unternehmen und vier KMU beziehungsweise Start-ups. Dennoch ergeben sich aber aus den biografischen Interviews mit KMU-Mitarbeitenden zusätzliche Einblicke in die Erfahrungen aus kleineren Betrieben.

Nach Auswertung der Daten wurden die Ergebnisse in einer Feedback-Runde an die Expert\*innen zurückgespiegelt und entsprechend den Anmerkungen aus der Community überarbeitet beziehungsweise ergänzt. Diese Feedback-Runde gab den Expert\*innen zudem die Möglichkeit, sich branchen- und fachübergreifend auszutauschen und zu vernetzen.

### Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

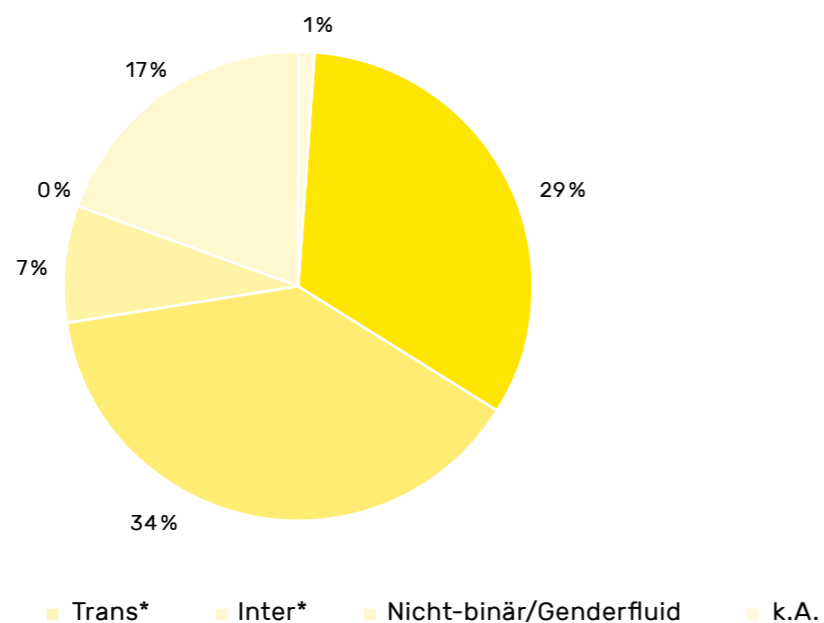


Abbildung 1: Demografische Daten der Umfrage-Teilnehmer\*innen

# 4

## „Queer auf Arbeit?“ – Ergebnisse der Online-Umfrage

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Online-Umfrage zu Zugängen zu Arbeit, Erfahrungen am Arbeitsplatz und Bewertung bestehender Maßnahmen zunächst zusammenfassend dargestellt und anschließend um die Einschätzungen und das Überblickswissen der Expert\*innen erweitert.

In Bezug auf Zugänge zu Arbeit wurde konkret danach gefragt, inwieweit die LSBTIQ-Identität Menschen bei ihrer Berufs- oder Arbeitgeber\*innenwahl beeinflusst und welche Erfahrungen LSBTIQ-Bewerber\*innen in Bewerbungsverfahren machen. Bei Erfahrungen am Arbeitsplatz lag der Fokus auf der Erfragung von guter Praxis, dem Umgang mit schlechten Erfahrungen und bestehenden sowie gewünschten Unterstützungsstrukturen.

### Zugänge zu Arbeit

**Berufswahl:** Knapp ein Viertel der Befragten (23%) gibt an, dass ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität bei der Berufswahl eine Rolle gespielt habe. Eine Selbst-Selektion in „queere Nischen“ lässt sich aus den ausgewerteten Daten nicht bestätigen, auch wenn es einzelne Stimmen gibt, die angeben, nur aufgrund ihrer LSBTIQ-Identität in einer bestimmten Branche zu arbeiten.

**Wahl des Arbeitgebenden:** Interessanterweise ist der Anteil der Befragten, der angibt, bei der Stellenwahl

besonders auf die LSBTIQ-freundliche Positionierung einer Organisation/eines Unternehmens geachtet zu haben, mit 64% exakt gleich groß wie der Anteil der Befragten, die angeben, ihnen seien dabei „arbeitsbezogene Kriterien“ am wichtigsten gewesen. Auffällig ist, dass ein besonders hoher Teil (88%) der Cis-Männer angibt, bei der Stellenwahl seien vor allem inhaltsbezogene Kriterien ausschlaggebend gewesen. Demgegenüber ist dies nur bei 42% der befragten trans\* und nicht-binären Menschen der Fall. Keinen geschlechtsspezifischen Dresscode bzw. eine Uniform vorgeschrieben zu bekommen, geben vor allem trans\* und nicht-binäre Personen als wichtig bei der Wahl einer potenziellen Stelle an (75%). Auch 60% der Cis-Frauen ist es wichtig, dass ein Unternehmen keine geschlechtsspezifische Kleiderordnung verlangt. Nur 29% der befragten Cis-Männer legen dagegen Wert darauf, dass der Arbeitgebende hier keine Vorgaben macht.

**Bewerbungsverfahren:** Rund ein Drittel aller Befragten (32%) fühlt sich nicht wohl, wenn in Bewerbungsverfahren Lebensläufe mit Fotos verlangt werden – bei trans\* und nicht-binären Menschen liegt dieser Anteil mit 42% etwas höher als bei der Gesamtgruppe aller Befragten.

Insgesamt glauben 13% aller Befragten, eine Stelle, für die sie ausreichend oder gut qualifiziert gewesen seien, aufgrund ihrer LSBTIQ-Identität nicht erhalten zu

## Zustimmung zur Aussage „Ich glaube, eine Stelle trotz passender Qualifikation nicht erhalten zu haben, weil ich LSBTIQ bin.“

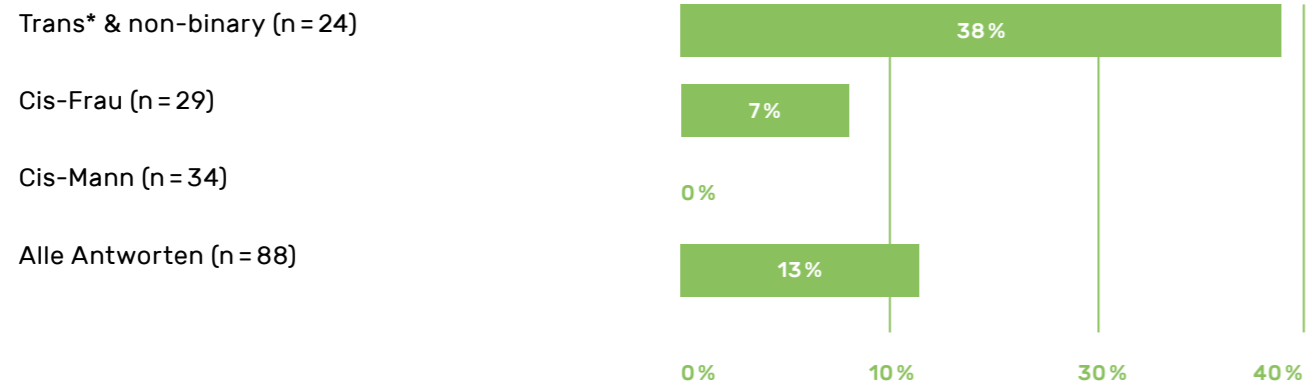


Abbildung 2: Diskriminierung im Bewerbungsprozess nach Geschlechtsidentität

haben. Auch hier manifestieren sich große Unterschiede innerhalb des LSBTIQ-Spektrums, wie in Abbildung 2 deutlich wird: 38% der trans\* und nicht-binären Menschen haben diese Erfahrung schon einmal gemacht, hingegen nur 7% aller befragten Cis-Frauen und keiner der befragten Cis-Männer.

### Erfahrungen am Arbeitsplatz

**Offenheit:** Auf die Frage, ob sie mit ihrer sexuellen Orientierung beziehungsweise Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz offen umgehen, geben insgesamt 92% der an der Studie Teilnehmenden an, dies mit (fast) allen (65%) oder zumindest mit einigen (27%) Menschen im Berufskontext zu tun. Die berlin-spezifischen Werte liegen damit etwas höher als in der bundesweiten „Out im Office“-Studie, in der 85% der lesbischen und schwulen Befragten angaben, sich mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz wohlfühlen (Frohn et al. 2017). Bei trans\* und nicht-binären Personen liegen die Werte etwas niedriger: Nur 50% gehen nach eigenen Angaben mit (fast) allen Personen am Arbeitsplatz offen um, 42% immerhin mit einigen. Nur 8% aller Befragten geben an, dass für sie ein offener Umgang im Berufsleben nicht möglich sei. Als Gründe, die gegen eine

Offenheit am Arbeitsplatz sprechen, werden genannt: die Angst vor persönlicher Diskreditierung (24%) oder beruflichen Nachteilen (18%), vor psychischer oder physischer Gewalt (5%) sowie schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit (13%). Immerhin knapp ein Fünftel der Befragten (18%) gibt an, im Berufsleben über die eigene LSBTIQ-Identität zu schweigen, um den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz zu gewährleisten (und nicht aus befürchteten schlechten Erfahrungen).

**Reaktionen:** Mit der Frage nach Reaktionen im beruflichen Umfeld auf das eigene Coming-out zielt der Fragebogen auf eine Erfassung der tatsächlichen im Unterschied zu den möglicherweise befürchteten Reaktionen am Arbeitsplatz. Die Mehrheit der Befragten berichtet von positiven Reaktionen am Arbeitsplatz auf ihr Coming-out: 63% (bei Kolleg\*innen) bzw. 60% (bei Vorgesetzten) (siehe Abbildung 3). Schlechte Erfahrungen sind eher die Ausnahme, unabhängig davon, ob es sich um Reaktionen von Kolleg\*innen, Vorgesetzten oder anderen Personen handelt (1% bis 2%). Von gemischten Reaktionen berichten – je nach Personenkreis, auf den sich die Antwort bezieht – 20% bis 25% der Befragten. Eine befragte Person gibt durch eine Anmerkung in einem Freifeld zu bedenken:

## Coming-out am Arbeitsplatz: Reaktionen

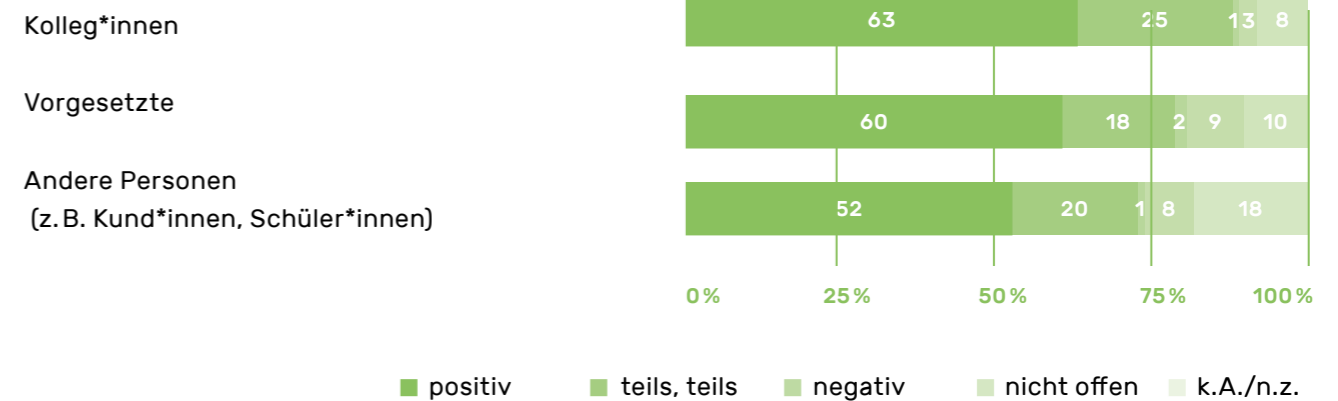


Abbildung 3: Reaktionen auf das Coming-out am Arbeitsplatz

„Hinter politisch korrekter ‚Neutralität‘ stehen gerade bei älteren Beschäftigten noch immer latente Vorurteile, die bei einigen in Form von klischeehaften Witzen, die auch als Diskriminierung gewertet werden könnten, dann doch zutage treten. Diese Beschäftigten würden ihr Verhalten sehr wahrscheinlich selbst nicht als problematisch empfinden.“

**Wohlbefinden am Arbeitsplatz:** Immerhin ein Drittel der Teilnehmenden (73%) schätzt die Atmosphäre am Arbeitsplatz als überwiegend positiv ein, 19% beurteilen sie weder als sonderlich positiv noch negativ, äußern sich also neutral. Als eher schlecht bewerten 8% aller Befragten ihre Gesamtsituation. Allerdings fällt auf, dass trans\* und nicht-binäre Menschen ihre Situation häufiger neutral bewerten (33%) und weniger häufig als positiv (58%), als das bei cis-geschlechtlichen Teilnehmer\*innen der Fall ist.

**Angebote zur Förderung von LSBTIQ:** Zuerst die gute Nachricht: Von den im Fragebogen aufgeführten Angeboten zur Unterstützung von LSBTIQ-Menschen profitieren bereits viele der Befragten. Zwischen 31% bis 49% geben an, dass eine oder mehrere der gewünschten Unterstützungsangebote bereits

vorhanden seien (siehe Abbildung 4). Als wünschenswert erachten die Befragten in erster Linie eine feste Ansprechperson, an die sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können (49%). 42% der Befragten geben an, dass eine solche Person in ihrem Berufsumfeld bereits existiere. An zweiter Stelle wird die positive Positionierung des/der Arbeitgebenden gegenüber LSBTIQ-Menschen genannt, erkennbar etwa an einem entsprechenden unternehmerischen Leitbild oder an der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (45%). Auch hier wurden ganz offenbar in Berlin bereits Fakten geschaffen, knapp die Hälfte der Teilnehmenden (49%) sieht diese Forderung an ihrem Arbeitsplatz erfüllt. Diversity-Trainings und vergleichbare thematische Veranstaltungen werden hingegen eher kontrovers bewertet: Nur 19% halten solche Veranstaltungen für wünschenswert, immerhin fast die Hälfte, nämlich 45% der Befragten, erachtet sie für nicht wichtig. Ebenfalls sehr unterschiedlich beurteilt werden interne Netzwerke: 43% der Teilnehmenden bewerten sie als wünschenswert, ein Viertel (25%) dagegen hält sie für unwichtig – dies kann möglicherweise damit zusammenhängen, dass die Betreffenden in kleinen Betrieben oder freiberuflich arbeiten, wo diese Form der Unterstützung keine große Relevanz hat.

Personen, die angeben, von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen zu sein, wünschen sich

## Welche Angebote wünschen Sie sich zur besseren Unterstützung der LSBTIQ?

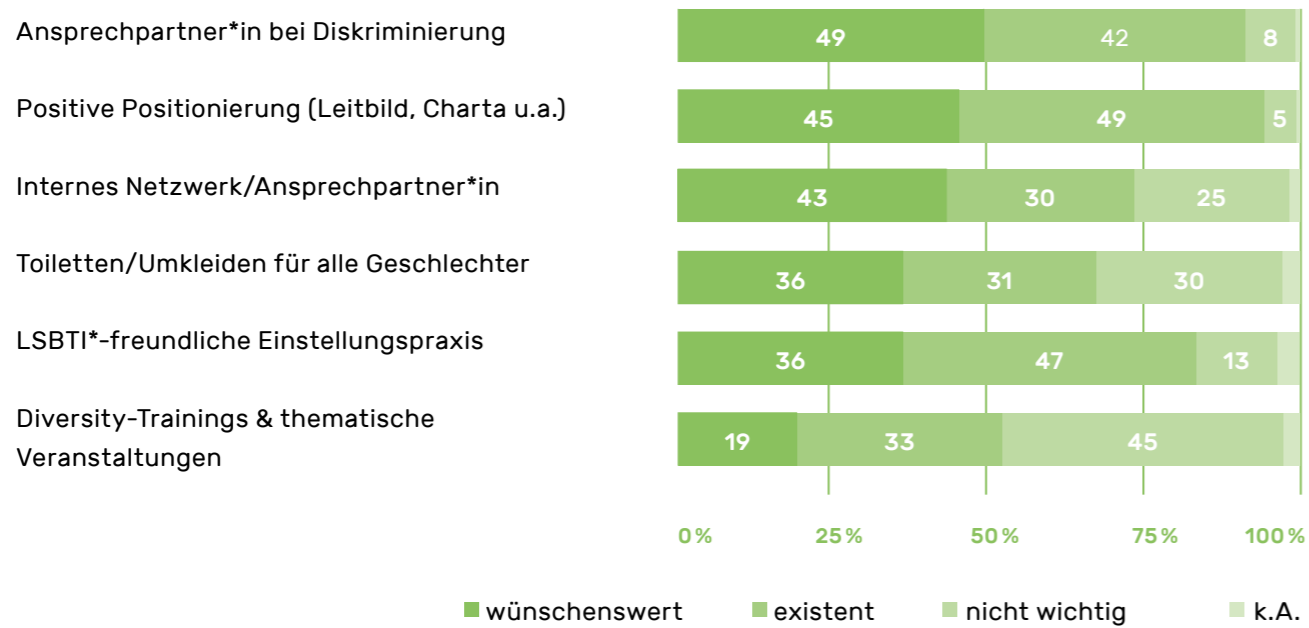


Abbildung 4: Wünsche nach Angeboten zur besseren Unterstützung der LSBTIQ

Unterstützung vonseiten ihrer Arbeitgebenden. Sieben von acht Betroffenen, die nähere Angaben zu den Umständen ihrer Diskriminierungserfahrung machen, empfinden diesen Rückhalt als positiv.

In der offenen Antwortoption konnten die Befragten darüber hinaus weitere ihnen bekannte Beispiele für gelungene Maßnahmen nennen. Ein\*e Teilnehmer\*in führt dieses Beispiel aus dem eigenen Unternehmen an:

„[Es gibt ein] Video im Intranet zum Thema unbewusster Bias, in dem ein hochrangiger Manager sich positioniert und Beispiele dafür bringt, wo er seinen eigenen unbewussten Bias erkannt hat. Dieses Video hilft dabei, sich zu einem lebenslangen Lernprozess zur Veränderung des eigenen unbewussten Bias zu motivieren. Die Beispiele des Managers helfen, Beispiele im eigenen Verhalten und im eigenen Umfeld zu finden und dies zu verändern.“

**Negative Erfahrungen:** Insgesamt geben 32% der Befragten an, in den letzten drei Jahren negative Erfahrungen aufgrund ihrer LSBTIQ-Identität gemacht zu haben. Hier wurde der Zeitraum, auf den sich die Frage bezieht, bewusst eingeschränkt, um einen aktuellen Stand zu erfragen und negative Erfahrungen, die sich zum Beispiel auf frühere Berufsverbote beziehen könnten, auszuklammern.

**Mehrfachzugehörigkeiten:** Knapp die Hälfte der Befragten (49%) berichtet von Mehrfachdiskriminierung aufgrund eines (oder mehrerer) weiterer Identitätsmerkmale. Ein Fünftel der Befragten (20%) nennt physische Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten. Häufiger in den freien Antwortoptionen genannt werden auch das Lebensalter (16%) sowie „Geschlecht“ bzw. „Frausein“ (11%). Ein Drittel der Befragten (32%) mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte gibt an, schon einmal aufgrund rassistischer Zuschreibungen diskriminiert worden zu sein. Weitere Nennungen betreffen Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung (7%)

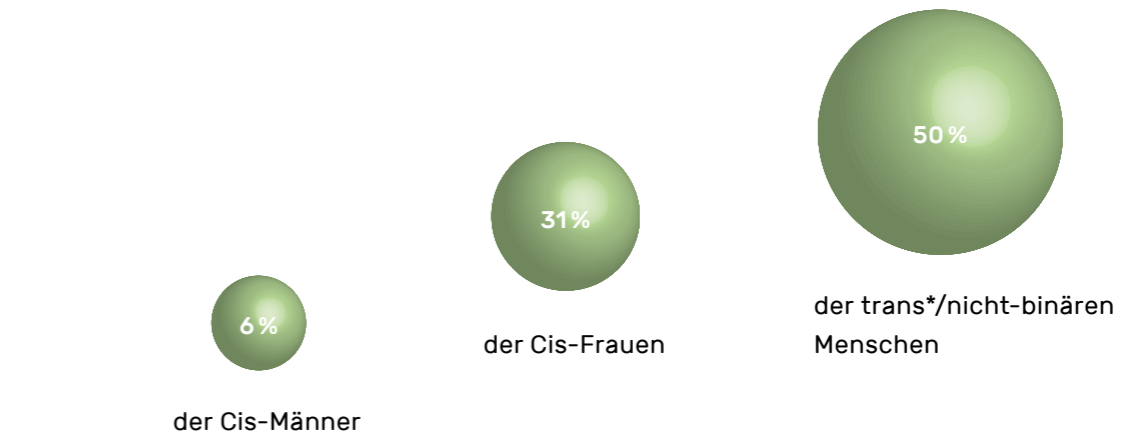


Abbildung 5: Erfahrung arbeitsbezogener Nachteile nach Geschlechtsidentität

und der sozialen Stellung (8%). Von jeweils einer Person werden HIV-Status, Aussehen und geistige Einschränkung als Grund einer Diskriminierungserfahrung angeführt.

**Arbeitsbezogene Nachteile:** 27% der Befragten geben an, aufgrund ihrer LSBTIQ-Identität berufliche Nachteile erfahren zu haben, und zwar zu etwa gleichen Teilen in folgender Form: Nichtberücksich-

tigung bei Beförderung/Projekten, Schlechterstellung bei Gehalt/Urlaub, eine erteilte Abmahnung/Versetzung/Kündigung und als Schikane empfundene Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Auch in diesem Punkt zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen den Geschlechtsidentitäten: Während nur 6% der Cis-Männer von arbeitsbezogenen Nachteilen berichten, sind es immerhin beinahe ein Drittel (31%) der Cis-Frauen und die Hälfte (50%) der trans\* und nicht-

## Diskriminierungserfahrungen

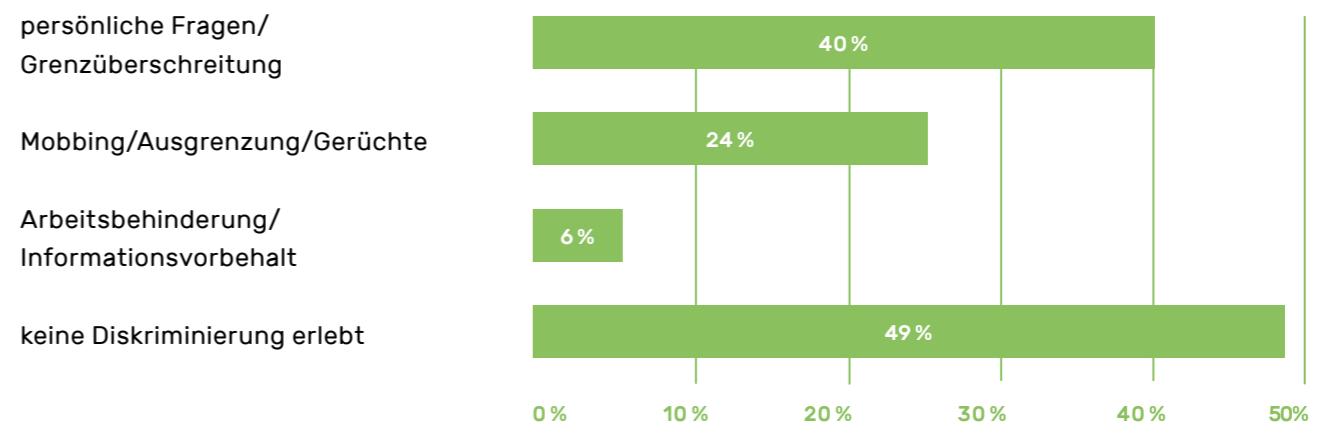


Abbildung 6: Art der erlebten Diskriminierung

binären Teilnehmenden (siehe Abbildung 5). Bei Frauen überwiegt die Schlechterstellung in Hinblick auf Entlohnung, Urlaubsregelungen und als schikanierend empfundene Tätigkeiten am Arbeitsplatz; trans\* und nicht-binäre Menschen empfinden sich vor allem bei Beförderungen oder neuen Projekten übergangen.

**Diskriminierung:** Obwohl zunächst nur rund ein Drittel der Befragten (s.o.) negative Erfahrungen am Arbeitsplatz einräumt, erhöht sich der Anteil der Betroffenen, sobald es um Detailfragen geht (siehe Abbildung 6): So gibt etwa gut die Hälfte (51%) der Befragten an, Vorfälle von persönlicher Diskriminierung oder Diskreditierung im Arbeitsumfeld erlebt zu haben. Am häufigsten genannt werden dabei neugierige Fragen über das Privatleben oder verbale Grenzüberschreitungen (40%). Bei den befragten trans\* und nicht-binären Menschen erhöht sich der Anteil von Personen, die diese beiden Formen diskriminierend empfundenen Verhaltens erlebt haben, auf über die Hälfte (54%). Weiterhin gibt rund ein Viertel (24%) aller Befragten an, Mobbing, Ausgrenzung und das Verbreiten von Gerüchten über sich erlebt zu haben – eine Erfahrung, die sich gleichmäßig über alle Geschlechtsidentitäten verteilt. Eine Form der Diskriminierung, die kaum von Cis-Personen, dafür aber von 17% der trans\* und nicht-binären Personen genannt wird, ist hingegen der Informationsvorenthalt oder die Arbeitsbehinderung.

**Psychische und physische Gewalt:** 80% aller Befragten geben an, keine Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben. 20% nennen Beschimpfungen/Beleidigungen, sexuelle Anspielungen/„Anmachen“, eine Person gibt auch an, erpresst worden zu sein. Während immerhin 13% der trans\* und nicht-binären Teilnehmenden angeben, von Beschimpfungen oder Beleidigungen betroffen (gewesen) zu sein, ist das bei nur 9% der befragten Cis-Männer und bei nur 3% der Cis-Frauen der Fall. Mit sexuellen Anspielungen und „Anmachen“ hatten oder haben nach eigenen Angaben 13% der trans\* und nicht-binären Teilnehmenden und 12% der Cis-Männer zu tun, hingegen nur etwa 7% der Cis-Frauen.

**Gewünschte Unterstützung für Betroffene:** Um zu eruieren, welche Bedarfe an Unterstützung die Befragten sehen, wurde auch nach Angeboten gefragt, die sie für notwendig oder wünschenswert erachten – ob am Arbeitsplatz selbst oder in anderem Kontext. An erster Stelle genannt wird hier der Wunsch nach einer festen Ansprechperson im Arbeitskontext und nach Unterstützung durch die Vorgesetzten (68%). Auch Beratungsstellen für juristische oder psychosoziale Belange sind für etwa die Hälfte der Befragten wichtig (siehe Abbildung 7).

### Gewünschte Angebote

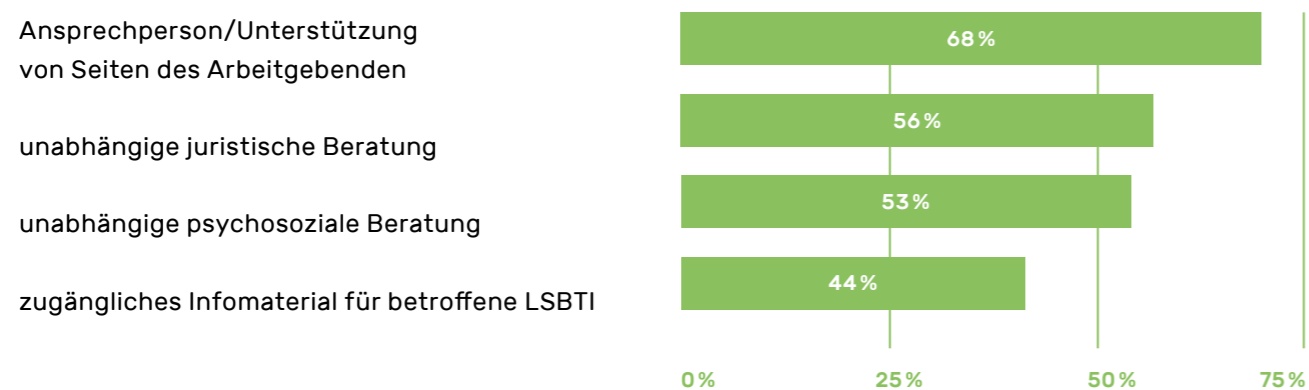


Abbildung 7: Unterstützungsmöglichkeiten für LGBTIQ im Beruf

**Gesamteindruck:** Die Frage „Wie schätzen Sie die Situation für LGBTIQ im Berliner Arbeitsleben in Bezug auf Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung ein?“ liefert ein abschließendes Stimmungsbild: Knapp die Hälfte (42%) der Befragten schätzt die vorhandenen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung als „sehr“ oder „eher“ gut ein. Zurückhaltender fällt die Bewertung bei jeweils einem Viertel der Befragten aus; sie bewerten die aktuelle Situation neutral (26%) oder „eher“ schlecht bzw. „sehr“ schlecht (25%). Die Angaben nach Geschlechtsidentität aufgeschlüsselt: 64% der Cis-Männer bewerten die aktuelle Situation in Berlin als positiv (64%), je ein Drittel der befragten Cis-Frauen als „gut“, „neutral“ oder „schlecht“ und die Hälfte (52%) der trans\* und nicht-binären Menschen als schlecht.

### Fazit

Einerseits bestätigen die Befunde der Online-Umfrage, dass in Berlin bereits viel für ein angenehmes Arbeitsklima für LGBTIQ-Personen getan und erreicht wurde. Ein großer Teil der Befragten fühlt sich wohl am Arbeitsplatz, geht offen mit der eigenen sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität um und kann auf Unterstützungsangebote zurückgreifen. Andererseits sollte keineswegs übersehen werden: Immerhin rund ein Drittel aller Befragten gibt an, aufgrund der LGBTIQ-Identität negative Erfahrungen gemacht zu haben, teilweise in Überschneidung mit anderen Identitätsmerkmalen wie zugeschriebener Geschlechterrolle, Alter, zugeschriebener Herkunft oder körperlichen Merkmalen und Beeinträchtigungen. Des Weiteren machen auch in Berlin unterschiedliche Gruppen des queeren Spektrums je spezifische und voneinander teilweise stark abweichende Erfahrungen. Insbesondere für trans\* und nicht-binäre Personen besteht weiterhin erkennbarer Handlungsbedarf in Hinblick auf einen verbesserten Schutz vor Diskriminierung. So berichten gerade trans\* und nicht-binäre Menschen sowohl beim Zugang zum Arbeitsmarkt als auch im Berufsalltag

über negativere Erfahrungen als etwa cis-geschlechtliche Frauen und Männer. Fast alle im Rahmen dieser Studie Befragten wünschen sich eine positive Positionierung ihrer Arbeitsstellen und eine Unterstützung seitens des Arbeitgebenden im Diskriminierungsfall. Überdies hält eine Mehrheit das Vorhandensein einer konkreten Ansprechperson innerhalb ihres Arbeitsumfeldes für sinnvoll.

# 5

## „Queer auf Arbeit?“ – Einschätzungen der Expert\*innen

Zusätzlich zur Befragung per Online-Fragebogen wurden 32 qualitative Expert\*innen-Interviews durchgeführt. Damit wurde das Ziel verfolgt, die persönlichen Erfahrungen von Umfrageteilnehmer\*innen in Hinblick auf Bewerbungsprozess und Erfahrungen am Arbeitsplatz durch branchenübergreifende fachliche Einschätzungen zu ergänzen und bestehende Unterstützungsangebote in Berlin aus Sicht praxiserfahrener Expert\*innen zu bewerten. Darüber hinaus konnten Querverbindungen, Überschneidungen und Gemeinsamkeiten zwischen Expert\*innen aus der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft herausgearbeitet und eine Diskussion über den Status quo für LSBTIQ-Berufstätige in Berlin angestoßen werden. Um die Anonymität der Gesprächspartner\*innen zu wahren, wird auf Angaben zu Geschlecht, Organisation oder Unternehmen der interviewten Person verzichtet. Interviews mit Kürzel „U“ (Unternehmen) geben die Perspektive von Expert\*innen aus der Wirtschaft wieder. Interviews mit den Buchstaben „B“, „G“ und „In“ wurden mit Expert\*innen aus der LSBTIQ-Community geführt.

### Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt

**Besondere Herausforderungen für trans\* und nicht-binäre Bewerber\*innen:** In Hinblick auf Erfahrungen bei Bewerbungsgesprächen weisen alle

interviewten Expert\*innen darauf hin, dass sich markante Unterschiede zwischen den Cis-Gruppen und trans\* oder nicht-binären Personen ergeben: Diese Unterscheidung entlang der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität entspricht auch den in der Online-Umfrage zutage tretenden Selbsteinschätzungen der betreffenden Gruppen. Es ist demnach für cis-geschlechtliche lesbische, schwule und bisexuelle Menschen leichter, in Vorstellungsgesprächen oder am Arbeitsplatz von ihrem „Recht auf Lüge“ Gebrauch zu machen, sollten sie auf ihre sexuelle Orientierung angesprochen werden. Für trans\* und nicht-binäre Menschen ist es hingegen je nach „Passing“ nicht immer möglich, ihre Geschlechtsidentität in Vorstellungsgesprächen nicht zu thematisieren. Auch die vorzulegenden Dokumente wie Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse, die ggf. noch nicht auf den neuen Namen umgestellt wurden, können eine Trans\*person in Erklärungsnot bringen. In den Worten einer Beratungsstelle:

„Wenn Erscheinungsbild und Name und Geschlecht im Ausweis nicht zusammenpassen, ist das ein Riesenhemmschuh auf dem Arbeitsmarkt [...]“ (IV\_B5,9)

Zudem berichten Beratungsstellen davon, dass Trans\*menschen durch die Hormongabe im Transitionsprozess oft jünger wirkten, als ihr beruflicher Werdegang das erwarten lasse, weswegen sie auf

Schwierigkeiten stießen, ihrem Alter entsprechend ernst genommen zu werden. Hinzu kämen Unterbrechungen im beruflichen Werdegang, die erläuterungsbedürftig seien. Eine beratende Person fasst es so zusammen:

„Es fängt in den Bildungsbiografien an: Es gibt Brüche. Und das geht dann weiter über Lehre, manchmal auch weiter über das Studium und über das Berufsleben. Es gibt einfach häufig Unterbrechungen bei Trans\*personen.“ (IV\_B3, 11)

Beklagt wird in den Interviews auch des Öfteren, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter nicht ausreichend geschult seien, um mit den Herausforderungen von LSBTIQ-Arbeitssuchender beim Zugang zum Arbeitsmarkt umzugehen. Es fehle an Verständnis für die spezifischen Erlebnisse dieser Gruppen, gerade wenn eine Person aufgrund von Diskriminierung arbeitslos geworden sei:

„Es gibt Fälle, wo die Leute auch stark verunsichert und entmutigt sind und überhaupt nicht mehr das notwendige Selbstbewusstsein aufbringen können, um sich am Arbeitsmarkt zu präsentieren, weil die schon früh gelernt haben, dass sie abgelehnt werden.“ (IV\_B5, 9)

**Unterschiede zwischen Branchen:** Laut Frohn et al. (2017) kommt es in „konservativeren“ Branchen – die Studie zählt dazu etwa Verwaltung, Justiz, Metallbau und Landwirtschaft – häufiger zu Diskriminierung. Auf Berlin angewendet, ist bei der Überprüfung dieser These zu beachten: Hier spielen Branchen wie Metallbau und Landwirtschaft nur eine untergeordnete Rolle, der öffentliche Dienst hingegen ist durch doppelte Verwaltungsstrukturen auf Landes- und Bundesebene mit überdurchschnittlich vielen Arbeitsplätzen vertreten, aber nicht zwangsläufig als „konservativ“ einzuordnen.

Unsere qualitativen Daten spiegeln jedenfalls eine Unterscheidung nach „offenen“ und „konservativeren“ Branchen nicht wider: Sowohl die Gespräche mit Beratungsstellen als auch mit Individuen ergeben,

dass sich Diskriminierungserfahrungen ungefähr gleichermaßen auf alle Branchen verteilen, also nicht branchenspezifisch sind. Auch innerhalb einer Branche kann es aber große Unterschiede geben, wie die Gespräche verdeutlichen. So geben einige der interviewten lesbischen Cis-Frauen an, nicht ihr Lesbischsein, wohl aber ihr Frausein habe sich im beruflichen Kontext in einer von Cis-Männern dominierten Branche (wie etwa der IT-Branche) als Hürde erwiesen.

Im Hinblick auf die im Einstellungsverfahren für den öffentlichen Dienst weiterhin üblichen HIV-Tests ergeben sich im Kontext Verwaltung und öffentlicher Dienst allerdings spezifische Diskriminierungserfahrungen für diejenigen LSBTIQ-Bewerber\*innen, die HIV-positiv sind. Expert\*innen bewerten das Vorgehen als nicht mehr zeitgemäß:

„Die Notwendigkeit eines HIV-Testes ist immer noch nicht eindeutig geregelt. [...] Dabei ist eine der Zielfragen, ist die Person gesundheitlich in der Lage, das normale Pensionsalter zu erreichen? Aber einer HIV-positiven Person zu unterstellen, dass sie es nicht schafft, ist nach allem, was wir heute wissen, keine seriöse Aussage.“ (IV\_B5,2)

Auch in der Berliner Polizei sind Themen wie HIV oder Trans\*-Sein weiterhin nicht selbstverständlich:

„Man muss ‚funktionstüchtige Geschlechtsorgane‘ haben [um Polizist\*in zu werden]. Das steht in der Polizeidienstvorschrift 300 drin, die die ganze Gesundheitsschiene im Polizeibereich abdeckt. Die ist, [was] HIV und trans\* [angeht], und auch in vielen anderen Bereichen auf dem alten Stand.“ (IV\_G3,4)

Nach Aussage der befragten Expert\*innen ist zur Beseitigung der Diskriminierung in diesen Fällen meist eine Gesetzesänderung auf Bundesebene erforderlich, aber für bestimmte Fälle könne der Berliner Senat auch durch eigenes Eingreifen die lokalen Rahmenbedingungen verbessern.

**Unterschiede zwischen Unternehmensarten:** Auch zwischen Unternehmensarten lassen sich in Berlin keine spezifischen Unterschiede in Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen erkennen. Das Klischee, dass kleine oder handwerkliche Betriebe besonders konservativ eingestellt seien, Großunternehmen dagegen alle über Diversity-Richtlinien verfügten, lässt sich aus den von uns erhobenen Daten nicht bestätigen. So merken Expert\*innen aus Großunternehmen mit einem positiven Diversity-Leitbild etwa an, dass es in einer Belegschaft, die zahlenmäßig einer Kleinstadt entspreche, wie im Querschnitt der Gesellschaft durchaus nicht nur Menschen gebe, die aufgeschlossen gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt seien. Umgekehrt kann das überschaubare Umfeld eines kleinen Unternehmens nicht nur Nachteile, sondern durchaus Vorteile in Hinblick auf Gleichstellung am Arbeitsplatz bieten. So sehen viele Befragte etwa die „kurzen Wege“ zwischen Vorgesetzten und Kolleg\*innen in kleineren Betrieben als positiven Faktor, der es leichter mache, persönliche Probleme direkt anzusprechen und zeitnah zu klären. Eine nicht-binäre Auszubildende berichtet außerdem davon, dass sich der Ausbilder im Handwerksbetrieb bei abwertenden Sprüchen anderer Azubis hinter sie stelle. Ein\*e andere\*e Expert\*in illustriert Vor- und Nachteile kleiner Familienbetriebe an folgendem Beispiel:

„Bei den kleinen Betrieben kann [das Coming-out] nach hinten losgehen, [die Betriebsgröße] kann aber auch zum entscheidenden Vorteil werden. Denn wenn du der Azubi bist, der da mit 17 reinkam und sich mit 20 als trans\* outet, haben dich viele von denen lieb gewonnen. Die ersten paar Jahre werden zwar sehr wahrscheinlich die Hölle sein, weil alle Leute alle blöden inadäquaten Fragen an dir und deinem Körper auslassen. Aber dafür hast du auch dafür gesorgt, dass dieser Familienbetrieb nach ein paar Jahren vollkommen hinter dir steht.“ (IV\_B4,9)

Als Nachteil kleinerer Firmen wird etwa der gelockerte oder nicht vorhandene Arbeitnehmer\*innenschutz benannt. Die für Berlin wichtigen Branchen wie Kommunikation, IT und Medien bringen genau diese „aty-

pischen“ Beschäftigungsformen oder strukturell nicht gefestigte Start-ups hervor. Ein\*e Mitarbeitende\*r eines Start-ups gibt deshalb zu bedenken:

„Natürlich gibt es Diskriminierung, aber da fehlt jegliche Struktur, um das abzubilden ... [Bei unangenehmen Zwischenfällen] passiert nichts, weil man gar nichts [dagegen] sagen kann. ... als Arbeitnehmer muss man alles schlucken oder sehen, wie man selber damit zurechtkommt.“ (IV\_G2, 12)

Insgesamt lässt sich aus den Expert\*innen-Interviews zu diesem Thema der Schluss ziehen, dass Aufklärung und Unterstützung branchen- und unternehmensübergreifend wichtig sind. Es stehen sich jedenfalls nicht, überspitzt formuliert, auf der einen Seite Großunternehmen, die mit gut aufgestellten Diversity-Abteilungen nahezu diskriminierungsfrei sind, und KMU, in denen konservative Werte verankert sind und die sich gegen alle Veränderungen sträuben, gegenüber.

**Veränderung der Diskriminierungsrisiken:** Aus den persönlichen Erfahrungsberichten der Online-Umfrage wird ebenso wie aus den Expert\*innen-Interviews ersichtlich, dass Diskriminierung weiterhin stattfindet, sich aber in Art und Weise verändert hat. Nach Aussage der Befragten wird in Bewerbungsverfahren und am Arbeitsplatz nur noch selten offen diskriminiert. Dafür fließe allerdings häufig eine „imaginierte Andersartigkeit“ in Entscheidungen ein. Bei Bewerbungsgesprächen werde den Bewerber\*innen z. B. zurückgemeldet, „die Chemie [habe] nicht gestimmt“, der „Klick“ habe gefehlt. Ein\*e Interviewpartner\*in erklärt das so:

„... wir wissen alle: Gerade bei Karrieresachen wird dich keiner offensichtlich wegen deiner sexuellen Orientierung diskriminieren. Aber dass man vielleicht eine Stelle nicht bekommt, auf die man sich bewirbt, oder dass man nicht berücksichtigt wird für ein Programm oder Ähnliches, das kann schon damit zu tun haben.“ (IV\_U3, 10)



Auch sei eine Tabuisierung des Themas Diskriminierung festzustellen, d.h. es gebe weiterhin Vorfälle, aber über diese werde in den Unternehmen nicht gesprochen. Eine Person aus dem öffentlichen Dienst führt aus:

„Bei Schwulen oder bei Trans\*personen wird die Arbeit ganz einfach schlechtgemacht oder sie werden bei Beförderungen außer Acht gelassen. Man macht das jetzt nicht mehr so offen, weil wir genau wissen, das geht eigentlich nicht mehr. Aber das passiert immer noch.“ (IV\_G3, 10)

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz mögen zwar rückläufig sein, stellen aber dennoch weiterhin ein ernstzunehmendes Problem dar. Aus den biografischen Interviews geht weiterhin hervor, dass die Hürden, sich in so einem Fall aktiv bei einer „offiziellen“ Stelle zu beschweren, relativ hoch sind. Eine Person formuliert das so:

„Man klopft doch nicht sofort an die offizielle Tür. Die offizielle Tür ist vielleicht viel zu kalt und fremd. Gerade Verletzung, das ist so etwas Persönliches.“ (IV\_U12, 17)

Nach Angabe einer Beratungsstelle steht immerhin ein Drittel aller in der psychosozialen Beratung anfallenden Fälle im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben. Nach wie vor würden die meisten Betroffenen von Diskriminierung eher kündigen, als sich externe Unterstützung zu holen. Um dem entgegenzuwirken, nennt ein Unternehmen die Strategie, intern möglichst viele und möglichst verschiedene Ansprechpartner\*innen unternehmensintern zur Verfügung zu stellen. Beispielsweise könne es in jeder Abteilung und in jedem Team eine Person geben, die sich als freiwillige\*r Mediator\*in zur Verfügung stellt und erforderlichenfalls über mögliches Vorgehen aufklären kann. Dabei könne der Lösungsansatz nicht darin bestehen, Menschen resilienter gegen Diskriminierung oder sie innerhalb der bestehenden Strukturen funktionsfähig zu machen, vielmehr müsse es darum gehen, die strukturellen Bedingungen zu verändern. Kurz: Die Aufgabe bestehe darin, „nicht die Menschen zu bearbeiten, sondern die Institutionen“ (IV\_B7, 15).

#### Externe Schulungsangebote für Unternehmen:

Expert\*innen mit langjähriger Erfahrung in der Durchführung von Diversity-Trainings und -Schulungen berichten, dass es schwierig sei, dem eigenen Anspruch gerecht zu werden und Institutionen zu qualifizieren. Auch erweise es sich als problematisch, von außen mit dem Thema Sensibilisierung für Vielfalt an Unternehmen und Organisationen heranzutreten. In der freien Wirtschaft gebe es kaum Verpflichtungen zu Quoten und selbst im gesetzlich geregelten Bereich Schwerbehinderung zögen es viele Unternehmen vor, Bußgelder zu zahlen statt die Vorschriften zu erfüllen, so ein\*e Expert\*in in der Feedback-Runde. Das Problem sei, dass häufig gerade diejenigen Betriebe Interesse an Fort- und Weiterbildungen im Bereich Diversity zeigten, die dies am wenigsten benötigten:

„Das klingt wirklich komisch, aber die [Unternehmen], die schon sensibilisiert sind, die sind da schneller dran. Und die, die es eigentlich bräuchten, die wahrscheinlich schon auch im Diskriminieren nicht ganz zimperlich sind, die machen es in der Regel nicht. Aber die kann man dann eben auch nicht überzeugen, dass sie es brauchen.“ (IV\_B2,6)

Angesichts der Schwierigkeit von externen Berater\*innen, mit entsprechenden Trainings an Unternehmen heranzutreten, ist es umso wichtiger, unternehmensinterne Ansprechpartner\*innen und Sensibilisierungsmaßnahmen zu etablieren. Diese könnten sein: ein LSBTIQ-freundlicher Betriebsrat oder ein entsprechender Arbeitskreis innerhalb des Betriebsrates, ein\*e Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte\*r, die Personalabteilung oder ggf. Vorgesetzte, sofern diese nicht selbst Verursacher\*in der diskriminierenden Erfahrung sind. Im Folgenden werden einige dieser Ansätze zur Unterstützung einer LSBTIQ-freundlichen Unternehmenspolitik näher beleuchtet.

#### Möglichkeiten und Grenzen bestehender Unterstützungsmechanismen

**Diversity in Großunternehmen:** Die Situation in den befragten Unternehmen stellt sich wesentlich differenzierter dar, als auf Grundlage des Forschungsstandes zu vermuten war.

Bei unseren Gesprächspartner\*innen aus den Großunternehmen handelt es sich überwiegend um ehrenamtlich und außerhalb der Arbeitszeit Engagierte, denn nur die wenigsten Großunternehmen verfügen über festangestellte Diversity-Beauftragte. Ein\*e Expert\*in aus einem Unternehmen fasst die Situation folgendermaßen zusammen:

„[Es ist] ein Trugschluss zu glauben, dass jeder Konzern einen Diversity-Menschen hat und dann auch noch jemanden, der sich Vollzeit mit LSBTIQ beschäftigt. ... es gibt Unternehmen, die eine große Abteilung haben oder hatten oder sie wieder runterfahren, nachdem sie ganz viele Programme durch- und umgesetzt haben. ... Es ist nicht automatisch so, [dass es Diversity-Beauftragte gibt] und erst recht nicht [für] LSBTIQ. [Das] ist nie das Fokusthema.“ (IV\_U3, 9)

Selbst in den Unternehmen mit speziell auf Diversity ausgerichteten Stellen stehen den Beschäftigten dafür nur ca. 10% ihrer Arbeitszeit, in der Regel also 3 bis 4 Stunden pro Woche, zur Verfügung. Die überwiegende Ehrenamtlichkeit im Engagement für Vielfalt birgt dabei sowohl Chancen als auch Risiken: Als Vorteil kann etwa die Niedrigschwelligkeit des Angebots gelten, denn der Gang zu einer offiziellen Stelle fällt manchen Betroffenen, wie oben ausgeführt, schwer und kann sich als Hindernis erweisen. Ehrenamtlichkeit bedeutet aber auch, dass Diversity-Beauftragte mit sehr unterschiedlichem Vorwissen in diese Positionen kommen. Manche kennen die Berliner LSBTIQ-Community und verfügen über Fachkompetenzen in Mediation oder Personalführung, andere wiederum werden ohne Fort- oder Weiterbildung von „Frauenbeauftragten“ nach und nach zu „Diversity“-Beauftragten. So hängt das Maß der Kompetenz in dieser Funktion beinahe

ausschließlich vom individuellen Engagement ab. Ein\*e Diversity-Beauftragte\*r räumt ein:

„Ich fühle mich auch häufig überfordert und weiß gar nicht mehr, wie ich das alles politisch korrekt benenne.“ (IV\_U15)

Nach Aussage externer Trainer\*innen ist die Folge des überwiegend ehrenamtlich erfolgenden unternehmensinternen Diversity-Engagements, dass die betreffenden Personen mit dem Wissenstransfer innerhalb ihres Unternehmens überfordert seien. Daraus ergebe sich auch, dass gerade das Thema trans\*/inter\*/nicht-binär für viele Diversity-Beauftragte noch immer weniger selbstverständlich sei als die Unterstützung von cis-geschlechtlichen LSB-Mitarbeitenden. Das betrifft insbesondere mangelnde Kenntnisse im Umgang mit den Neuerungen, die sich Anfang 2019 aus der Änderung des Personenstandsgesetzes ergeben.

**Rolle von Regenbogennetzen:** Als weitere Unterstützungsstruktur wurden LSBTIQ-Unternehmensnetzwerke untersucht. Allerdings sind diese in der queeren Szene durchaus nicht unumstritten: Während einige die Sponsoring-Aktionen und Flaggen-Hissungen von Unternehmen als Ausdruck von Akzeptanz begrüßen, wehren sich andere gegen eine Entpolitisierung ihrer „Queerness“ (dt. „Andersartigkeit“) und sehen Bestrebungen nach Diversity als Vereinnahmung der Bewegung durch eine ökonomische Verwertungslogik. Ein\*e Gesprächspartner\*in spitzt diese Kritik an den Regenbogennetzen mit dem Vorwurf zu, sie seien eine elitäre und letztlich auf die Führungsebene beschränkte Maßnahme:

„Die [Unternehmen] machen das ja nicht, um wirklich die Mitarbeiter zu unterstützen. Sondern es hat den Zweck, ein gewisses Image für den Führungskräftenachwuchs aufzubauen. Man versucht dort lediglich, gut auszusehen, aber wenn man dann [die Ebene] darunter fragt, wie es denn nun tatsächlich aussieht, dann kommt da nichts. Der einfache Mitarbeiter, der im Außendienst, als Monteur oder Service-Mitarbeiter arbeitet, der hat davon gar nichts.“ (IV\_G2, 4)

Auf der anderen Seite gibt es Befürworter\*innen aus der Community, die Regenbogennetze als Anknüpfungspunkt gerade für arbeitssuchende LSBTIQ für sinnvoll erachten. Mehrere Mitarbeitende queerer Beratungsstellen bewerten die Wirkung der Netzwerke für Arbeitssuchende als positiv. Ein Beispiel:

„Wenn Menschen sich entscheiden, wo will ich hin, dann ist es total wichtig zu wissen, es gibt da ein LSBTIQ-Mitarbeitenden-Netzwerk. [Wenn so was vorhanden] ist, [dann ist das] sofort anders, es gibt eine andere Aufgabenstellung und die, die tendenziell in der Minderheitenposition sind, unterstützen sich gegenseitig. Wenn jemand in die Forschung will, sagen die z. B. ‚guck mal da und ich vermittel dir den Kontakt‘. Da laufen richtig, richtig gute Sachen, habe ich den Eindruck.“ (IV\_B3, 3ff)

Auch die in LSBTIQ-Firmennetzwerken engagierten Expert\*innen verstehen die von ihnen initiierten oder getragenen Regenbogennetze als wichtiges Zeichen, um nach innen und außen zu signalisieren, dass LSBTIQ-Mitarbeitende willkommen sind und dass sich das Unternehmen auch offen gegen Diskriminierung und für Vielfalt positioniert. Dabei seien diese Netzwerke zumindest teilweise geschützte Räume für LSBTIQ-Mitarbeitende, in denen Menschen z. B. den ersten Schritt zum Coming-out gehen, sich untereinander besser kennenlernen und vernetzen und gemeinsam LSBTIQ-Veranstaltungen wie den CSD besuchen oder Ausflüge machen könnten.

Regenbogennetze leisten ihren Befürworter\*innen zufolge also einen wichtigen Beitrag dazu, dass sich LSBTIQ-Beschäftigte wohlfühlen. Allerdings gilt hier wie bei Diversity-Beauftragten, dass ehrenamtlich Engagierte nur begrenzte Ressourcen für Beratungs- und Netzwerkarbeit aufbringen können. Außerdem weisen einige Befragte darauf hin, dass nicht selten auch recht viel Zeit auf Überzeugungsarbeit auf der Führungsebene verwendet werde, weil diese nicht immer unbedingt hinter dem Engagement der Netzwerke stehe. Ohne diese Unterstützung und Überzeugung und ggf. das Coming-out der eigenen Führungsebene beschränke sich das Engagement

nach Auffassung der Engagierten jedoch auf reines „Pinkwashing“ – selbst dann, wenn die Regenbogennetze von einzelnen Mitarbeiter\*innen getragen und initiiert würden und nicht etwa von der Marketing-Abteilung ins Leben gerufen worden seien.

## Fazit

Zusammenfassend lassen sich die zentralen Erkenntnisse aus den Expert\*inneninterviews wie folgt festhalten: Diskriminierung findet auch in Berlin und auch heutzutage statt. Menschen im LSBTIQ-Spektrum sind davon allerdings ganz unterschiedlich betroffen. Während Cis-Männer durchaus von den Errungenschaften der letzten Jahre profitieren, ist die Situation für trans\* und nicht-binäre Menschen weiterhin schwierig. Des Weiteren findet Diskriminierung selten offen statt und ist somit juristisch auch schwer (an)greifbar. Deshalb muss Schutz vor Diskriminierung und Unterstützung bei Übergriffen nicht nur rechtlich verankert sein, sondern darüber hinaus auch durch andere Mechanismen wie Ansprechpartner\*innen in Unternehmen und LSBTIQ-freundliche Betriebsräte, aber auch unabhängig vom Arbeitsplatz innerhalb der Community gegeben sein. Die Rolle der Diversity-Beauftragten und firmeninternen Regenbogennetze ist differenziert zu betrachten. Ihre Kapazitäten und Handlungsspielräume werden von Außenstehenden zum Teil unter- und zum Teil überschätzt und sind stark abhängig vom individuellen Engagement der Beteiligten.

# 6

## Was sich Beteiligte und Betroffene wünschen

### Aktive Ansprache von LSBTIQ-Arbeitssuchenden:

Die Online-Umfrage zeigt, dass eine positive Positionierung potenzieller Arbeitgeber\*innen für viele LSBTIQ-Menschen ein wichtiges Kriterium bei der Stellensuche ist. Auch mehrere Expert\*innen betonen die Wichtigkeit der expliziten Ansprache von LSBTIQ, z.B. durch positiv formulierte Stellenausschreibungen oder durch eine flexiblere Handhabung einzelner Einstellungsvoraussetzungen, gerade auch im öffentlichen Dienst. Es müsse dabei nicht nur für Stellensuchende, sondern auch insgesamt nach außen sichtbar sein, dass Berliner Organisationen und Unternehmen de facto vielfältige Belegschaften haben, und dies sei als positiver Aspekt in der Außendarstellung hervorzuheben. Wie sich etwa bei Ausbildungsberufen im Handwerk oder in der Verwaltung zeige, reiche der Fachkräftemangel alleine nicht aus, damit sich die Einstellungspraxis ändere, etwa in Hinblick auf Jugendliche mit zugeschriebenem Migrationshintergrund. Gerade scheinbar neutrale standardisierte Auswahlverfahren erwiesen sich immer wieder als große Hürde für junge Menschen. Deshalb müssten nach Aussage mehrerer Expert\*innen auch Personaler\*innen nachgeschult und bestehende Auswahlverfahren regelmäßig überprüft werden.

**Nutzung vorhandener Diversity-Richtlinien und Kompetenzen:** Sowohl die Teilnehmenden an der Online-Umfrage als auch viele interviewte Expert\*innen

berichten, dass es an ihrem Arbeitsplatz bereits so etwas wie eine Betriebsvereinbarung oder Diversity Policy gebe. Diese müssten allerdings mit Leben gefüllt werden, z.B. durch das Vorbild einzelner Führungskräfte. Wenn diese mit gutem Beispiel (good practice) vorangingen, fiel es auch den Mitarbeitenden leichter, mit ihrer LSBTIQ-Identität im Berufsleben offen umzugehen. Die in Unternehmen ehrenamtlich engagierten Mitarbeiter\*innen wünschen sich mehr Zeit für ihre Arbeit sowie mehr Wertschätzung sowohl vonseiten der eigenen Unternehmensleitung als auch vonseiten der Community. Eine Vernetzung engagierter Unternehmensinitiativen sei bereits im Entstehen und suche den Kontakt zur Community.

Alle Expert\*innen waren sich einig, dass das Vorhandensein von festen Ansprechpersonen für ein gutes Betriebsklima und für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz extrem wichtig sei. Diese sollten je nach Größe des Unternehmens möglichst hauptamtlich mit dem Thema Diversity betraut sein. Wichtig seien außerdem regelmäßige Fortbildungen für diese Ansprechpersonen und entsprechende Freistellungen, um Fortbildungsangebote wahrnehmen zu können. Das Wissen, das zum Thema Vielfalt und LSBTIQ in großen Unternehmen erarbeitet und gesammelt werde, solle auch den KMU zur Verfügung gestellt werden. KMU könnten dann die für sie umsetzbaren Ideen an ihren jeweiligen Betriebsalltag anpassen. Dazu wurde von einigen die Idee einer „Tool-Box“ für

KMU oder einer Beratungsstelle für Unternehmen angeregt. Auch könnten öffentliche Subventionen auf Landesebene an Diversity-Richtlinien gebunden oder diese Richtlinien als Vergabekriterium mit aufgenommen werden. Mentoring-Programme für LSBTIQ-Arbeitssuchende und Qualitätssiegel für queer-freundliche Unternehmen wurden ebenfalls angedacht.

#### **LSBTIQ nicht als isoliertes, losgelöstes Thema**

**bearbeiten:** Ebenfalls einstimmig wurde dafür plädiert, das Thema Zugang zum Arbeitsmarkt und Erfahrungen am Arbeitsplatz niemals eindimensional zu betrachten. Menschen, die einer Minorität gegenüber abwertende Haltungen hätten, hätten diese in der Regel auch in Bezug auf andere Minderheiten. Des Weiteren ging es um die Problematik der Gelder-Vergabe für Unterstützungsstrukturen und dass diese in der Regel nach einzelnen Vielfaltsdimensionen, z. B. gegen Rassismus oder für Gleichstellung von Frauen, vergeben würden – eine Praxis, die die intersektionale Arbeit extrem erschwere. Weiterhin sei auch die Einbindung bestehender Strukturen wie z. B. der Betriebsräte und Gewerkschaften besonders wichtig, da auch präkarisierte, atypische Arbeitsverhältnisse – die in Berlin besonders verbreitet seien – eine große Rolle in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz spielten. Zentral sei es auch, eine Kommunikationsmöglichkeit zwischen Arbeitnehmer\*innenvertretung und Belegschaft zu schaffen. Denn, wie ein\*e Expert\*in zu bedenken gab, „mein bisheriger Eindruck [ist], dass man nicht möchte, dass die Arbeitnehmer über all das, was ihnen an Rechten zusteht, im Bilde sind“ (IV U1, 9). Wenn Unternehmen Diversity wirklich ernst nehmen, dann müssten sie es auch möglich machen, Themen kontrovers diskutieren zu lassen.

#### **Materialien erstellen und Beratungsangebote**

**stärken:** In der Online-Umfrage gab rund die Hälfte der Befragten an, dass sie sich unabhängige psychosoziale oder rechtliche Beratung im Diskriminierungsfall wünsche. Einige bekundeten auch, dass zugängliche(re), niedrigschwellige Informationen zum Thema LSBTIQ am Arbeitsplatz wünschenswert seien. Interessant ist hierbei, dass es einige der gewünschten Informationsmaterialien und

Beratungsstellen bereits gibt. Hier stellt sich entsprechend die Frage, wie sie für einen breiteren Kreis an Personen zugänglich gemacht werden können. Zu diesem Thema gab es sowohl in den Interviews als auch in den Feedback-Runden einiges an Ideen: Diversity-Schulungen als Teambuilding-Maßnahme, um Mitarbeitenden wie „nebenbei“ neue Kompetenzen zu vermitteln; eine gemeinsame Webseite aller im Bereich LSBTIQ und Beruf/Arbeit engagierten Organisationen und Unternehmensnetzwerke, die ähnlich wie die gemeinsame Webseite der LSBTI-Stiftungen zentral an einem Ort Auskunft zu bestehenden Projekten, Gruppen und Initiativen gibt; oder eine Beratungsstelle für Unternehmen, die dezidiert zu LSBTIQ im Beruf informiert. Darüber hinaus wurde angeregt, die Nachhaltigkeit neuer Initiativen wie das Pilotprojekt „Trans\* in Arbeit“ durch Evaluation zu überprüfen.

In Bezug auf bereits bestehende queere Unterstützungsstrukturen wurden vielfach Bedenken über deren Nachhaltigkeit geäußert. Zum einen ließen geringe Fördersummen zwar eine Vielfalt an Initiativen und kleineren Projekten zu, zum anderen arbeiteten diese dann aber oft „selbstausschreibend“ und am Limit. Beratungsstellen merkten an, dass sich das Volumen der zu bearbeitenden Fälle in den letzten Jahren vervielfacht habe, ohne dass die Finanzierung aufgestockt worden sei. Dies bedeute, Betroffene müssten etwa mit langen Wartezeiten für einen Termin in der psychosozialen Beratung rechnen und die Mitarbeitenden dieser Einrichtungen müssten äußerst prekäre Arbeitsbedingungen, geringe Bezahlung und Ketten-Befristungen hinnehmen, um die Community zu unterstützen. Dieser Punkt wurde auch in der Feedback-Runde immer wieder aufgegriffen und problematisiert. Als Möglichkeiten, dies zu ändern, wurden hier z. B. Grundfinanzierungen für bestehende Projekte genannt.

#### **Positive Annäherungen an das Thema LSBTIQ und**

**Arbeit:** Obwohl Diskriminierung, gerade für nicht-binäre und Trans\*menschen weiterhin ein wichtiges Thema ist, spricht sich ein großer Teil der Befragten sowie der Expert\*innen dafür aus, sich nicht nur auf negative Erfahrungen zu konzentrieren, sondern zu

sehen, dass die Arbeitswelt immer offener für verschiedene Lebenswelten und Erfahrungen werde. Es gebe z. B. in Großbritannien (Stonewall Foundation und Index), aber auch in Frankfurt (Hessischer Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt) Initiativen, deren Erfahrungen auch für Berlin relevant seien, nicht nur in Hinblick auf LSBTIQ, sondern auch in Hinblick auf die Gleichstellung aller gesellschaftlichen Minderheiten. Nach Aussage mehrerer Interviewpartner\*innen bedeutet ein LSBTIQ-freundlicher Arbeitsplatz, sich nicht verstecken zu müssen, respektvoll behandelt zu werden und sich sicher zu fühlen. Dabei reiche es nicht aus, wenn der Arbeitsplatz „diskriminierungsfrei“ sei, er solle auch ein Ort sein, an dem sich queere Menschen aktiv willkommen fühlen.

#### **Mehr Zusammenarbeit:**

Von der zivilgesellschaftlich organisierten queeren Community ebenso wie von der in Unternehmen engagierten LSBTIQ wurde gleichermaßen betont, dass es wichtig sei, beim Thema LSBTIQ und Arbeit besser zusammenzuarbeiten. Des Öfteren wurde dabei etwa auf das Projekt „Trans\* in Arbeit“ hingewiesen, in dem sich Beratungsstellen, Trans\*menschen und Unternehmen ein Jahr lang intensiv ausgetauscht und ein gemeinsames Mentoring-Projekt umgesetzt haben. Die Zusammenarbeit über schwul-lesbische oder trans\*/cis-Trennlinien hinweg wurde von den meisten als sehr wichtig eingeschätzt.

„Wie jede andere Gemeinschaft auch sind wir individuell so vielfältig positioniert wie unser geliebter Regenbogen. Das heißt konkret, in bestimmten Situationen müssen wir uns zusammenschließen ... Denn der gesamtgesellschaftliche Blick ist immer der wichtigere, ... nicht alle haben den Luxus, in einer Blase zu leben.“ (IV\_B5, 15)

## Fazit

Es gibt also viele Ideen und Vorstellungen, wie die Lage queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt weiter zu verbessern ist. Das Projekt Queer.Works hat einen Beitrag zu diesen Bemühungen geleistet, indem es Überblickswissen verschiedener Akteur\*innen gesammelt und ausgewertet hat sowie bestehende Initiativen und individuell Engagierte in Austausch gebracht und weiter vernetzt hat. Dabei wurde bei allen Unterschieden, die zwischen verschiedenen Teilen der Community sowie zwischen wirtschaftsnahen und queeren, herrschaftskritischen Initiativen bestehen, doch auch immer wieder klar, dass es allen Beteiligten letzten Endes darum geht, sich für eine Verbesserung der Situation queerer Menschen im Arbeitsalltag einzusetzen. Dabei können Beratungsstellen auf das branchenspezifische Fachwissen in Unternehmen zurückgreifen und in Unternehmen Engagierte wiederum auf die langjährige Beratungs- und Begleitpraxis der Berliner LSBTIQ-Vereine. Die folgenden Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Analyse und Einordnung der empirischen Daten.

# 7

## Handlungsempfehlungen

### Allgemeine Empfehlungen:

**Intersektionalität:** Bei Einstellungen, Vergabe von Fördermitteln, Aufstellung von Regenbogennetzen oder Vereinen sollte LSBTIQ nie als alleiniges Diversity-Merkmal gesehen werden, sondern immer als eine Dimension innerhalb eines großen Spektrums an Vielfalt. Dazu gehört auch, Stellenausschreibungen oder Projektausschreibungen mit genügend Vorlaufzeit und möglichst breit zu streuen.

**Thema Geschlechtsidentität stärken:** Es ist wichtig, anzuerkennen, dass trans\* und nicht-binäre Menschen im Arbeitsleben andere Erfahrungen machen als cis-geschlechtliche Lesben, Schwule und Bisexuelle. Vor diesem Hintergrund gibt es einen Bedarf an Fort- und Weiterbildungen für viele im Feld LSBTIQ-Engagierte.

### An Verantwortliche aus der Wirtschaft gehen folgende Empfehlungen:

**Ansprache von LSBTIQ als Zielgruppe:** Die gelebte Vielfalt der eigenen Belegschaft sollte explizit nach innen und nach außen getragen und in bestehende Bemühungen um Gleichstellung von Frauen eingebracht werden.

**Flexible Gestaltung von Bewerbungsverfahren:** Es gilt, Mitarbeiter\*innen in der Personalabteilung für Diversity zu sensibilisieren und fortzubilden. Dabei ist es wichtig, vonseiten der Geschäftsführung klare Angaben zum Stellenwert von Vielfalt im Unternehmen zu machen. Stellenausschreibungen sollten Vielfalt als Auswahlkriterium benennen und sichtbar machen.

**Ansprechpartner\*innen im Betrieb:** Es ist sinnvoll, Ansprechpartner\*innen, an die sich Mitarbeitende bei Problemen oder Konflikten wenden können, auf möglichst verschiedene Ebenen zu stellen. Dies kann zum einen niedrigschwellig möglich sein, z. B. durch kollegiale Beratung oder durch eine\*n betriebsinterne\*n Mentor\*in. Zum anderen sollten vorhandene Strukturen wie Arbeitnehmer\*innenvertretungen, Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte miteinbezogen und, falls nötig, entsprechend fort- und weitergebildet werden. Gerade im Bereich Trans\* bestehen teilweise noch große Unsicherheiten. Bestehendes Engagement für Diversity im Unternehmen sollte gestärkt und wertgeschätzt werden, z. B. durch Aufstocken der dafür notwendigen Stundenkontingente.

Verantwortlichen aus der Politik empfehlen wir Folgendes:

**Anlaufstelle für Unternehmen zum Thema LSBTIQ schaffen,** etwa über die Finanzierung einer zentralen Webseite, auf der alle bestehenden Beratungsangebote und Materialien zu LSBTIQ und Arbeitsmarkt an einem Ort zusammengetragen sind. Anstatt neue Strukturen in Form von Vereinen o.Ä. dafür zu schaffen, ist zu überlegen, wie eine Anlaufstelle nachhaltig in bestehende Strukturen eingebunden werden kann.

**LSBTIQ-Engagierte besser vernetzen:** Um das fundierte Wissen, das Engagierte aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu LSBTIQ im Berufsleben gesammelt haben, besser zu nutzen, sollten die entsprechenden Expert\*innen in regelmäßigen Formaten zusammen und miteinander in Austausch gebracht werden – eine Rolle, die die Politik übernehmen kann. Die gemeinsame Erarbeitung von Informationsmaterialien für die genannte Anlaufstelle für Unternehmen könnte ein guter Ausgangspunkt für diese regelmäßige Zusammenarbeit sein.

**Bestehende LSBTIQ-Strukturen stärken:** Neben langfristiger Finanzierung für Community-Beratungsangebote gehört dazu auch, die Nachhaltigkeit von Projekten und Wissenstransfer sicherzustellen. Eine Möglichkeit dafür ist, begleitende Evaluationen von Projekten miteinzuplanen. Eine andere ist, explizit Gelder für die Professionalisierung einzelner Projekte bereitzustellen.

# Literaturverzeichnis

Badgett, M. Lee/Lau, Holning/Sears, Brad/Ho, Deborah (2007): *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law.

Balfour, Jean/Guasp, April (2008): *Peak Performance. Gay People and Productivity*. London: Stonewall Foundation.

Balk, Stefan (2015): *Abweichende Geschlechtsidentität – Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten im beruflichen Umfeld*. Master-These im Studiengang Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Donau-Universität Krems. Amtzell: Zentrum für Management im Gesundheitswesen Donau-Universität Krems.

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

Council of Europe (2011): *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*. 2nd edition. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014): *EU LGBT survey*. European Union

lesbian, gay, bisexual and transgender survey: main results. Luxemburg: Publications of the European Union.

Franzen, Jannik/Sauer, Arn (2010): *Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

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

Gates, Gary J. (2012): *LGBT Identity: A Demographer's Perspective*. In: *Loyola of Los Angeles Law Review*, 45 (3/2), S. 693–714.

Kalkum, Dorinna/Otto, Magdalena (2017): *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität*. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Kroh, Martin/Kühne, Simon/Kipp, Christian/Richter, David (2017): *Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle*

in Deutschland (DIW Wochenbericht, 35). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

LesMigraS (Hg.) (2012): *„... nicht so greifbar und doch real“: Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland*. Berlin: LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V.

Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (2017): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

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

Völklinger Kreis e.V (2015): *Diversity Management in Deutschland 2015*. Berlin: Völklinger Kreis e.V.

Voß, Eva/Reimund, Walter (2016): *Diversity in Deutschland*. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Stuttgart: Ernst&Young GmbH.





## GEFÖRDERT DURCH

Senatsverwaltung  
für Justiz, Verbraucherschutz  
und Antidiskriminierung



Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

Fachbereich LSBTI



Initiative: Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und  
Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt  
SELBSTBESTIMMUNG • AKZEPTANZ • VIELFALT