

MIKROAGGRESSIONEN IM ZUSAMMENHANG MIT SEXUELLER ORIENTIERUNG UND GESCHLECHTLI- CHER IDENTITÄT VON LGBTQ+-MITARBEITENDEN

MICROAGGRESSIONS IN RELATION TO SEXUAL ORI- ENTATION AND GENDER IDENTITY OF LGBTQ+ EM- PLOYEES

BACHELORARBEIT

GEMÄß § 26 DER ALLGEMEINEN STUDIEN- UND PRÜFUNGSORDNUNG (ASPO) DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN MÜNCHEN VOM 05.01.2018 IN DERZEIT GÜLTIGER FASSUNG SOWIE § 5 DER STUDIEN- UND PRÜFUNGSORDNUNG FÜR DEN BACHELORSTUDIENGANG TOURISMUS-MANAGEMENT AN DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN MÜNCHEN VOM 22.06.2018 IN DERZEIT GÜLTIGER FASSUNG.

VERFASSER: PASCAL SECORSKY

MATR. NUMMER:

ANSCHRIFT:



DOZENTIN: FRAU PROF. DR. CELINE CHANG

THEMA ERHALTEN AM: 12.07.2022

ABGABE AM: 09.10.2022

MÜNCHEN, IM OKTOBER 2022

Kurzfassung

Mit einer steigenden Aufmerksamkeit und Sensibilität für verschiedene soziale Identitäten und marginalisierte Personengruppen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft verändern sich die Grundvoraussetzungen sowie Rahmenbedingungen für klassische Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Offenkundige und systematische Anfeindungen weichen vermehrt einer neuen verdeckten und subtileren Form von Diskriminierung – den Mikroaggressionen. Dabei versuchen arbeitgebende Institutionen vermehrt durch die Integration eines strategischen Diversity & Inclusion Managements die Harmonisierung von heterogenen Teams voranzutreiben und zu steuern.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich im konkreten Fall mit Mikroaggressionen gegenüber der LGBTQ+-Mitarbeitenden. Dafür wurde ein standardisierter Online-Fragebogen mithilfe der *Microaggression Experiences at Work Scale* (MEWS) von Resnick und Galupo (2016; 2019) entworfen, welcher zur quantitativen Auswertung der Forschungsfragen und Hypothesen zu verschiedenen Einflussfaktoren auf die Erfahrungen mit LGBTQ+-Mikroaggressionen im Arbeitskontext genutzt wird.

Die Ergebnisse der Untersuchungen zeigen Einflussfaktoren auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen durch das Alter, den Outing-Status und die individuelle sexuelle/geschlechtliche Identität der Teilnehmenden sowie das Vorhandensein von Diversity-Maßnahmen im Arbeitskontext auf. Dabei wurde insbesondere bei dem Outing-Status der Teilnehmenden identifiziert, dass dieser maßgeblich die Art der erfahrenen Mikroaggression beeinflusst. Darüber hinaus konnten spezifische Unterschiede bei den Erfahrungen mit Mikroaggressionen basierend auf der individuellen sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität innerhalb der Stichprobe aufgezeigt werden.

Damit liefert diese Arbeit nützliche Ansätze für weiterführende Forschungen sowie Implikationen und Handlungsempfehlungen für die Praxis im Umgang mit LGBTQ+-Mikroaggressionen im Arbeitskontext.

Schlagwörter: *Diversitäts- & Inklusions-Management, Human Resources, LGBTQ+, Mikroaggressionen, Diskriminierung, Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität*

Abstract

With increasing attention and sensitivity to different social identities and marginalized groups of people in society, politics and business, the basic conditions as well as framework conditions for classic discrimination in the workplace are changing. Overt and systematic hostility is increasingly giving way to a new, covert, and more subtle form of discrimination - microaggressions. Employers are increasingly trying to promote and control the harmonization of heterogeneous teams by integrating a strategic diversity & inclusion management.

This paper specifically addresses microaggressions towards LGBTQ+ employees. For this purpose, a standardized online questionnaire was designed using the Microaggression *Experiences at Work Scale* (MEWS) by Resnick and Galupo (2016; 2019), which is used to quantitatively evaluate the research questions and hypotheses about various factors influencing experiences of LGBTQ+ microaggressions in the work context.

The results of the research reveal influencing factors on the experiences of microaggressions by participants' age, outing status, and individual sexual/gender identity, as well as the presence of diversity policies in the work context. In particular, participants' outing status was identified as significantly influencing the type of microaggression experienced. In addition, specific differences in the experience of microaggressions based on individual sexual orientation or gender identity were identified within the sample.

Thus, this work provides useful approaches for further research as well as implications and recommendations for practice in dealing with LGBTQ+ microaggressions in the work context.

Keywords: *Diversity & Inclusion Management, Human Resources, LGBTQ+, Microaggressions, Discrimination, Sexual Orientation, Gender Identity*

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	II
Abstract	III
Inhaltsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Tabellenverzeichnis.....	VII
Abkürzungsverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
2 LGBTQ+ Diversität & Inklusion in der Arbeitswelt	3
2.1 Dimensionen geschlechtlicher Identität & sexueller Orientierung	3
2.2 Inclusion & Diversity Management.....	6
2.2.1 Unternehmens- & Organisationskultur/-struktur.....	9
2.2.2 Recruiting & Employer Branding.....	10
2.2.3 Sprache & Kommunikation	11
2.2.4 Rechtlicher Rahmen & betriebliche Richtlinien	12
3 Mikroaggressionen in der Arbeitswelt.....	14
3.1 Allgemeine Begriffserklärungen & Definitionen	14
3.2 Auswirkungen von Mikroaggressionen	18
3.3 Intersektionalität von Mikroaggressionen.....	19
3.4 Forschungsfragen & Hypothesen.....	20
4 Methodik.....	22
4.1 Untersuchungsdesign	22
4.2 Erhebungsinstrument.....	22
4.3 Stichprobe & Auswahlverfahren.....	24
4.4 Datenerhebung & Datenauswertung.....	26
5 Ergebnisse	28
6 Diskussion	39
6.1 Der Einfluss des Outings am Arbeitsplatz auf Mikroaggressionen.....	41

6.2	Der Einfluss von Inclusion & Diversity-Maßnahmen auf Mikroaggressionen	42
6.3	Implikationen für die Praxis	42
6.4	Limitationen und weiterführende Forschung	44
7	Fazit.....	47
	Literaturverzeichnis	48
	Anhang	57
Anhang A)	LimeSurvey-Online-Fragebogen.....	58
Anhang B)	Microaggression Experiences at Work Scale (MEWS)	65
Anhang C)	Ergänzende Ergebnisse, Tabellen und Abbildungen.....	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1) Die „Genderbread Person“.....	4
Abbildung 2) Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung nach Generationen (Globaler Länderdurchschnitt)	7
Abbildung 3) Geschlechtsidentität der Teilnehmenden.....	28
Abbildung 4) Sexuelle Orientierung der Teilnehmenden.....	28
Abbildung 5) Sexuelle Orientierung in Abhängigkeit zu der Geschlechtsidentität der Teilnehmenden.....	29
Abbildung 6) Alterskategorien der Teilnehmenden	30
Abbildung 7) Absolute Häufigkeiten des Outing-Status der Teilnehmenden.....	31
Abbildung 8) Erfahrung mit Mikroaggressionen nach MEWS-Subskalen	32
Abbildung 9) Wahrgenommene relative Häufigkeit von Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld.....	34
Abbildung 10) Lineare Regression der durchschnittlichen Erfahrung mit Mikroaggressionen und dem Schutz-/Wertschätzungsgefühl der Teilnehmenden im Arbeitsumfeld.....	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1) Alter d. Teilnehmenden	30
Tabelle 2) Signifikanzniveau und Korrelation von Outing-Status und Erfahrung mit Mikroaggressionen	32
Tabelle 3) Signifikanzniveau und Korrelation der Anzahl der InD Maßnahmen und Erfahrung mit Mikroaggressionen	33
Tabelle 4) Kategoriensystem mit Häufigkeiten und Definitionen	37

Abkürzungsverzeichnis

InD	=	Inclusion & Diversity
LGBTQ+	=	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer/Questioning, usw.
MEWS	=	Microaggression Experiences at Work Scale
ERG	=	Employee Resource Group
KPI	=	Key Performance Indicator
APW	=	Arbeitsplatzwerte
HnV	=	Heteronormative Vorurteile/Vermutungen
CnK	=	Cis-normative Kultur

1 Einleitung

LGBTQ+-Personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer/Questioning, Pansexual, asexual, non-binary, usw.) genießen in den Medien, der Politik und der Gesellschaft seit einigen Jahren einen Aufschwung der Akzeptanz, Toleranz und Sichtbarkeit. Sei es die Abschaffung des umstrittenen Paragraphen §175, welcher Homosexualität unter Strafe stellte, die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paar, die Möglichkeit für homosexuelle Männer, Blut spenden zu gehen oder die Reform des Transsexuellen-Gesetzes hin zu einem Selbstbestimmungsgesetz – der Ruf nach gleichen Rechten und einer Sensibilisierung für diese schutzbedürftige Minderheit wird immer lauter – so auch in der Wirtschaft und der Arbeitswelt.

Zunehmend erkennen Unternehmen die soziale und ökonomische Verantwortung dieses marginalisierten Segments der Belegschaft für den eigenen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit – insbesondere mit Hinblick auf heranwachsende Generationen und damit zukünftige Mitarbeitende, welche den Themen der Inklusion und Diversität eine größer werdende Bedeutung und Wichtigkeit zusprechen. Der Wertewandel unserer gegenwärtigen Gesellschaft zeigt sich unter anderem durch eine höhere Sensibilität und Empathie dieser jungen Generationen gegenüber Diskriminierungen als es bei den vorangehenden Generationen der Fall ist.

Umfangreiche LGBTQ+-Inclusion und Diversity-Maßnahmen halten Einzug in die Unternehmen und fördern ein LGBTQ+ freundliches Arbeitsumfeld. Um eine Gleichstellung der Rechte aller zu gewährleisten, werden u.a. Employee Resource Groups (ERG) gegründet, Anti-Diskriminierungs-Richtlinien eingeführt und Ally-Programme ins Leben gerufen. Gleichzeitig fühlen sich immer mehr LGBTQ+-Mitarbeitende bestärkt darin, sich auch im Arbeitsumfeld, folglich gegenüber der Belegschaft, den Führungskräften und den Kund:innen zu outen. Jedoch werden durch den alleinigen Schutz dieser Minderheit nicht auch zwangsläufig gleiche Chancen, Motivation und Mitgestaltung erzeugt. Klassische Diskriminierungen weichen neuen Formen von Ausgrenzung, Benachteiligung und Ungleichheit in sozialen Gemeinschaften. In den letzten Jahren erhielt diese moderne Diskriminierung in Form von Mikroaggressionen vermehrt Aufmerksamkeit in der Literatur (Johnson & Johnson, 2022; Kattari, 2020; King et al., 2011; Lilienfeld, 2017; Resnick & Galupo, 2019; Sue et al., 2007; Sue, 2021; Tran et al., 2022; Williams, 2020). Mikroaggressionen beschreiben im Allgemeinen

subtile und zumeist unbewusste diskriminierende Handlungen und Äußerungen gegenüber einer Minderheit (Sue et al., 2007, S. 271).

Ein Blick in die Forschung zeigt, dass in den letzten Jahren insbesondere rassistische Mikroaggressionen untersucht wurden, wohingegen es zu Mikroaggressionen in Bezug auf LGBTQ+-Personen im Arbeitskontext wenig Untersuchungen gibt (Chang & Chung, 2015; Nadal et al., 2016; Resnick, 2016; Resnick & Galupo, 2019).

Die Auswirkungen von Mikroaggressionen auf die mentale Gesundheit der betroffenen Minderheiten gelten dabei als nicht weniger schädlich als die der systematischen Diskriminierung oder der "Makroaggressionen". Verglichen mit Mikroaggressionen beschreiben diese die bewusste, systematische und zudem rechtlich strafbare Diskriminierung marginalisierter Gruppen (Pierce, 1970). Sue (2021) nennt die Auswirkungen von Mikroaggressionen bereits "*Death by a Thousand Cuts*", da sich regelmäßige und häufige Mikroaggressionen ebenso negativ auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die Performance, das Commitment zum Unternehmen, die Motivation, die Kreativität und die gesamte Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg auswirken können wie „klassische“ Diskriminierungen (Sue, 2021, S. 1 ff.).

Die vorliegende Abschlussarbeit untersucht die Erfahrungen mit Mikroaggressionen von Mitarbeitenden unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität und analysiert ferner die Einflussfaktoren sowie die wahrgenommene Wirksamkeit und Zielerfüllung von bestehenden Maßnahmen und Initiativen im Zuge eines Inclusion & Diversity Managements (InD Management) im Arbeitskontext. Darauf basierend soll die Theorie des bestehenden Forschungsstands um neue Kenntnisse ergänzt werden und der Praxis nützliche Handlungsempfehlungen und Implikationen zur Verfügung gestellt werden.

Dafür werden zunächst die theoretischen Grundlagen in Hinblick auf Erfolgsfaktoren des InD Management sowie die Diversitätsdimensionen der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität definiert und erläutert. Anschließend wird der Begriff der Mikroaggression auf Basis bestehender Literatur erklärt und für die vorliegende Arbeit definiert. Im weiteren Verlauf wird das methodische Vorgehen sowie das Erhebungsinstrument erläutert, bevor die Ergebnisse der Umfrage auf Basis der Forschungsfragen und Hypothesen präsentiert und im Zuge der Diskussion interpretiert und analysiert werden. Den Abschluss dieser Arbeit bildet ein Fazit, welches das Forschungsthema in den wissenschaftlichen Gesamtkontext einordnet.

2 LGBTQ+ Diversität & Inklusion in der Arbeitswelt

Allgemein lässt sich das Diversity Management wie folgt definieren:

„Diversity Management nutzt angewandte verhaltenswissenschaftliche Methodik, Forschung und Theorie, um organisationale Veränderungs- und Stabilitätsprozesse zu steuern, sowie die Unterdrückung aufgrund von Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung und anderen menschlichen Unterschieden zu eliminieren, um die Gesundheit und Effektivität von Organisationen zu verbessern und gleichzeitig die sozialen Werte, wie Respekt vor menschlichen Unterschieden, soziale Gerechtigkeit, Partizipation, Gemeinschaft, Authentizität, Mitgefühl, Proaktivität und Demut, Effizienz und Gesundheit sowie lebenslanges Lernen zu bekräftigen.“ (Plummer, 2003, S. 51)

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Dimensionen der geschlechtlichen Identität und der sexuellen Orientierung detailliert erläutert und in das Gesamtbild des Diversity Managements eingeordnet.

2.1 Dimensionen geschlechtlicher Identität & sexueller Orientierung

Die Diversitätsdimension der sexuellen Orientierung sowie des Geschlechts in Hinblick auf die geschlechtliche Identität zeichnet sich in der Literatur und Forschung durch einen thematischen Fokus auf die relationale Demographie, Heterosexismus, sowie Stigmatisierung, Stereotypisierung und Diskriminierung von LGBTQ+-Minderheiten aus (Shore et al., 2009, S. 122 f.). Das Akronym LGBTQ+ stellt dabei den Schirmbegriff für die verschiedenen Untergruppen innerhalb dieses Spektrums dar und vereint unterschiedliche Dimensionen der menschlichen Sexualität und Identität. Für das allgemeine Verständnis lassen sich die Bereiche der Sexualität und Geschlechtsidentität in insgesamt vier Dimensionen einteilen: die sexuelle/romantische Orientierung (eng. *Attraction*), die geschlechtliche Identität (eng. *Identity*), der geschlechtliche Ausdruck (eng. *Expression*) und das biologische (bei der Geburt zugewiesenen) Geschlecht (eng. *Sex*). Eine Visualisierung dieser Dimensionen wurde von Sam Killermann (2017) mit der „Genderbread Person“ vorgenommen, wie in Abbildung 1 ersichtlich wird.

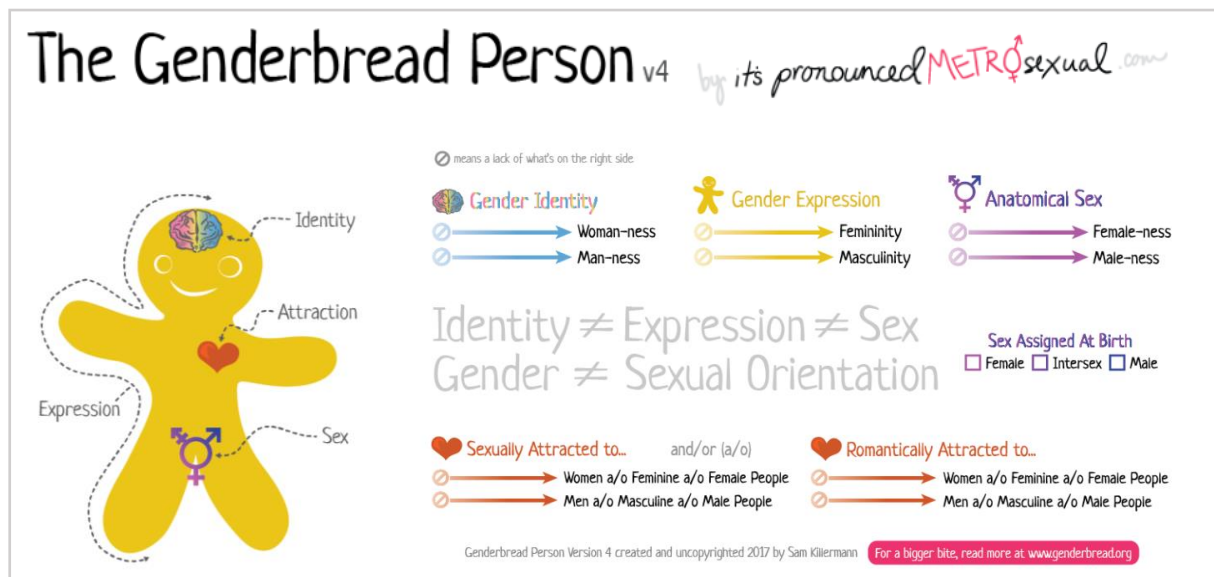


Abbildung 1) Die „Genderbread Person“
 Anmerkung. Quelle: Killermann, 2017

Die **sexuelle Orientierung** beschreibt bis zu welchem Grad eine Person eine andere Person sexuell und/oder romantisch anziehend findet (Loue, 2006, S. 70 ff.). Dabei wird in der Literatur teilweise zwischen Monosexualität, Polysexualität/Non-Monosexualität und Asexualität differenziert (Hayfield, 2020, S. 9 f.). Unter Monosexualität fallen jene Personen, welche lediglich ein Geschlecht anziehend finden. Dabei wird bei gleichgeschlechtlicher Anziehung von Homosexualität (schwul bei Männern und lesbisch bei Frauen) und bei gegengeschlechtlicher Anziehung von Heterosexualität gesprochen. Polysexualität/Non-Monosexualität zeichnet sich dadurch aus, dass Personen mehrere Geschlechter sexuell anziehend finden. Darunter fallen bisexuelle Personen, welche zwei Geschlechter (i.d.R. männlich und weiblich) anziehend finden, sowie pansexuelle Personen, welche sich zu anderen Personen hingezogen fühlen, unabhängig von deren biologischem Geschlecht oder der Geschlechtsidentität. Asexuelle Personen verspüren keinerlei sexuelle Anziehung zu jeglichem Geschlecht.

Das Konzept der **geschlechtlichen Identität** beschreibt hingegen die eigene Wahrnehmung und das innere Selbstbild in Bezug auf die eigene Geschlechtlichkeit, unabhängig und losgelöst von gegebenen anatomischen, chromosomalen oder biologischen (primären oder sekundären) Geschlechtsmerkmalen (Griffin et al., 2021, S. 193; Loue, 2006). Es beschreibt die individuelle Konzeptionalisierung der Identität in Bezug auf das eigene Geschlecht, welche sowohl mit dem biologischen/anatomischen Geschlecht kongruieren (cis-geschlechtlich) als auch mit diesem im Widerspruch stehen kann (trans-geschlechtlich). In die Dimension der geschlechtlichen Identität lassen

sich außerdem Personen einordnen, die sich außerhalb des binären Geschlechterspektrums identifizieren (non-binär oder genderqueer), die wechselnde Geschlechtsidentitäten haben (gender-fluid), die sich als ungeschlechtlich identifizieren (agender) oder sich zwei Geschlechtertypen gleichzeitig (z.B. männlich und weiblich) zugehörig fühlen (bigender). Im Allgemeinen werden Personen, deren biologisches Geschlecht nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmen, als trans-geschlechtlich bezeichnet. Der Komplementärbegriff dazu, cis-geschlechtlich, beschreibt Personen, deren biologisches Geschlecht und deren Geschlechtsidentität übereinstimmen.

Die Dimension des **biologischen Geschlechts** beschreibt die bei der Geburt gegebenen biologischen, chromosomalen und anatomischen Geschlechtsmerkmale eines Menschen. Dabei wird in Deutschland zwischen „männlich“, „weiblich“, und „divers/Intersex“ unterschieden (Loue, 2006, S. 54). Letzteres beschreibt Menschen, die mit einer Variation aus Geschlechtsmerkmalen beider Geschlechter geboren werden.

Die vierte Dimension des **geschlechtlichen Ausdrucks** bzw. der Geschlechtsinszenierung beschreibt das äußere Erscheinungsbild einer Person und wie dieses von anderen Personen auf Basis von gesellschaftlichen Normen und Werten interpretiert wird (Beltz et al., 2021, S. 1). Ausschlaggebende Faktoren für diese Dimension sind z. B. die Kleidung, Make-Up und das Verhalten.

Das international tätige Marktforschungsunternehmen IPSOS führte 2021 eine Umfrage zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in der Gesellschaft durch, an welcher rund 19.000 Personen aus 27 Staaten teilnahmen, wovon 1.000 Teilnehmende auf Deutschland entfallen (Ipsos, 2021). Die Studie ergab, dass 11% der deutschen Teilnehmenden eine andere sexuelle Orientierung als Heterosexualität haben. Die Prozentzahl teilt sich wie folgt auf: 2% homosexuell, 6% bisexuell, 1% pansexuell, 1% asexuell und 1% etwas anderes. Damit liegt die Stichprobe aus Deutschland exakt im globalen Durchschnitt dieser Studie. Darüber hinaus ergab die Umfrage, dass sich von den 1.000 deutschen Teilnehmenden 3% als transgender (trans-geschlechtlich), nicht-binär, non-conforming oder gender-fluid identifizieren. Im Vergleich dazu liegt der globale Durchschnitt der 27 teilnehmenden Staaten bei 1% (vgl. ebd.). Gemäß Plummer (2003) stellen die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität jedoch nur einen Teil der zahlreichen Diversitätsdimensionen dar. Daher konzentriert sich das InD Management, als Teil eines holistischen Management-Ansatzes, auf eine Vielzahl von Dimensionen (z.B. Ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Behinderungsgrad, usw.). Im folgenden Kapitel werden die Dimensionen der sexuellen

Orientierung und der Geschlechtsidentität in das Gesamtbild dieses Management-Ansatzes eingefügt und deren Relevanz für ein effektives InD Management erläutert.

2.2 Inclusion & Diversity Management

Organisationen nehmen vermehrt ein gezieltes und strategisches Management von heterogenen Teams und Gruppenkonstellationen, in Form eines InD Managements, in das Portfolio ihres wirtschaftlichen Kalküls auf. Ursächlich lässt sich diese Entwicklung auf Megatrends wie die Globalisierung, den Wertewandel in der Gesellschaft, sowie den demographischen Wandel zurückführen. Volks- und betriebswirtschaftliche Evidenzen ergeben außerdem, dass der Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsposition maßgeblich von einem strategischen Management diverser Mitarbeitendengruppen und deren Inklusion am Arbeitsplatz profitieren (Huffman et al., 2008; Labucay, 2015, S. 425). So lassen sich messbare *Key Performance Indicators* (KPIs) anhand derer ein effizientes InD Management gemessen werden kann und gleichzeitig die Performance, die Produktivität, die Kreativität und Innovation, sowie die Effizienz und die Zufriedenheit heterogener Teams verbessern (u.a. Franken, 2015, S. 105 ff.; Krell, 2008, S. 68) (BCG Diversity and Innovation Survey, Lorenzo et al., 2017). Zudem steht im Kern des InD Managements die Minimierung von Sprach-/Kommunikationsproblemen, sowie von kulturellen und wertebasierten Hürden, welche durch ein Übermaß an verschiedenen Perspektiven und Meinungen entstehen können (O'Donovan, 2017, S. 7). Weiterhin können bei einem fehlenden oder mangelhaften InD Management stark heterogene Gruppen unter verlängerten Entscheidungsprozessen und Diskriminierungen leiden. O'Donovan betont des Weiteren die Herausforderung der sog. umgekehrten Diskriminierung (engl. *Reverse Discrimination*). Hierbei geht es um mögliche Widerstände jener Mitarbeitenden, die keiner Minderheit im Sinne des Diversity Managements angehören und dementsprechend in dem InD Managementansatz und den daraus folgenden Maßnahmen nur sekundär berücksichtigt werden. Als klassisches Beispiel wird hier die Mehrheit der weißen cis-geschlechtlichen heterosexuellen Männer angeführt. Diese Mehrheit kann sich beispielsweise darin bedroht sehen, dass ein übermäßiger Fokus auf allen anderen Personengruppen liegt und die eigenen Interessen als unwichtig angesehen werden, so O'Donovan (S. 7).

Das Diversity Management in Organisationen sollte demnach einen holistischen Ansatz über alle Dimensionen, welche sich gegenseitig ergänzen und komplementieren

(siehe Kapitel 3.3), verfolgen. Dennoch sind spezifische Maßnahmen und Initiativen für einzelne Dimensionen aufgrund fundamentaler Unterschiede in den einzelnen Bedürfnissen notwendig.

Die Ergebnisse des LGBTQ+ Pride 2021 Global Survey verdeutlichen einen Wertewandel dahingehend, dass insbesondere jüngere Generationen sich zunehmend als etwas anderes als heterosexuell und/oder nach den klassischen binären Geschlechterrollen identifizieren (siehe Abbildung 2).

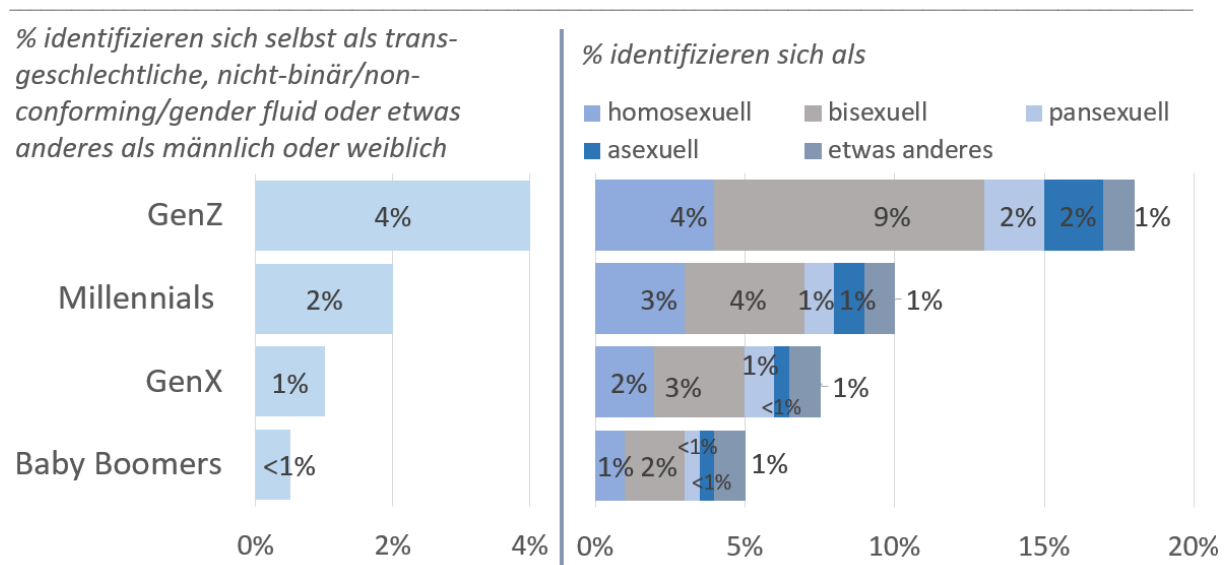


Abbildung 2) Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung nach Generationen (Globaler Länderdurchschnitt)
Anmerkung. Quelle: in Anlehnung an Ipsos-Report, LGBTQ+ Pride 2021 Survey (Pressemitteilung), 2021, S. 1

So identifizieren sich 4% der Baby Boomer Generation (1946-1964) als nicht-heterosexuell und weniger als 1% als transgender, nicht-binär, non-conforming oder genderfluid. In der Generation X (1965-1980) identifizieren sich 6% und in der Generation Y / Millennials (1981-1996) 10% als nicht-heterosexuell. Bei der geschlechtlichen Identität entfallen 1% auf die GenX und 2% auf die GenY. In der Generation Z (ab 1997) geben 18% an, eine andere sexuelle Orientierung zu haben als Heterosexualität und 4% definieren sich außerhalb der klassischen binären Geschlechterrollen (Ipsos, 2021).

Diese Entwicklung verdeutlicht die steigende Relevanz des Themas insbesondere für den Arbeitsmarkt, die zukünftigen Arbeitnehmenden und ebenso für Unternehmen. Darüber hinaus erkennen insbesondere jüngere Generationen, welche sich nicht dem LGBTQ+-Spektrum zugehörig fühlen, einen wesentlichen Wert im Outing ihrer LGBTQ+-Kolleg:innen am Arbeitsplatz (BCG LGBTQ Employee Survey, Dupreelle et

al., 2020, S. 8). Sie haben gleichzeitig eine höhere Wahrscheinlichkeit, LGBTQ+-Personen im eigenen sozialen Umfeld zu kennen und würden mit einer 3,6-fachen höheren Wahrscheinlichkeit einem Allyship-Programm, also einer Employee Resource Group (ERG) zur Unterstützung von LGBTQ+-Beschäftigten, innerhalb des eigenen Unternehmens beitreten (vgl. ebd.). Auf der anderen Seite fühlen sich geoutete LGBTQ+-Mitarbeitende nicht nur (psychologisch) sicherer am Arbeitsplatz, sondern auch bestärkt in ihrer Arbeit und ihrer Kreativität (S. 5). Im Umkehrschluss fühlen sich ungeoutete Mitarbeitende nicht befähigt, ihre volle Arbeitsleistung, Kreativität und Authentizität am Arbeitsplatz zu zeigen. Claudia Brind-Woody, die IBM Vizepräsidentin und Managing Director, erklärt dieses Phänomen 2013 mit den „*Cost of Thinking Twice*“ – Kosten des doppelten Denkens (Brind-Woody, 2013). Hierbei wird deutlich, welche wirtschaftlichen Nachteile und direkte, sowie indirekte Kosten, die innerhalb eines Unternehmens anfallen, wenn ungeoutete LGBTQ+-Mitarbeitende tagtäglich kognitive, intellektuelle und emotionale Ressourcen aufwenden müssen, um ihre sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität zu verbergen (Sutter & Perrin, 2016, S. 101). Dabei kann es vermehrt zu Krankentagen kommen, sowie einer erhöhten Fluktuation und damit einhergehenden Kündigungen und Kosten für die Nachbesetzung von Rollen. Darüber hinaus kann es zu höheren Fehlerquoten, schlechter Qualität der Arbeit, sowie einer schwachen Kreativität/Innovation und Arbeitsmotivation der Beschäftigten kommen.

Die steigende Sensibilität für die Themen Diversität und Inklusion in der Gesellschaft und insbesondere bei jüngeren Generationen wirkt als externer Faktor auf Unternehmen und zwingt zum Handeln, um am Wettbewerb bestehen zu bleiben. Viele Unternehmen haben daher verschiedene Initiativen und Maßnahmen innerhalb des InD Management entwickelt, um als attraktive arbeitgebende Institution am Arbeitsmarkt mithalten zu können und ein sicheres und tolerantes Arbeitsumfeld zu schaffen (Süß & Kleiner, 2006, S. 521).

In den nachfolgenden Kapiteln werden unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen aufgezeigt und erläutert, welche in der Literatur als Erfolgsfaktoren für effektives InD Management insbesondere für die Dimensionen der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität eine tragende Rolle spielen.

2.2.1 Unternehmens- & Organisationskultur/-struktur

Die Dimensionen der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität schließen in ihrer Gesamtheit die Heterosexualität und Cis-Geschlechtlichkeit keinesfalls aus. Jedoch erhalten diese Ausprägungen nur einen sekundären Stellenwert im InD Management (z.B. bei der umgekehrten Diskriminierung), da sie als gesellschaftliche Norm angesehen werden und daher der Hetero-/Cis-normativität bzw. dem Hetero-/Cissexismus unterliegen (Nielsen et al., 2000, S. 283). Einen verbreiteten Definitionsansatz bietet hier Herek (2007) indem Heterosexismus als „kulturelle Ideologie, die sich in institutionellen Praktiken niederschlägt und zum Nachteil sexueller Minderheitengruppen wirken, selbst wenn keine individuellen Vorurteile oder Diskriminierungen vorliegen“ beschrieben wird (S. 14). Heteronormativität beschreibt ergänzend dazu eine Ideologie, in welcher Heterosexualität als Norm und Standard in der Gesellschaft angesehen wird (Bell, 2009, S. 115). Demnach gibt es nach Herek und Bell die allgemeine Annahme, dass alle Menschen im gesellschaftlichen Kontext zunächst heterosexuell sind und alle anderen sexuellen Orientierungen erklärungsbedürftig sind und Diskriminierungen rechtfertigen (Resnick & Galupo, 2019, S. 1382 f.).

Kulturelle Normen sowie formale Richtlinien und Interaktionen am Arbeitsplatz bilden die Grundlage für ein heteronormatives Arbeitsumfeld (Hearn & Parkin, 1983; Hearn & Parkin, 1987; Pringle, 2008, S. 110 f.). Bei der Dimension der Geschlechtsidentität beschreibt Cis-normativität die grundsätzliche Annahme, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind (Pitcher, 2017, S. 690). Auch in diesem Fall werden alle Personen, die nicht dieser Norm entsprechen, als unnatürlich angesehen und ideologisch betrachtet sind auch hier Diskriminierungen vertretbar.

Die meisten Diversitätsdimensionen weisen „eindeutige, sich gegenseitig ausschließende [bipolare] Ausprägungen“ (Bucher & Gurtner, 2017, S. 32) auf, bei welcher eine bestimmte Ausprägung als Gesellschaftsnorm angesehen wird. Heterosexistische und -normative Gesellschaftsstrukturen unterliegen soziopsychologischen Werten, welche sich traditionsgemäß in der Gesellschaft über einen langen Zeitraum entwickelt haben (Ferrari et al., 2021, S. 1 f.). Die Strukturen finden sich ebenfalls in Unternehmen in Form von Unternehmenskulturen, -werten und Organisationsstrukturen wieder und insbesondere heteronormative Vorstellungen prägen viele Unternehmenskulturen (Bucher & Gurtner, 2017, S. 45). Oftmals werden Diskriminierungen, so auch Mikroaggressionen, welche in den folgenden Kapiteln genauer erläutert und definiert werden, genutzt um, heterosexistische und – im Fall der Geschlechtsidentität – cis-sexistische

Normen aufrechtzuerhalten und die Dominanz über die entsprechende Minderheit zu unterstreichen (Resnick & Galupo, 2019, S. 1381).

Studien zeigen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen InD Management und der Unternehmenskultur gibt (Bakhri et al., 2018, S. 172 ff.; Frohn et al., IDA, 2017, S. 45 ff.). Demnach hat das InD Management direkten Einfluss darauf, wie sich die Werte und die Kultur einer Organisation entwickeln. Als nützliches Instrument dafür wurden u.a. Employee Resource Groups (ERG), wie LGBTQ+-Mitarbeitenden-Netzwerke oder Ally-Programme, hervorgehoben.

2.2.2 Recruiting & Employer Branding

Aus den Strukturen der Unternehmenskultur ergeben sich Werte, welche letztlich zu einer holistischen *Employer Brand* beitragen. Diese *Brand* spricht bestimmte Kandidat:innen an und andere nicht. Ein wichtiger Faktor für ein erfolgreiches InD Management stellt daher das Recruiting und das Employer Branding/Personalmarketing als Teil des strategischen Human Resource Managements dar. Hierbei geht es insbesondere darum, die richtigen Personen mit den passenden Werten (*Cultural Fit*) zu finden, zu rekrutieren und im Unternehmen zu halten (Matuska & Salek-Iminska, 2014, S. 85; Seliverstova & Pierog, 2021, S. 121). Darüber kann das InD Management als zentrales Element des Employer Branding gesehen werden, da beide betriebswirtschaftlichen Disziplinen komplementäre Ziele verfolgen (S. 78 f.).

Im Rahmen von Best Practices werden in der Literatur drei spezifische Strategien genannt, um das Recruiting optimal für die InD Ziele zu instrumentalisieren: 1) die Nutzung von angemessenen Kommunikationsmedien und Publikationen mit Fokus auf die entsprechende Minderheit; 2) Einbindung von Rekrutierenden, die Teil der Minderheit sind und die Nutzung von entsprechenden Informationsmaterialien; 3) die Kommunikation der Relevanz und des Stellenwerts von Diversität und Inklusion gegenüber allen Bewerbenden, um ein positives Diversitätsklima bei den neuen Mitarbeitenden zu schaffen (Madera, 2013, S. 2).

Im Auswahl- und Recruiting-Prozess von Bewerbenden können diskriminierende Entscheidungen und Verhalten schnell sichtbar werden und negative Effekte auf die Employer Brand haben (Hajjar & Hugonet, European Commission, 2015, S. 18). Daher ist es wichtig, einen objektiven Recruiting-Prozess mit entsprechenden Anforderungen an das Kandidat:innen-Profil zu definieren und bereits in den Interviews und beim

Onboarding einen Fokus auf die Unternehmenswerte im Bereich Diversität und Inklusion zu legen.

2.2.3 Sprache & Kommunikation

Kommunikation durch Sprache und insbesondere ihr effektiver Einsatz durch Führungspersönlichkeiten in Organisationen korrelieren positiv mit der Unternehmensidentifikation und den -werten der Mitarbeitenden (Mayfield et al., 2021, S. 221). Darüber hinaus bildet Sprache eine fundamentale Grundlage im Unternehmen, auf welcher die eigene Identität geformt, beeinflusst und entwickelt wird (Zimman, 2017, S. 84 f.). Unternehmen und Führungskräfte können folglich über die angemessene Verwendung von Sprache die eigenen LGBTQ+-Mitarbeitenden unterstützen, sich selbst zu identifizieren und dabei helfen, die eigene Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung zu definieren. Darüber hinaus kann das richtige Gendern von Trans- und non-binären Personen das Risiko für Depressionen und Suizid signifikant reduzieren (Russell et al., 2018, S. 505).

Zimman (2017) betont, dass die Dimension der Geschlechtsidentität unabhängig vom biologischen Geschlecht einer Person zu betrachten ist und die eigene Identifikation mit der individuellen Geschlechtsidentität allein vom inneren Selbstbild der Person abhängt (S. 94). Da dieses für Außenstehende nicht ersichtlich ist, werden Informationslücken in der Kommunikation zumeist mit Annahmen über das Geschlecht, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität gefüllt, was wiederum als offensive oder nicht-inklusive Äußerung wahrgenommen werden kann. Diese Herausforderung im Bereich der Sprache führt Zimman auf binäre Geschlechterstereotypen zurück, welche definieren, was es heißt ein Mann oder eine Frau zu sein. Darüber hinaus hebt Zimman die Verwendung der richtigen Pronomen als Schwierigkeit der Sprache hervor. Das Fragen nach den richtigen Pronomen oder auch das Angebot der eigenen Pronomen kann sowohl positiv als auch negativ aufgenommen werden, da es sich hierbei um einen sensiblen und persönlichen Teil der Privatsphäre handelt. In jedem Fall bedarf es hier einem gewissen metalinguistischen Fingerspitzengefühl, so Zimman (S. 95).

Ein weiteres Phänomen und gleichzeitig eine Herausforderung der inklusiven und neutralen deutschen Sprache stellt das generische Maskulinum dar. Dieses beschreibt die generalisierte Verwendung der männlichen/maskulinen Form, auch wenn über

Personen(-bezeichnungen) anderer Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten gesprochen wird (Irmen & Steiger, 2005, S. 212). Eine Studie aus dem Jahr 2020 verdeutlicht dabei, dass die Nutzung des generischen Maskulinums einen negativen Einfluss auf die mentale und kognitive Inklusion anderer Geschlechter/Geschlechtsidentitäten in der Sprache hat (EARSandEYES GmbH, 2021). Im Umkehrschluss kann die Vermeidung des generischen Maskulinums ein inklusives Arbeitsumfeld fördern und den Mitarbeitenden die gedankliche Inklusion aller Geschlechter erleichtern.

Im Bereich der Kommunikation können Sensibilisierungstrainings und Informationsveranstaltungen zu geschlechtsneutraler und -inklusive Sprache im Unternehmen angeboten werden, welche z. B. Vorurteile und Voreingenommenheit abbauen sollen (Bucher & Gurtner, 2017, S. 42). Darüber hinaus bildet ein expliziter *Code of Conduct/Verhaltenskodex* einen Leitfaden und die Möglichkeit, die unternehmenswerte zu verschriftlichen.

2.2.4 Rechtlicher Rahmen & betriebliche Richtlinien

Arbeitgebende Institutionen unterliegen darüber hinaus arbeitsrechtlichen Vorschriften und Gesetzgebungen, welche Entscheidungen im Unternehmen einen rechtlichen Rahmen geben. So gibt es beispielsweise auch Vorschriften, die Minderheiten schützen und spezifisch systematischer Diskriminierung und Mikroaggressionen am Arbeitsplatz keinen Raum bieten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland bietet als Antidiskriminierungsgesetz eine der wichtigsten rechtlichen Grundlagen, um Ansprüche gegen arbeitgebende Organisationen und Institutionen als Folge von Diskriminierung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz „aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ geltend zu machen (§ 6-18 AGG). LGBTQ+-Personen werden hier im Spektrum der sexuellen Identität sowie des Geschlechts (z.B. bei Trans- oder Intersex-Personen) einbezogen. Der Anwendungsbereich schließt neben allen Beschäftigten im Sinne des Gesetzes auch alle Bewerbenden mit ein. Das AGG fungiert dabei als Erweiterung und Ergänzung zum Artikel 3 des Grundgesetzes.

Darüber hinaus regeln verschiedene Teile des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) die Vermeidung von Gefahren der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten (§4 ArbSchG), der Fürsorgepflicht der arbeitgebenden Institution gegenüber den Beschäftigten (u.a. §618 BGB) sowie die

gesundheitliche Unversehrtheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz (u.a. §242 BGB). (King et al., 2011, S. 69) argumentieren jedoch im Zuge ihrer Untersuchung, dass derlei Gesetzgebungen innerhalb des bestehenden Rechtssystems lediglich bei offenen und absichtlichen Diskriminierungen wirksam sind, jedoch kaum eine Rechtsgrundlage für subtile und verdeckte Mikroaggressionen bietet. Es wird eine Diskrepanz zwischen dem bestehenden Rechtssystem und den Erfahrungen und Auswirkungen von Mikroaggressionen vermutet (King et al., 2011, S. 71), sodass hier betriebliche Regelungen teilweise das Gesetz ergänzen können und Unternehmen versuchen, einen erweiterten Schutz ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Allgemeine betriebliche Antidiskriminierungsrichtlinien mit dezidierten Regelungen für LGBTQ+-Personen sowie ein Verhaltenskodex für Trans-Personen im Zuge von Namens- und Personenstandsänderungen sowie geschlechtsangleichender Maßnahmen bieten hier Spielraum für einen Diskriminierungsschutz über geltendes nationales Recht hinaus.

3 Mikroaggressionen in der Arbeitswelt

In den nachfolgenden Kapiteln wird der Begriff der Mikroaggression ausführlich erläutert und für die weiterführende Arbeit erklärt. Dafür wird der Begriff zunächst aus der bestehenden Literatur hergeleitet und wissenschaftlich definiert. Im Anschluss werden die verschiedenen Facetten dieses Phänomens beleuchtet sowie die Auswirkungen und der Einfluss der Intersektionalität beschrieben.

3.1 Allgemeine Begriffserklärungen & Definitionen

Das Konzept der Mikroaggressionen (engl. „micro-aggression“) wurde erstmals in den späten 60er und frühen 70er Jahren von dem US-amerikanischen Psychiater und Harvard-Professor Chester Pierce in Verbindung mit rassistischer Diskriminierung in der Gesellschaft beleuchtet. Dabei grenzt er den soziologischen Begriff der Makroaggression (engl. „macro-aggression“) als „grobe, dramatische und offensichtliche“ Form der Diskriminierung von der subtileren und zumeist unabsichtlichen Mikroaggression ab (Pierce, 1970, S. 266).

Bis heute wurde der Begriff der Mikroaggressionen als Teil subtiler rassistischer Diskriminierung in zahlreichen Studien und Forschungen untersucht. Dabei scheint die Literatur mehrheitlich dem Definitionsansatz von Sue et al. (2007) zu folgen, welcher, basierend auf dem Ansatz von Pierce, rassistische Mikroaggressionen als *„kurze und alltägliche verbale, verhaltensbedingte oder umweltbedingte Demütigungen, ob absichtlich oder unabsichtlich, die feindselige, abfällige oder negative rassistische Beleidigungen und Beschimpfungen gegenüber farbigen Menschen vermitteln“* (S. 271), definiert. Sue et al. entwickelten darüber hinaus drei Klassifikationen, in die sich Mikroaggressionen einordnen lassen: *Microassault* (dt. „Mikroangriff“), *Microinsult* (dt. „Mikrobeleidigung“) und *Microinvalidation* (dt. „Mikroinvalidation“). Bei *Microassaults* handelt es sich nach Definition von Sue et al. um „eine ausdrückliche [...] Herabsetzung, die in erster Linie durch einen verbalen oder non-verbalen Angriff gekennzeichnet ist, der darauf abzielt, das Opfer durch Beschimpfungen, Vermeidungsverhalten oder gezielte diskriminierende Handlungen zu verletzen“ (Sue et al., 2007, S. 274).

Im Vergleich zu *Microassaults* sind *Microinsults* und *Microinvalidations* zumeist wesentlich subtiler und schwerer zu identifizieren (Resnick & Galupo, 2019, S. 1381). Als implizite Form stellen *Microinsults* Äußerungen dar, welche die Identität der Zielperson/-gruppe auf unhöfliche und unsensible Weise herabsetzt (Sue et al., 2007, S. 274).

Beispiele für diese Mikroaggression gegenüber LGBTQ+-Personen sind Aussagen, wie „*Du bist zu hübsch, um lesbisch zu sein*“ oder „*Du wirkst gar nicht schwul*“ (Nadal et al., 2016, S. 490). Wenn die Gefühle, Gedanken oder die Erfahrungswirklichkeit einer Person negiert, heruntergespielt oder ausgeschlossen werden, handelt es sich, nach Sue et al. um eine *Microinvalidation*. Mikroaggressionen im Allgemeinen entstehen dabei sowohl bei menschlichen Interaktionen wie verbalen Äußerungen oder non-verbalen Handlungen, als auch durch umwelt-/umgebungsbedingte Faktoren. So können öffentliche Toiletten, welche nach Männern und Frauen, unterteilt sind als umgebungsbedingte Mikroaggression gegenüber non-binären Personen verstanden werden.

Lilienfeld (2017) kritisiert, dass es bei *Microassaults* aufgrund ihrer offenen und absichtlichen Natur einen zu großen Interpretationsspielraum für fundierte Forschungen gibt und es sich laut Definition um eine Makroaggression handeln könne (S. 142; 148). Hierbei muss jedoch zwischen öffentlicher systematischer Diskriminierung und Diskriminierung im Privaten, auf einer Micro-Ebene, unterschieden werden (Sue et al., 2007, S. 274). Williams (2020) argumentiert des Weiteren, dass es grundsätzlich problematisch sei, zu identifizieren wie viel „gute“ oder „schlechte“ Absichten in einer Mikroaggression stecken und daher seien alle Mikroaggressionen zwar schädlich, jedoch die Klassifikationen von Sue et al. nur begrenzt nützlich (S. 9 f.).

Auf den Überlegungen von Sue et al. aufbauend, wurde die Forschung zu rassistischen Mikroaggressionen und ihren Formen um weitere sozial marginalisierte Gruppen wie Frauen (z. B. Basford et al., 2014; Rowe, 2008), Menschen mit Behinderung (z.B. Kattari, 2020) und LGBTQ+ Personen (z.B. Chang & Chung, 2015; Nadal et al., 2016; Resnick, 2016; Resnick & Galupo, 2019) ausgeweitet.

Das Präfix „Mikro“ steht für den Umfang der zwischenmenschlichen Interaktion oder des Geschehnisses, nicht jedoch für die Bedeutsamkeit für oder die Auswirkungen auf die Empfangenden oder die Sendenden (Johnson & Johnson, 2022, S. 107). Der Begriff Mikroaggression wird dahingehend in der Literatur teilweise als unpassend oder irreführend kritisiert und so interpretiert, dass die diskriminierende Überschreitung kaum erkennbar bzw. auszumachen ist (Lilienfeld, 2017, S. 138). Darüber hinaus wird in der Literatur der Begriff teilweise abgelehnt, da sein Präfix eine Abschwächung des verursachten Schadens suggeriert (Williams, 2020, S. 10).

Williams (2020) argumentiert jedoch, dass das Präfix in erster Linie eine Abgrenzung zu Makroaggression bilden soll (S. 8). „Makro“ steht dabei für eine offene, gezielte und

erhebliche Diskriminierung, welche teilweise systematisch stattfindet und im Resultat strafrelevante Folgen für die Sendenden haben kann (Johnson & Johnson, 2022, S. 107; Pierce, 1970, S. 266). In der Sozialpsychologie wird der Begriff der „Aggression“ weitgehend als ein negatives zwischenmenschliches Verhalten beschrieben, welchem in seiner Intention der Versuch einer Schädigung, beispielsweise anderer Menschen oder Gruppen, zugrunde liegt (Krahé, 2015, S. 13).

Da es keine einheitlich festgelegte Definition für den Begriff der Mikroaggressionen gibt, jedoch mehrheitlich der Ansatz von Sue et al. mit kleineren Anpassungen in der Literatur genutzt wird, definieren sich Mikroaggressionen für diese Arbeit wie folgt:

„Mikroaggressionen sind subtile Formen der Diskriminierung, oft unbewusst oder unbeabsichtigt, die feindselige oder abfällige Botschaften vermitteln, insbesondere an und über Personen historisch marginalisierter sozialer Gruppen.“ (Nadal et al., 2016, S. 488)

Der Ursprung von Mikroaggressionen liegt, wie auch bei der „klassischen“ Diskriminierung von Minderheiten, in gesellschaftlichen und sozialpsychologischen Strukturen. Seit die Gesellschaft und die Politik in Deutschland in den letzten Jahrzehnten verstärkt für diese schutzbedürftigen Minderheiten sensibilisiert werden und Regelwerke, wie das AGG, entwickelt wurden, weichen klassische strafrelevante Diskriminierungen den subtileren und verdeckten Diskriminierungen durch Mikroaggressionen (Eyer, 2010, S. 160). Dabei spielen explizite und implizite Vorurteile, sowie Stereotypisierungen eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von mikroaggressivem Verhalten. Vorurteile werden in der Sozialpsychologie als abwertende Haltung gegenüber Individuen definiert, in welche Rückschlüsse auf Basis von Eigenschaften eines dem Individuum angehörigen Kollektivs gezogen werden, die in der Regel nicht auf eigenen Erfahrungen basieren, sondern über eine Generalisierung gebildet werden (Spears & Tausch, 2014, S. 508 ff.). Sie können dabei direkt (explizit) oder indirekt (implizit) sein. Insbesondere implizite Mikroaggressionen, also *Microinsults* und *Microinvalidations*, zeichnen sich durch das psychologische Konzept der attributionalen Ambiguität aus (Crocker & Major, 1989; Hoyt et al., 2007; Mendes et al., 2008; Tao et al., 2017). Dabei wird das Konzept als Unsicherheit beschrieben, die Personen einer stereotypisierten Minderheit bei der Deutung und Interpretation von Aussagen oder Handlungen ver-

spüren. Dabei muss die empfangende Person stets abwägen, ob eine (kritische) Aussage oder Handlung von Verursachenden auf rationalen faktischen Motiven basiert oder durch Vorurteile beeinflusst wurde (u.a. Hoyt et al., 2007, S. 884). Diese Mehrdeutigkeit macht die Identifizierung, Adressierung und Untersuchung von Mikroaggressionen zu einer komplexen Angelegenheit.

Darüber hinaus führen Sue et al. vier psychologische Dilemma an, welche aus der Erfahrung mit Mikroaggressionen resultieren können. In einer mikroaggressiven Situation treffen verschiedene Realitäten und Perspektiven aufeinander. Hier kann es insbesondere bei der Interpretation der Mikroaggression zu Problemen kommen (attributionale Ambiguität), sodass die Intention der sendenden stark von der Interpretation der empfangenden Personen abweichen kann und so die Realität der empfangenden Personen stören kann (siehe Kapitel 3.2). Als weiteres Dilemma nennen Sue et al. die grundsätzliche Existenz von bewussten und unbewussten Vorurteilen und dass jede Person durch verschiedene Vorurteile in der Gesellschaft sozialisiert wurde. Die unterschiedliche Wahrnehmung über Schwere und Auswirkung von Mikroaggressionen wird ebenfalls von Sue et al. angeführt, da zumeist historisch privilegierte Mehrheiten Mikroaggressionen als kaum schädlich oder verletzend einschätzen. Als letztes Dilemma wird die Zwickmühle genannt, in der sich Personen sehen, die Mikroaggressionen erleben. Die Wahrnehmung der Mikroaggression kann von verschiedenen Personen unterschiedlich eingeschätzt werden. Dazu sind die Konsequenzen, jemanden auf mikroaggressives Verhalten hin zu konfrontieren, schwer abzuschätzen. Des Weiteren haben empfangende Personen nicht immer die Zeit, Energie oder mentale Stärke, sich auf derlei Konfrontation einzulassen (Sue et al., 2007, S. 277-279).

Als Reaktion auf Mikroaggressionen werden in der Literatur drei Dimensionen angeführt, welche sich in emotionale, kognitive und verhaltensbedingte Reaktionen einordnen lassen (Nadal et al., 2016, S. 493). Verhaltensbedingte Reaktionen reichen von direkter Konfrontation bis hin zur Flucht aus der Situation. Auch die Entscheidung, nicht zu handeln, gilt hier als verhaltensbedingte Reaktion. Als kognitive Reaktion wird der Prozess während und nach der Mikroaggression beschrieben, wobei es hier zu unterschiedlichen Entwicklungen kommen kann. Personen entscheiden sich, Mikroaggressionen als Teil des Lebens zu akzeptieren, sie können widerstandsfähiger werden oder sie fühlen sich bestärkt, beim nächsten Vorfall zu handeln. Die dritte Dimension der Reaktionen beschreibt, die erlebten und gefühlten Emotionen während und nach der Mikroaggression. Trauer, Wut, Hilflosigkeit, Verzweiflung oder Einsamkeit

können hier über einen längeren Zeitraum ernsthafte gesundheitliche Schäden zu Folge haben. Im nachfolgenden Kapitel werden die (gesundheitlichen) Auswirkungen von Mikroaggressionen auf die Betroffenen genauer beschrieben und erläutert.

3.2 Auswirkungen von Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind kleine, subtile und zumeist unbeabsichtigte Kommentare, Aussagen oder Handlungen, welche für sich allein kaum eine Auswirkung auf die Empfangenden zu scheinen haben. Jedoch zeigt der bestehende Forschungsstand, dass die kumulierten Erfahrungen einer Vielzahl von regelmäßigen Mikroaggressionen ebenso negative Auswirkungen auf die Betroffenen und insbesondere auf die mentale Gesundheit haben kann wie klassische Diskriminierungen (Sue et al., 2007, S. 275 ff.). Eine Querschnittserhebung von 1.000 jungen LGB-Personen (2021) hat ergeben, dass die gestiegene Erfahrung mit Mikroaggressionen in Bezug auf die eigene sexuelle Orientierung positiv mit einer steigenden Gefahr für die mentale Gesundheit, in Form von Depressionen und Angststörungen, korreliert (Chen et al., 2021, S. 7). Darüber hinaus kann basierend auf den Ergebnissen der Studie vermutet werden, dass das Erleben von Mikroaggressionen zu einer gestörten Selbstwahrnehmung und Selbstidentität von jungen LGB-Individuen führen kann. Dabei finden sich die Empfangenden zumeist in einer Situation der Machtlosigkeit und Hilflosigkeit wieder, welche durch die schwere Greifbarkeit der Mikroaggression und dem gegenseitigen Missverständnis der individuellen Perspektive zu einem gestörten Bild der Realität führen kann. In dieser Wahrnehmung können empfangende Personen ein Gefühl des Unbehagens, der Diskriminierung, der Entwertung oder der Ausgrenzung verspüren. In dieser Position müssen sie abschätzen, wieso das Gesagte oder die Handlung Unbehagen verursacht, welche Intention der mikroaggressiv handelnden Person möglicherweise zugrunde liegt, welche Folgen eine Konfrontation haben würde, sowie ob Energie und Zeit für ein solches Gespräch in Anspruch genommen werden soll (Chen et al., 2021, S. 7 f.; Nadal et al., 2016, S. 490).

Betrachten wir die Untergruppen des LGBTQ+-Spektrum so lassen sich hier spezifische Unterschiede erkennen. In Bezug auf Depressionen, Angstzustände und Suizidgedanken/-versuche ist beispielsweise ein erhöhtes Risiko für bisexuelle Personen in Vergleich zu homosexuellen Personen festzustellen (Flanders et al., 2019, S. 143 ff.; Persson et al., 2015, S. 366 ff.; Salim et al., 2019, S. 336 ff.). Als Grund hierfür wird

angeführt, dass bisexuelle Personen sowohl von heterosexuellen als auch von homosexuellen Personen gleichermaßen stigmatisiert werden und so ein Zugehörigkeitsproblem in der LGBTQ+ Community als auch in der heteronormativen Gesellschaft haben (Hayfield, 2020, S. 9 f.). In diesem Zusammenhang lassen sich außerdem LGBTQ+-Mikroaggressionen vermehrt von verursachenden Personen außerhalb der marginalisierten Gruppe, also heterosexuelle/cisgeschlechtliche Personen, beobachten (Nadal et al., 2016, S. 499). Nadal et al. ergänzen jedoch, dass die Erfahrung von mikroaggressiver Diskriminierung durch befreundete Personen innerhalb der eigenen LGBTQ+ Community, insbesondere Personen der gleichen Geschlechtsidentität, als wesentlich belastender und verletzender für die Empfangenden wahrgenommen wird. Die Angst vor Diskriminierung und die Energie, die aufgewendet werden muss, um die eigene LGBTQ+-Identität zu verstecken, verbraucht nicht nur wertvolle kognitive und mentale Ressourcen der Mitarbeitenden, sondern verursacht auch Stress und mentale Gesundheitsprobleme (Sutter & Perrin, 2016, S. 101).

Die Erfahrung mit Mikroaggressionen kann außerdem zu sozialer Ausgrenzung führen (Aubuchon, 2019, S. 13-15). Soziale Ausgrenzung geht mit dem Verlust des Zugehörigkeitsgefühls und dem Gefühl, eine sinnvolle Existenz führen zu wollen, einher (Gonsalkorale & Williams, 2007, S. 1176 ff.). Das grundsätzliche psychologische Wohlbefinden wird hier reduziert. Dies kann wiederum Auswirkungen auf die mentale Gesundheit der Betroffenen haben kann.

3.3 Intersektionalität von Mikroaggressionen

Wie bereits vorangegangen erwähnt, können Mikroaggressionen durch verschiedene Zugehörigkeiten zu einer oder mehrerer Minderheitengruppen entstehen. Intersektionale Mikroaggressionen spielen daher eine entscheidende Rolle bei dem Verständnis und dem Umgang mit Mikroaggressionen. Unter Intersektionalität versteht man das Zusammenspiel und -wirken von verschiedenen Dimensionen und sozialen Identitäten (z.B. ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Schwerbehinderung, sozialer Status usw.) und damit einhergehend eine verstärkte Diskriminierung gegen Personen mit intersektionalen Identitäten (z.B. eine dunkelhäutige lesbische Cis-Frau mit Gehbehinderung) gegenüber Personen mit nur einer marginalisierten Identität (z.B. weißer schwuler Cis-Mann) (Singh et al., 2021, S. 956 f.).

So kann die Erfahrung mit Mikroaggression stark variieren und bestimmte Personengruppen erleben Mikroaggressionen im Zuge additiver oder verstärkender Diskriminierung basierend auf verschiedenen Aspekten ihrer Persönlichkeit (Williams, 2020, S. 14). Dabei kann neben homo- und transfeindlicher Diskriminierung zum Beispiel auch Rassismus, Sexismus, Ableismus (Behindertenfeindlichkeit) oder Ageismus (Altersdiskriminierung) eine Rolle spielen.

Intersektionalität stellt einen wichtigen Faktor in der Gesamtbetrachtung von Mikroaggressionen im Arbeitskontext dar. In Hinblick auf die Art und den Umfang dieser Bachelorarbeit wurde dieser Aspekt aufgrund der Komplexität zurückgestellt und der Fokus auf Mikroaggressionen gegenüber LGBTQ+-Identitäten gelegt.

3.4 Forschungsfragen & Hypothesen

Im Zuge der vorliegenden Bachelorarbeit werden die Erfahrungen von Personen verschiedener Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierungen mit Mikroaggressionen im Arbeitskontext als übergeordneter Forschungsgegenstand untersucht. Dafür wurden sowohl Forschungsfragen als auch Hypothesen für die Untersuchung verschiedener Aspekte des übergeordneten Themas formuliert, welche nachfolgend aufgezeigt werden und im weiteren Verlauf dieser Arbeit untersucht werden.

F1: *Wie werden Mikroaggressionen bei den Teilnehmenden im Arbeitsumfeld wahrgenommen und gibt es Unterschiede in den Erfahrungen basierend auf der/den individuellen LGBTQ+-Identität/en?*

F2: *Welchen Einfluss hat der Outing-Status im Arbeitsumfeld auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen?*

F3: *Welche klassischen InD Maßnahmen sind bei den Teilnehmenden bekannt und verbreitet? Wie wirkt sich deren Vorhandensein/Fehlen im Arbeitsumfeld auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen aus?*

Basierend auf dem vorangegangenen Forschungsansatz und den Fragen wurden Hypothesen zur quantitativen Empirik formuliert, auf welche die Ergebnisse im weiteren Verlauf dieser Arbeit hin getestet werden:

H₁: *Das Alter der Teilnehmenden hat einen Einfluss auf die wahrgenommenen Erfahrungen von Mikroaggressionen am Arbeitsplatz.*

H₂: *Der Outing-Status am Arbeitsplatz der Teilnehmenden hat einen Einfluss auf die wahrgenommenen Erfahrungen mit Mikroaggressionen.*

H₃: *Je weniger klassische InD Maßnahmen im Unternehmen, desto höher die wahrgenommenen Erfahrungen mit Mikroaggressionen.*

H₄: *Schwule und lesbische Teilnehmende haben eine unterschiedliche wahrgenommene Erfahrung mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld.*

H₅: *Monosexuelle und non-monosexuelle Teilnehmende haben eine unterschiedliche wahrgenommene Erfahrung mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld.*

Abschließend wird die Frage beantwortet welche ergänzenden Erfahrungen, Gedanken und/oder Einschätzungen die Teilnehmenden zu Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld haben (**F4**). Diese werden im Zuge einer Inhaltsanalyse qualitativ erfasst und interpretiert.

Im nachfolgenden Abschnitt wird das methodische Vorgehen zur Untersuchung der Forschungsfragen und Hypothesen detailliert beschrieben, bevor die Ergebnisse sinnvoll präsentiert werden.

4 Methodik

4.1 Untersuchungsdesign

Die vorliegende Studienabschlussarbeit beschäftigt sich mit Erfahrungen mit Mikroaggressionen als subtile Form von Diskriminierung gegenüber LGBTQ+-Mitarbeitenden, deren Einflussfaktoren sowie die wahrgenommene Wirksamkeit und Zielführung/-erfüllung von organisationstrukturellen und unternehmenskulturellen Maßnahmen.

Dabei handelt es sich um eine unabhängige, anwendungswissenschaftliche Studie, für welche ein überwiegend quantitatives Forschungsdesign gewählt wurde, um den bestehenden wissenschaftlichen Forschungsstand deduktiv zu ergänzen (Döring et al., 2016, S. 183).

Forschungen zu dem Thema konzentrieren sich weitgehend auf qualitative Untersuchungen, sodass derzeit ein Bedarf nach quantitativen, deduktiven Untersuchungen besteht, welche diese Studienarbeit sinnvoll mittels eines explanativen Vorgehens ergänzen soll und so einen Mehrwert für die Forschung und die allgemeine Praxis schafft (Stein, 2019, S. 126). Als Teil der primäranalytischen Datenerhebung wurde diese Untersuchung als Gruppenstudie bzw. Stichprobenstudie durchgeführt.

4.2 Erhebungsinstrument

Zur Untersuchung der Forschungsfragen und Hypothesen wurde ein standardisierter Fragebogen in digitaler Form über die Online-Umfrage-Software *LimeSurvey* erstellt. Entscheidend für die Wahl des Online-Formats gegenüber anderen Befragungsmethoden (z.B. Telefoninterview oder persönliche Interviews) waren sowohl die räumliche und zeitliche Unabhängigkeit, für die Generierung einer möglichst großen Reichweite, sowie der geringe Kostenaufwand. Eine Begrenzung von Interviewer:innen-Effekten, wodurch der Aspekt der sozialen Erwünschtheit stark reduziert wird, wurde durch die direkte Abwesenheit von Interviewenden geschaffen (Wagner-Schelewsky & Hering, 2019, S. 788). Das Online-Format bietet sich insbesondere für das untersuchte Themengebiet an, da Elemente der Sexualität und (Geschlechts-)Identität als Teil der Privatsphäre als sehr sensibel und polarisierend angesehen werden können und Befragte aufgrund von Scham oder aus Angst vor Diskriminierung eine nicht-anonyme Befragung ablehnen könnten (Di Marco et al., 2018, S. 1984). Demnach wurde die Akzep-

tanz des Formats aufgrund der Freiwilligkeit und Anonymität als sehr hoch eingeschätzt. Darüber hinaus wurde angenommen, dass Personen der Zielgruppe aufgrund einer höheren Sensibilität und stärkerem Aktivismus für das Thema eine erhöhte intrinsische Motivation für die Teilnahme und Beantwortung des Fragebogens haben (Swank, 2018, S. 176).

Als Nachteil von Online-Befragungen wird unter anderem der Aspekt des unbekanntes und unkontrollierbaren Umfelds der Befragten während der Teilnahme angeführt sowie mögliche externe Einflüsse bei der Beantwortung der Fragen (Döring et al., 2016, S. 386), was zu Validitäts- und Objektivitätsproblemen führen kann. Des Weiteren sind möglicherweise nicht alle Altersgruppen gegenüber dem digitalen Format aufgeschlossen, was zu einem Non-Response-Fehler bestimmter Generationen führen kann.

Unter Berücksichtigung der formulierten Forschungsfragen und Hypothesen wurde ein standardisierter Fragebogen (siehe Anhang A) mit 16 geschlossenen Fragen entwickelt, welche vorgegebene Antwortkategorien besitzen, um ein schnelles Ausfüllen des Fragebogens zu ermöglichen. Die Antwortkategorien sind in ordinalen, nominalen und metrischen Skalen angegeben, um eine vereinfachte Datenauswertung zu ermöglichen und die Objektivität der Arbeit zu gewährleisten. Eine Meinungs-/Verhaltensfrage am Ende des Fragenkatalogs wurde offen gestellt, um ergänzende Kommentare und Erfahrungen zu dem Studienthema qualitativ zu erfassen.

Der Fragenkatalog lässt sich in folgende fünf thematische Abschnitte aufteilen: 1) Demographie, 2) Beschäftigung, 3) Inclusion & Diversity, 4) Mikroaggressionen und 5) Offene Abschlussfrage. In den ersten beiden Abschnitten des Fragebogens wurden sozio-demographische Variablen zu den Teilnehmenden (z.B. Alter, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, biologisches Geschlecht bei der Geburt, Bildungsabschluss) sowie zu dem Beschäftigungsverhältnis (z.B. Betriebszugehörigkeit, Unternehmensgröße) ermittelt. Dabei wurden Empfehlungen aus der Literatur, z. B. zur Inkludierung der Frage nach dem biologischen Geschlecht ergänzend zur Geschlechtsidentität berücksichtigt (Nadal et al., 2016, S. 501). Im dritten Abschnitt wurden Fragen zu verschiedenen InD-Maßnahmen bei den jeweiligen arbeitgebenden Institutionen gestellt. Darüber hinaus wurden Fragen zum Outing am Arbeitsplatz gegenüber unterschiedlichen Stakeholdern gestellt, um mögliche Zusammenhänge mit dem Outing-Status in Bezug zu Mikroaggressionen zu ermitteln. Der vierte Abschnitt beschäftigt sich mit den Erfahrungen zu wahrgenommenen Mikroaggressionen im Arbeitskontext.

Hierfür wurden Items des *Microaggression Experiences at Work Scale* (MEWS) Questionnaires in den Fragebogen eingearbeitet. Die fünfstufige Likert-Skala besteht aus 21 Items, welche verschiedene mikroaggressive Aussagen, Handlungen oder Umgebungen schildern. Das MEWS-Questionnaire wurde 2016 von C. A. Resnick im Zuge einer Dissertation als Instrument zur quantitativen Messung von Mikroaggressionen gegenüber LGBTQ+-Personen im Arbeitskontext entwickelt und validiert. Die Skala besteht aus 27 Items, welche jeweils drei Subskalen zugeordnet sind, die wiederum verschiedene Ebenen des Ursprungs von Mikroaggressionen auf LGBTQ+-Personen reflektieren: (1) Arbeitsplatzwerte (APW); (2) Heteronormative Vermutungen/Vorurteile (HnV); (3) Cis-normative Kultur (CnK) (Resnick & Galupo, 2019, S. 1391). Dabei umfasst die APW-Subskala Items, welche sich mit innerbetrieblichen Werten der Arbeitsorganisation und -struktur beschäftigen. Die HnV-Subskala beinhaltet Items, welche sich mit (un-)bewussten Vermutung und Vorurteilen basierend auf einer heteronormativen Sozialisation der Gesellschaft beschäftigen. Items, welche durch eine cis-normative Arbeitskultur geprägt sind beinhaltet die CnK-Subskala. Von den 27 MEWS-Items wurden 22 für den Fragebogen der vorliegenden Studienarbeit ausgewählt. Items, bei welchen es zu Ungenauigkeiten in der Datenerfassung im Zuge der Übersetzung gekommen ist, wurden nicht im Fragebogen berücksichtigt (z.B. MEWS-Item 8 [*Hearing a colleague or a customer being called names such as “fag,” “dyke,” or “tranny.”*]).

Um die interne Validität und die Datenqualität zu verbessern, wurden die einzelnen Items der Likert-Skalen von Frage 12) und 14) bei allen Teilnehmenden während der Befragung randomisiert. (Döring et al., 2016, S. 99). Es wurden ausschließlich Fakten- und Meinungs-/Einstellungsfragen verwendet und gleichzeitig auf Wissens- und Überzeugungsfragen verzichtet, da es bei der Zielsetzung dieser Arbeit zentral um die Wahrnehmung der Teilnehmenden geht.

Der Fragebogen wurde in einem iterativen Prozess erstellt und die einzelnen Frage-Items wurden mithilfe eines Pretests von fünf Personen der Zielgruppe auf Verständlichkeit, Eindeutigkeit, Zielführung und Beantwortbarkeit geprüft.

4.3 Stichprobe & Auswahlverfahren

Als Zielgruppe für die Studienumfrage wurden berufstätige Personen definiert, welche mindestens einer LGBTQ+-Identität zugehörig sind, also nicht heterosexuell und

gleichzeitig cis-geschlechtlich sind. Aufgrund der spezifischen Merkmale der Zielgruppe und einer schweren Erreichbarkeit wurde eine nicht-probabilistische Selbstselektionsstichprobe durch eine willkürliche Auswahl, mit Fokus auf gut erreichbare Elemente der Zielpopulation, erhoben (Döring et al., 2016, S. 294; S. 305).

Für das Auswahlverfahren der Teilnehmenden wurde unter anderem die Schneeballmethode verwendet. Dieses Verfahren eignet sich insbesondere für die gewählte Zielgruppe dieser Studie, da es sich hierbei um eine bzw. mehrere schwer zu erreichende Minderheiten handelt. Das Verfahren findet Anwendung bei Kollektiven mit speziellen Charakteristika, deren Strukturen und Netzwerke bekannt sind, welche jedoch aufgrund ihrer besonderen Beschaffenheit nur sehr schwer zu erreichen sind (Döring et al., 2016, S. 308). Die Charakteristika der Teilnehmenden in Bezug auf die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität gelten allgemein als sensibler Teil der Privatsphäre (Di Marco et al., 2018, S. 1984) und lassen sich zumeist nicht ohne Weiteres erkennen. Daher lassen sich diese Gruppen nur schwer als Befragungsteilnehmende identifizieren.

Zur Unterstützung des Auswahlverfahren wurden deshalb verschiedene relevante Netzwerke und Organisation kontaktiert, um die Online-Umfrage zu distribuieren. Der Fokus bei der Auswahl der Netzwerke und Organisationen lag dabei darin, eine möglichst heterogene und diverse Stichprobe zu erreichen und sowohl die Dimension der sexuellen Orientierung als auch die der geschlechtlichen Identität abzubilden. Im Umfragezeitraum wurde die Online-Befragung in übergreifenden LGBTQ+-Netzwerken des *Lesben- und Schwulenverbands Deutschland (LSVD)* und des *CSD Deutschland e. V.* geteilt. Darüber hinaus wurde die Umfrage in Organisationen, wie der *Uhlala GmbH* und der *Proud@Work Foundation*, geteilt, welche sich spezifisch mit einem LGBTQ+-Bewusstsein und dessen Sichtbarkeit in der Arbeitswelt beschäftigen. Ferner wurde die Umfrage in LGBTQ+-Mitarbeitenden-Netzwerke u.a. von *Siemens*, der *Allianz*, *Infineon*, dem *Verein Deutscher Ingenieure* und *Accenture* geteilt. Um spezifische Untergruppen innerhalb des LGBTQ+-Spektrums zu erreichen (z.B. Trans- oder non-binäre Personen), wurden außerdem geschlossene Netzwerke aus sozialen Medien, wie *LinkedIn*, *Facebook* oder *Instagram*, kontaktiert, welche die Umfrage im eigenen Netzwerk nach dem Schneeballverfahren teilten.

Nach Beendigung des Erhebungszeitraum haben insgesamt $n_{(\text{ges})} = 307$ Teilnehmende die Umfrage vollständig oder teilweise beantwortet. Etwa ein Drittel (30,9%) der Teilnehmenden beendete die Umfrage unvollständig und etwa 7,5% brachen die Beantwortung bereits vor bzw. während des ersten Abschnitts des Fragebogens ab.

Im Zuge der Datenbereinigung wurden weitere 18 Elemente aus der Gesamtanzahl an Elementen entfernt, weil sie entweder keinerlei Merkmale der Zielpopulation aufwiesen oder widersprüchliche, bzw. feindselige Antwortelemente enthielten. Teilnehmende, welche den Fragenbogen nicht vollständig beantwortet haben, wurden ebenfalls aus der Gesamtbetrachtung der Umfrage exkludiert, sodass ein Stichprobenumfang von **n=207** der vollständig beantworteten und bereinigten Elemente für die statistische Auswertung verbleibt.

4.4 Datenerhebung & Datenauswertung

Der Erhebungszeitraum wurde auf fünf Wochen begrenzt und fand vom 24. Mai bis zum 28. Juni 2022 statt. Die Daten wurden durch die webbasierte *LimeSurvey*-Anwendung erfasst und gespeichert. Die Verteilung des Online-Fragebogens fand über einen *LimeSurvey*-Hyperlink, sowie einem QR-Code statt. Der Fragebogen konnte so auf allen mobilen Endgeräten beantwortet werden.

Nach Abschluss der Befragungszeitraums wurden die quantitativen Variablen zur deskriptiven und inferenzstatistischen Auswertung exportiert und mittels der Statistik- und Analyse-Software SPSS ausgewertet, sowie die qualitativ erhobenen Variablen durch Microsoft Excel aufbereitet und interpretiert.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Teilerhebung deskriptiv erläutert und die Stichprobe durch relative und absolute Häufigkeiten, sowie durch deren Lage- und Streuungsparameter beschrieben. Anschließend werden die Daten mittels Hypothesentests, t-Tests für unabhängige Stichproben, sowie Regressionsanalysen ausgewertet und interpretiert. Es wird von einer starken Abhängigkeit je nach Zugehörigkeit zu den Untergruppen des LGBTQ+-Spektrums ausgegangen, sodass die Quotenstichprobe keiner Zufallsauswahl (nicht-probabilistisch) unterliegt und demnach lediglich eine merkmalspezifische Repräsentativität aufweist. Die inferenzstatistischen Ergebnisse lassen sich daher nicht global-repräsentativ auf die Grundgesamtheit der Zielpopulation übertragen (Döring et al., 2016, S. 300). Döring und Bortz betonen jedoch, dass es sich bei der (global-)Repräsentativität zwar um ein Qualitätsmerkmal handele,

sich dies jedoch „lediglich auf das Verhältnis zwischen Stichprobe und Zielpopulation bezieht, nicht jedoch auf die wissenschaftliche Qualität der Studie“ (S. 300). Demnach bekleidet die empirische Auswertung eine pragmatische Position und die Ergebnisse werden ausschließlich auf die konstruierte Inferenzpopulation hin interpretiert (vgl. ebd.).

Die qualitativen Daten der offenen Abschlussfrage 17 wurden interpretativ kodiert und durch die Bildung von induktiven Kategorien quantitativ ausgezählt, um sie anschließend zu interpretieren (Döring et al., 2016, S. 544 f.). Dafür wurden die Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2000; 2010/2015) verwendet.

5 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung deskriptiv mittels Lage-, Streuungs- und Zusammenhangsmaße präsentiert und visualisiert. Anschließend werden die Daten der konstruierten Inferenzpopulation mit Hilfe von verschiedenen Methoden auf die vorangegangenen Forschungsfragen und Hypothesen hin überprüft und ausgewertet.

Mit Berücksichtigung der pragmatischen Position der Ergebnisauswertung liegen die Stichprobenergebnisse der konstruierten Inferenzpopulation mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,95 (95%) im Bereich von $\pm 1,96$ Standardfehlern um den wahren Wert der Grundgesamtheit.

Der bereinigte Stichprobenumfang der Untersuchung besteht aus $n=207$ befragten, arbeitstätigen Personen mit ein oder mehreren LGBTQ+-Identitäten. Die Stichprobe setzt sich dabei in Bezug auf das bei der **Geburt zugewiesene Geschlecht** aus etwa gleichen Teilen biologisch weiblichen (48,8%) und biologisch männlichen geborenen Personen (50,7%) zusammen sowie einer biologisch intergeschlechtlichen Person (0,5%). Von den Befragten gaben 160 Personen (77,3%) an, cis-geschlechtlich zu sein. Dabei identifizieren sich 65 Personen als Cis-Frau (31,4%) und 95 Person als Cis-Mann (45,9%) (siehe Abbildung 3). Die verbleibenden 47 Befragten verteilen sich auf drei Trans-Frauen (1,4%), zwei Trans-Männer (1,0%), 31 non-binäre Personen (15%), sieben Personen, welche sich unsicher in Bezug auf die eigene **Geschlechtsidentität** sind (3,4%) sowie vier Personen, die sich keiner der aufgeführten Geschlechtsidentitäten zugehörig fühlen (1,9%).

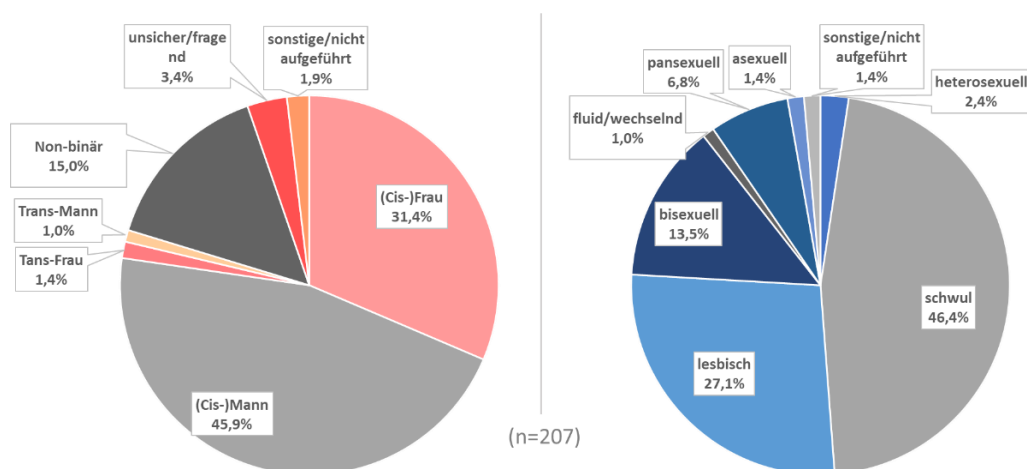


Abbildung 3) Geschlechtsidentität der Teilnehmenden
Anmerkung. Relative Häufigkeiten (eigene Darstellung)

Abbildung 4) Sexuelle Orientierung der Teilnehmenden
Anmerkung. Relative Häufigkeiten (eigene Darstellung)

Die Ausprägungen der **sexuellen Orientierung** der Teilnehmenden (siehe Abbildung 4) setzt sich aus fünf heterosexuellen Personen (2,4%) und 151 homosexuellen Personen (73,5%) zusammen. Dabei stellt die Ausprägung schwuler Teilnehmer:innen mit 96 Elementen (46,4%) den größten Anteil der Befragten dar. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27,1%) gab an, lesbisch zu sein und etwa ein weiteres Viertel des Stichprobenumfangs entfällt auf Personen, die sich als bisexuell (13,5%), pansexuell (6,8%), asexuell (1,4%) oder fluid (1,0%) identifizieren sowie eine andere sexuelle Orientierung als die aufgeführten haben (1,4%).

89,4% der Teilnehmenden, die angegeben haben, etwas anderes als cis-geschlechtlich zu sein, sind ebenfalls etwas anderes als heterosexuell (siehe Abbildung 5). Den größten Anteil der non-cis-geschlechtlichen Personen machen dabei Personen mit lesbischer sexueller Orientierung aus (31,9%).

Lediglich 10,7% der Teilnehmenden, die:der bei der Geburt dem männlichen biologischen Geschlecht zugeordnet wurden, identifizieren sich in ihrer individuellen Geschlechtsidentität als etwas anderes als cis-geschlechtlich. Dagegen sind es bei den bei der Geburt biologisch weiblich zugeordneten Personen 34,7%.

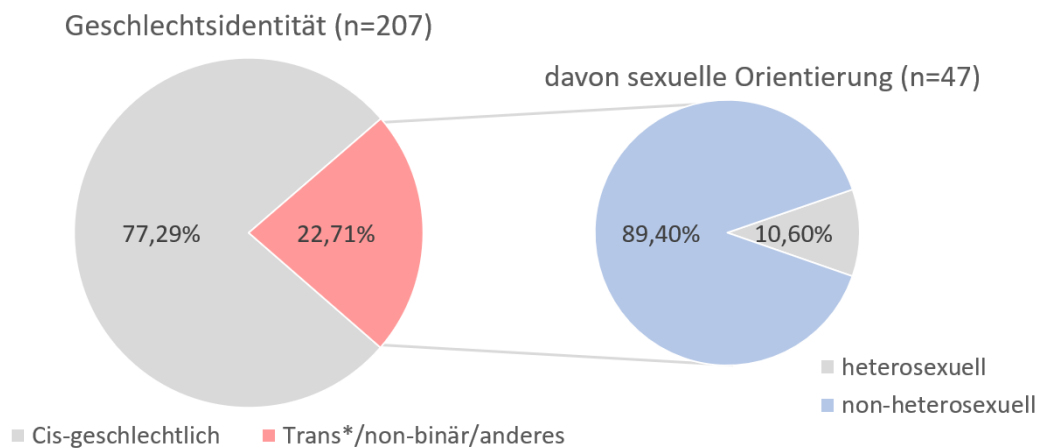


Abbildung 5) Sexuelle Orientierung in Abhängigkeit zu der Geschlechtsidentität der Teilnehmenden
Anmerkung. Relative Häufigkeiten (Eigene Darstellung)

Die willkürliche Auswahl der Selbstselektionsstichprobe hat eine Stichprobenverzerrung zur Folge. Dabei zeigt sich eine Überdeckung von monosexuellen Teilnehmenden (73,5%), insbesondere schwuler Teilnehmenden, welche etwa die Hälfte der Erhebung ausmachen (46,4%). Darüber hinaus ist eine Unterdeckung unter anderem von bisexuellen Personen in der Stichprobe mit lediglich 13,5% erkennbar.

Die Teilnehmenden sind zwischen 18 und 67 Jahren alt (siehe Anhang C, Abbildung a; Tabelle a & b), wobei der größte Anteil auf die **Alterskategorien** zwischen 23 – 27 Jahre (29,5%) und 28 – 35 Jahre (29,0%) entfallen (siehe Abbildung 6). Die Verteilung ist dabei annähernd normalverteilt; mit einer rechtsschiefen/linkssteilen Schiefe und einer positiven Kurtosis. Das arithmetische Mittel liegt bei der Variable *Alter* bei 32,51 und der Median bei 30 Jahren (siehe Tabelle 1). Das Alter der Teilnehmenden streut dabei mit einer Standardabweichung von 10,13 Jahren um das arithmetische Mittel.

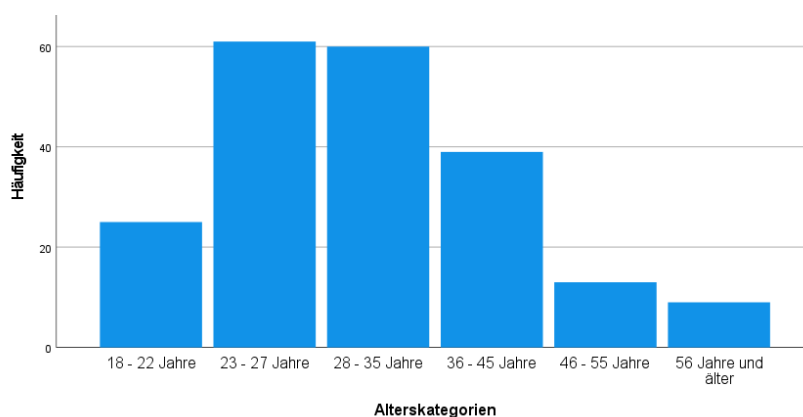


Tabelle 1) Alter d. Teilnehmenden (Lage-/Streuungsparameter)

N	Gültig	207
	Fehlend	0
Mittelwert		32,51
Median		30,00
Std.-Abweichung		10,131
Varianz		102,630
Minimum		18
Maximum		67
Perzentile	25	25,00
	50	30,00
	75	38,00

Abbildung 6) Alterskategorien der Teilnehmenden
Anmerkung. n=207 (Eigene Darstellung)

Es gibt eine schwache negative, jedoch signifikante Korrelation ($\alpha = 0,018$) zwischen dem Alter der Befragten und den allgemeinen Erfahrungen mit Mikroaggressionen. Auf den Subskalen HnV ($\alpha = < 0,001$) sowie CnK ($\alpha = 0,008$) ist dieser negative Zusammenhang hochsignifikant, während auf der Subskala der APW nur ein sehr schwacher positiver Zusammenhang ohne Signifikanz ermittelt wird. Demnach kann die Nullhypothese für HnV und CnK verworfen werden und die Alternativhypothese H_1 , die besagt, dass das Alter der Teilnehmenden einen Einfluss auf die wahrgenommenen Erfahrungen von Mikroaggressionen am Arbeitsplatz hat, angenommen werden.

Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden (42,5%) arbeitet zum Zeitpunkt der Befragung in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und der Großteil der Befragten (25,1%) hat eine Betriebszugehörigkeit zwischen zwei bis fünf Jahren. Mit etwa zwei Dritteln (63,3%) arbeiten die meisten Teilnehmenden in Vollbeschäftigung und die Tätigkeitsfelder mit den höchsten Ausprägungen sind im Bereich öffentliche und sonstige private Dienstleister (13,9%); Information und Kommunikation (13,4%); Sozialwesen, Bildung und Erziehung (13,0%); Gesundheitswesen und Medizin

(12,2%) und Handel, Verkehr, Tourismus und Gastgewerbe (11,8%) (siehe Anhang C, Tabelle c).

Abbildung 7 verdeutlicht, dass etwas weniger als die Hälfte der Befragten in Bezug auf die eigene LGBTQ+-Identität am Arbeitsplatz sowohl im Kollegium (42,0%) als auch bei den Vorgesetzten (46,4%) vollständig geoutet ist. Gerade einmal 9,7% der Befragten gibt an, gegenüber den Kund:innen vollständig geoutet zu sein und 40,6% sind überhaupt nicht geoutet bei den Kund:innen. Dabei liegen die Mittelwerte der Antworten bei der verwendeten Likert-Skala (1 = "Trifft überhaupt nicht zu" bis 5 = "Trifft voll und ganz zu") für das Outing gegenüber des Kollegiums bei $M = 3,76$, gegenüber der Vorgesetzten bei $M = 3,58$ und gegenüber der Kund:innen bei $M = 2,28$. Die größte Streuung mit $SD = 1,61$ liegt dabei bei dem Item zum Outing gegenüber den Vorgesetzten.

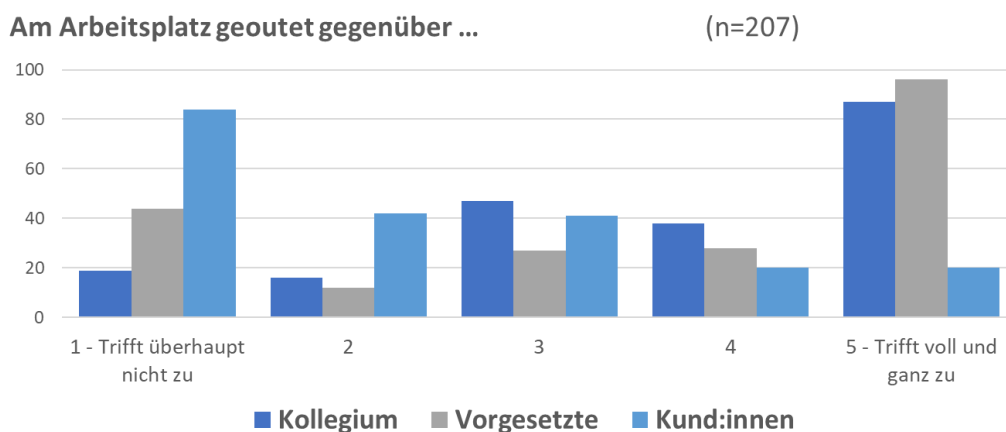


Abbildung 7) Absolute Häufigkeiten des Outing-Status der Teilnehmenden
Anmerkung. Eigene Darstellung

Für die Erfahrungen mit Mikroaggressionen im eigenen Unternehmen auf Basis der fünfstufigen MEWS-Likert-Skala (Anhang A, Frage 14; Anhang B) wurde ein Mittelwert von $M = 1,64$ festgestellt. Dennoch lassen sich Unterschiede bei den Subskalen des Instruments erkennen (siehe Abbildung 8). Mikroaggressionen, welche der Subskala HnV angehören, wurden im Durchschnitt ($M = 2,63$) öfter wahrgenommen als Mikroaggressionen der Subskalen CnK ($M = 1,43$) oder APW ($M = 1,29$).

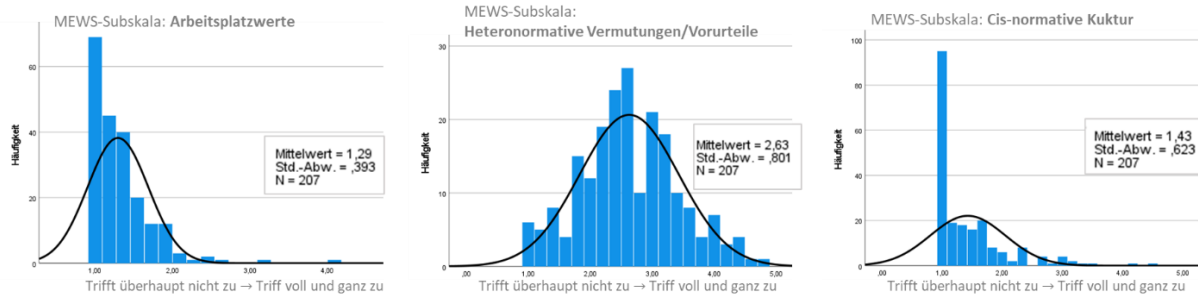


Abbildung 8) Erfahrung mit Mikroaggressionen nach MEWS-Subskalen
Anmerkung. Eigene Darstellung

Darüber hinaus kann mittels Pearson-Korrelation (siehe Tabelle 2) ein schwach positiver Zusammenhang zwischen der Erfahrung mit Mikroaggressionen der Subskala APW und dem allgemeinen Outing-Status der Befragten festgestellt werden, welcher eine Signifikanz von $p = 0,014$ aufweist. Demnach kann die Nullhypothese, dass der Outing-Status am Arbeitsplatz keinen Einfluss auf die wahrgenommenen Erfahrungen mit Mikroaggressionen hat, in Hinblick auf APW-Mikroaggressionen verworfen und die Alternativhypothese (H_2) kann angenommen werden. Der Outing-Status der Befragten korreliert außerdem schwach negativ mit den Items der Subskala HnV und weist dabei eine Signifikanz von $p = 0,012$ auf, sodass die H_2 auch auf Basis von HnV-Mikroaggressionen angenommen werden kann. Es kann die Annahme getroffen werden, dass umso geouteter eine Person gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen ist, desto weniger Mikroaggressionen werden auf Basis von heteronormativen Vermutungen/Vorurteilen wahrgenommen. Bei der dritten Subskala, der CnK, konnte ebenfalls ein sehr schwach negativer Zusammenhang festgestellt werden, welcher jedoch nicht signifikant ist. Hier wird die Nullhypothese auf Basis CnK-Mikroaggressionen, dass es keinen Einfluss gibt, beibehalten und die Alternativhypothese verworfen.

Tabelle 2) Signifikanzniveau und Korrelation von Outing-Status und Erfahrung mit Mikroaggressionen

Pearson-Korrelationen		Mikroaggression durch Arbeitsplatzwerte	Mikroaggression durch heteronormative Vermutungen/Vorurteile	Mikroaggressionen durch cis-normative Kultur
Outing-Status gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten & Kund:innen	Pearson-Korrelation	,171*	-,175*	-,082
	Sig. (2-seitig)	,014	,012	,243
	N	207	207	207

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Für die im eigenen Unternehmen bekannten bzw. wahrgenommenen InD Maßnahmen wurde ein dichotomes Mehrfachantwort-Set gebildet (siehe Anhang C, Tabelle d). Mit 46,6% nehmen die Befragten allgemeine Anti-Diskriminierungsrichtlinien im eigenen Unternehmen als Maßnahme/Initiative am stärksten wahr. Lediglich 8,7% haben darüber hinaus dezidierte Richtlinien für LGBTQ+-Diskriminierung am Arbeitsplatz. Etwa ein Drittel (29,6%) der Befragten haben ERGs, wie LGBTQ+-Mitarbeitenden-Netzwerke oder Fokusgruppen, und in rund jeder vierten arbeitgebenden Institution (26,2%) wird ein strategisches InD Management wahrgenommen. Ein Drittel der Befragten (32,5%) gibt an, dass es in ihrem Unternehmen keine InD Maßnahmen/Initiativen gibt oder dass sie keine wahrnehmen.

Die absolute Anzahl der im eigenen Unternehmen wahrgenommenen und wirkenden klassischen InD Maßnahmen korrelieren schwach negativ mit den allgemeinen Erfahrungen mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld und sind statistisch signifikant ($p = 0,027$). Die Nullhypothese kann demnach abgelehnt werden und die Alternativhypothese (H_3), dass die Anzahl der InD Maßnahmen im Unternehmen einen Einfluss auf die wahrgenommenen Erfahrungen mit Mikroaggressionen hat, angenommen werden. Bei der Untersuchung der geclusterten Skalen-Items aus Frage 14 lassen sich ebenfalls schwach negative signifikante Zusammenhänge mit der Anzahl der InD Maßnahmen im Unternehmen für die Subskalen HnV ($\alpha = 0,024$) sowie CnK ($p = 0,026$) ermitteln (siehe Tabelle 3). Die Subskala der APW weist hingegen keine Korrelation mit der Anzahl der InD Maßnahmen auf, sodass die Alternativhypothese (H_3) auf Basis von APW-Mikroaggressionen verworfen wird.

Tabelle 3) Signifikanzniveau und Korrelation der Anzahl der InD Maßnahmen und Erfahrung mit Mikroaggressionen

Pearson-Korrelationen		Mikroaggression durch Arbeitsplatzwerte	Mikroaggression durch heteronormative Vermutungen/Vorurteile	Mikroaggressionen durch cis-normative Kultur
Absolute Anzahl von InD Maßnahmen im Unternehmen	Pearson-Korrelation	-,037	-,157*	-,155*
	Sig. (2-seitig)	,600	,024	,026
	N	207	207	207

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Über die Hälfte der Befragten (57,5%) gibt an, dass sich die Erfahrung mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld auf weniger als alle zwei bis drei Monate beschränkt.

Darüber hinaus verdeutlicht Abbildung 9, dass ein Drittel (33,3%) der non-monosexuellen Personen Mikroaggressionen täglich, wöchentlich oder monatlich wahrnehmen und damit geringfügig frequenter als Personen mit monosexueller Orientierung (26,1%).

Auf der Ebene der Geschlechtsidentität ist zu erkennen, dass 76,9% der cis-geschlechtlichen Personen auf Basis anderer intersektionaler LGBTQ+-Identitäten Mikroaggressionen seltener als monatlich wahrnehmen, wohingegen diese Häufigkeit von nur etwas mehr als der Hälfte (55,3%) der non-cis-geschlechtlichen Befragten (z.B. non-binär oder trans) wahrgenommen wird.

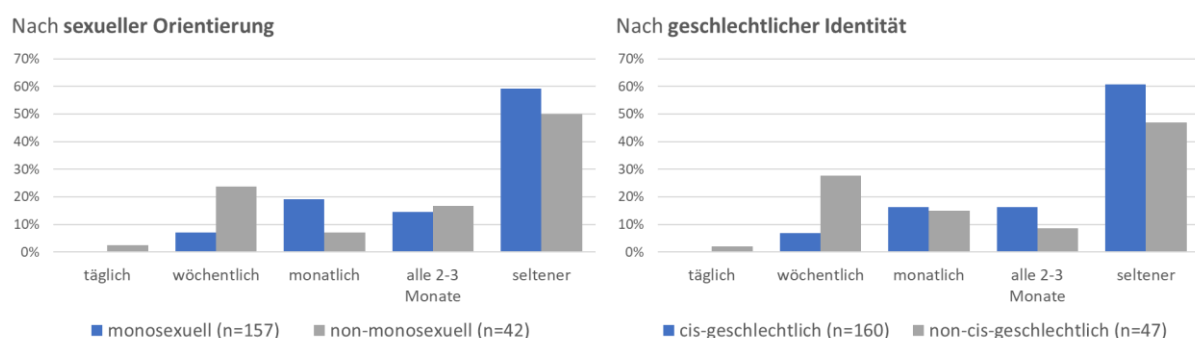


Abbildung 9) Wahrgenommene relative Häufigkeit von Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld
Anmerkung. Eigene Darstellung

Des Weiteren wird mittels Eta-Koeffizienten eine mittlere Effektstärke festgestellt und dass 13,25% der Varianz der Variable *Erfahrung mit Mikroaggressionen* durch die Variable *sexuelle Orientierung* aufgeklärt werden können. Das heißt, dass sich anhand der individuellen sexuellen Orientierung der Befragten auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen schließen lässt. Ebenso lässt sich mit einem Eta-Quadrat-Wert von 13,18% auf eine mittlere Effektstärke für die Dimension der geschlechtlichen Identität schließen.

Ferner wird eine Anzahl von t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt, um die durchschnittlichen Erfahrungen mit Mikroaggressionen der einzelnen Untergruppen des LGBTQ+-Spektrum zu untersuchen. Der Mittelwert der erfahrenen Mikroaggressionen im Arbeitskontext wurde von monosexuellen (heterosexuell, schwul, lesbisch) und non-monosexuellen (bisexuell, pansexuell) Teilnehmenden auf Unabhängigkeit hin überprüft. Non-monosexuelle Teilnehmende nehmen geringfügig mehr

Mikroaggressionen in deren Arbeitsumfeld war ($M = 1,74$, $SD = 0,4$, $n = 42$) als monosexuelle Teilnehmende ($M = 1,60$, $SD = 0,39$, $n = 157$), $t(197)$; $p = 0,036$. Die Nullhypothese, dass die Mittelwerte sich nicht unterscheiden, kann damit verworfen werden und die Alternativhypothese (H_5), dass die Mittelwerte nicht gleich sind und es einen Einfluss gibt, angenommen werden. Bei der Effektgröße nach Cohen (1992, S. 157) konnte lediglich ein kleiner Effekt festgestellt werden ($d = 0,37$).

Ein weiterer t-Test wurde mit den Vergleichsgruppen lesbischer und schwuler Teilnehmender durchgeführt. Hier konnte kein signifikanter Zusammenhang in Hinblick auf die durchschnittliche Erfahrung mit Mikroaggressionen festgestellt werden. Es gibt jedoch signifikante Zusammenhänge auf der Subskala HnV sowie CnK. Lesbische Teilnehmende erfahren statistisch signifikant mehr Mikroaggressionen auf der Ebene HnV ($M = 2,72$, $SD = 0,83$, $n = 56$) als schwule Befragte ($M = 2,44$, $SD = 0,69$, $n = 96$), $t(150)$; $p = 0,027$. Ebenso haben lesbische Teilnehmende der Befragung ($M = 1,47$, $SD = 0,65$, $n = 56$) signifikant mehr cis-normativ-kulturelle Mikroaggressionen wahrgenommen als der Anteil der Befragten, die sich als schwul identifizieren ($M = 1,25$, $SD = 0,40$, $n = 96$), $t(150)$; $p = 0,021$. Dabei wurde für den Zusammenhang bei HnV eine kleine Effektgröße nach Cohen von $d = 0,38$ und für den Zusammenhang der CnK ebenfalls eine kleine Effektgröße von $d = 0,45$ ermittelt. Die Nullhypothese, dass die Mittelwerte der Variablen gleich sind, kann demnach abgelehnt werden und die Alternativhypothese (H_4) kann angenommen werden.

Des Weiteren wird mittels einfacher linearer Regressionsanalyse untersucht, welchen Einfluss die durchschnittlichen Erfahrungen mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld auf das allgemeine Wohlbefinden und Gefühl von Schutz und Wertschätzung durch gegebene InD Maßnahmen im eigenen Unternehmen haben.

Die Nullhypothese, dass die durchschnittlichen Erfahrungen mit Mikroaggressionen keinen Einfluss auf die wahrgenommene Schutz- und Wertschätzungsgefühl haben, kann zunächst verworfen werden ($p < 0,001$). Demnach kann von einem Zusammenhang der beiden Variablen ausgegangen werden, welcher wie im Streudiagramm aus Abbildung 10 durch eine annähernde Regressionsgerade verdeutlicht wird. Es handelt sich dabei um einen negativen Zusammenhang der beiden Variablen, sodass vermutet werden kann, dass vermehrte Erfahrungen mit Mikroaggressionen in einem verringertem Gefühl von Schutz und Wertschätzung am Arbeitsplatz resultieren kann.

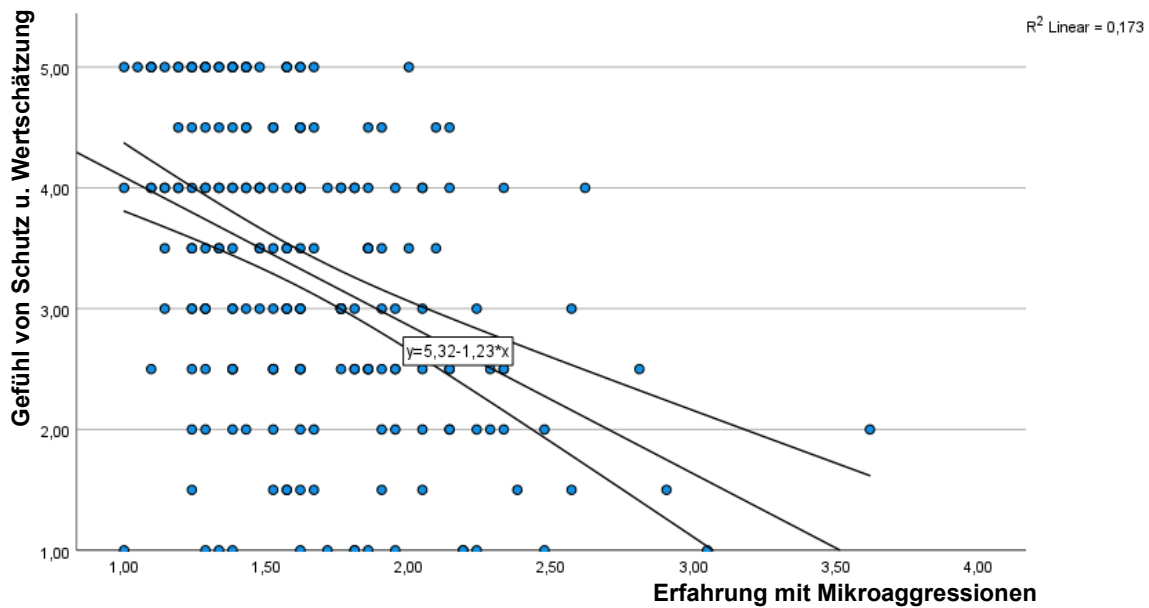


Abbildung 10) Lineare Regression der durchschnittlichen Erfahrung mit Mikroaggressionen und dem Schutz-/Wertschätzungsgefühl der Teilnehmenden im Arbeitsumfeld
 Anmerkung. Likert-Skala: 1-niedrig → 5-hoch (Eigene Darstellung)

Das R-Quadrat verdeutlicht hier mit 0,173 zwar eine signifikante, allerdings eher unerhebliche Korrelation der Variablen, da lediglich 17,3% des Schutz- und Wertschätzungsgefühls mit den durchschnittlichen Erfahrungen durch Mikroaggressionen erklärt werden können. 82,7% werden demnach von anderen Variablen als der untersuchten unabhängigen Variablen beeinflusst.

Für die Auswertung der qualitativen Abschlussfrage, bei welcher die Teilnehmenden ergänzende Kommentare und Erfahrung abgeben konnten, wurden die Antworten entsprechend mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring klassifiziert und induktive Kategorien gebildet. Dabei wurden $n = 41$ Analyseeinheiten aus den 207 Teilnehmenden identifiziert und untersucht. Die Antwortelemente der Teilnehmenden lassen sich in zwölf Kategorien einteilen, wovon die fünf Kategorien mit den größten Häufigkeiten zum Untersuchungsthema als Auszug in Tabelle 4 aufgeführt sind (siehe Anhang C, Tabelle h für Übersicht mit Ankerbeispielen). Kategorien mit einer geringeren Häufigkeit wurden in Hinblick auf ihre Ausprägungen und den Umfang dieser Arbeit vernachlässigt.

Tabelle 4) Kategoriensystem mit Häufigkeiten und Definitionen

Kategorie	Definition
K1: Outing am Arbeitsplatz (<i>n=10</i>)	Der Outing-Status gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen.
K2: Erlebte Mikroaggressionen (<i>n=9</i>)	Persönliche Erfahrungen mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld.
K3: Wertewandel und Generationen (<i>n=7</i>)	Der Aspekt der unterschiedlichen Sozialisation der Generationen und der Wandel der Werte in der Gesellschaft.
K4: Intersektionalität (<i>n=6</i>)	Das gleichzeitige Zusammenspiel/-wirken verschiedener sozialer Identitäten in Hinblick auf Diskriminierung.
K5: Hetero-/Cis-normative Kultur (<i>n=4</i>)	Ideologie, in welcher Heterosexualität bzw. Cis-Geschlechtlichkeit als Norm und Standard in der Gesellschaft angesehen wird, woraufhin Abweichungen dieser Norm als diskriminierungswürdig angesehen werden.

Unter den Analyseeinheiten wurde das Thema des Outings am Arbeitsplatz (*K1*) in Bezug auf Mikroaggressionen am häufigsten von den Befragten angesprochen. Dabei werden Aspekte des intersektionalen Outings in Bezug auf beide Dimensionen, der sexuellen Orientierung als auch der Geschlechtsidentität von den Befragten, genannt (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K1B1*). Befragte, deren Antworten teilweise in die Analyseeinheiten der *K1* fallen und intersektionale Identitäten haben, geben an, dass sie lediglich in Bezug auf eine der beiden Identitäten am Arbeitsplatz geoutet sind. Darüber hinaus zeigen die Analyseeinheiten der *K1*, dass ein Großteil der Befragten aus Angst vor Diskriminierung nicht geoutet ist am Arbeitsplatz (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K1B2*).

Eine weitere Kategorie wurde gebildet, um Mikroaggressionen, welche basierend auf der eigenen LGBTQ+-Identität im Arbeitskontext wahrgenommen wurden, zu clustern (*K2*). Der Wertewandel und die Divergenz der Generationen in Hinblick die Sozialisation der Gesellschaft über verschiedene Zeiträume hinweg wurde in *K3* kategorisiert. Dabei wird deutlich, dass eine größere Sensibilität und Akzeptanz von jüngeren Generationen gegenüber dem Untersuchungsgegenstand wahrgenommen wird (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K3B1*; *K3B2*). *K4* kategorisiert die Analyseeinheiten zu dem Thema Intersektionalität, welche von den Befragten vermehrt genannt wurde. Hierbei wird teilweise die Intersektionalität der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität benannt (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K4B2*). Darüber hinaus wird mehr-

fach die Intersektionalität von lesbischen Frauen in Bezug auf die sexuelle Orientierung und das biologische Geschlecht bzw. die Geschlechtsinszenierung als weiblich/Frau genannt (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K4B1*; *K4B3*). Dabei erklärten die Befragten eine stärkere Wahrnehmung von Diskriminierung auf Basis ihres weiblichen Geschlechts bzw. der von anderen als weiblich eingeordneten Geschlechtsinszenierung, als auf Basis der eigenen sexuellen Orientierung. Die letzte Kategorie (K5) klassifiziert Analyseelemente unter dem Aspekt hetero- bzw. cis-normativer Gesellschaftskulturen. Hierbei wurden Antwortelemente identifiziert, welche traditionelle Werte und Normen der Gesellschaft sowie Einstellungen und Vorbehalte verschiedener Gesellschaftsgruppen als grundlegendes Problem für einen Wandel hin zu mehr Offenheit, Akzeptanz und Toleranz benennen (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K5B1*).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Outing der Befragten einen besonderen Stellenwert im Zusammenhang mit dem Thema Mikroaggressionen hat. Hierbei lässt sich erkennen, dass auch der Aspekt der Intersektionalität eng mit der Outing-Entscheidung und dem -Status der Teilnehmenden im Arbeitsumfeld zusammenhängt. Die Befragten mit intersektionalen Identitäten gaben unter anderem an, dass die Angst vor Diskriminierung in Bezug auf eine der Identitäten größer sein kann als jene auf die andere Identität (siehe Anhang C, Tabelle h, Bsp. *K4B2*).

6 Diskussion

Abschließend werden die präsentierten Ergebnisse und die Beantwortungen der Forschungsfragen und Hypothesen beurteilt, diskutiert und auf sinnvolle Implikationen für die Praxis hin interpretiert. Dafür werden die übergeordneten Forschungsfragen in Teilkapitel unterteilt, in welchen jeweils ergänzend die entsprechenden Ergebnisse der Hypothesen diskutiert werden. Darüber hinaus werden mögliche Limitationen der vorliegenden Arbeit identifiziert und Empfehlungen für weiterführende Untersuchungen ausgesprochen.

Die Ergebnisse zeigen verschiedene Einflussfaktoren, wie das Alter, die Betriebszugehörigkeit, das Vorhandensein von InD Maßnahmen, die individuelle sexuelle Orientierung oder der Outing-Status am Arbeitsplatz für die Erfahrungen mit Mikroaggressionen auf.

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden liegt mit 32,5 Jahren deutlich unter dem Bundesdurchschnitt erwerbstätiger Personen von 44 Jahren (Statistisches Bundesamt, 2018). Bedingt durch die willkürliche Selbstselektion der Stichprobe innerhalb relevanter LGBTQ+-Netzwerke kann die höhere Sensibilität und Relevanz des Themas für jüngere Generation ein möglicher Grund für die Stichprobenverzerrung sein.

Die Ergebnisse zur Wahrnehmung von Mikroaggressionen verdeutlichen, dass sich die Erfahrungen nicht umfassend auf das LGBTQ+-Spektrum generalisieren lassen, sondern es vielmehr subtile Unterschiede bei den Untergruppen gibt. Wie existierende Forschungen zu klassischer (systematischer) Diskriminierungen auf Basis der sexuellen Orientierung zeigen (Flanders et al., 2019, S. 143) sind auch die Erfahrungen mit Mikroaggressionen bei Personen mit non-monosexueller Orientierung innerhalb der Stichprobe häufiger aufgetreten. Dies kann auf ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zur LGBTQ+-Community aber auch zur heterosexuellen Gesellschaft zurückgeführt werden (Taylor et al., 2021, S. 27 f.). Die Gesellschaft im Allgemeinen sieht dabei die sexuelle Anziehung zu einem Geschlecht (Monosexualität) auf Basis der heteronormativen Sozialisation als Norm, sodass sich Homosexualität und Heterosexualität als zwei Ausprägungen eines Spektrums klar differenzieren lassen. Bisexualität oder Pansexualität weichen von dieser Konzeptionalisierung ab und integrieren eine Mehrzahl an sexuell anziehenden (biologischen) Geschlechtern.

Es konnten ebenfalls Unterschiede zwischen schwulen und lesbischen Teilnehmenden im Zusammenhang mit Mikroaggressionen innerhalb der Stichprobe ermittelt werden.

Darüber hinaus weisen einige Ergebnisse der qualitativen Auswertung ein verstärktes Bewusstsein für Intersektionalität und damit verbundene Privilegien innerhalb der LGBTQ+-Community auf. So haben vermehrt weibliche Teilnehmende angegeben, dass sie eher das Gefühl haben, aufgrund sichtbarer sozialer Identitäten (z.B. biologisches Geschlecht, Herkunft oder Vorhandensein einer Behinderung) diskriminiert zu werden als aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Dabei stellen sich Privilegien heraus, welche Personen mit nur einer marginalisierten sozialen Identität (z.B. weiße schwule Männer) haben.

Als wichtiger Einflussfaktor für Mikroaggressionen und deren Wahrnehmung sind außerdem die zugrundeliegenden Ursachen, wie heteronormative Vorurteile/Vermutungen oder cis-normative Kultur, hervorgegangen. Hier konnten bei den Erfahrungen mit Mikroaggressionen im Zusammenhang mit dem Alter, dem Outing-Status und dem Vorhandensein von InD Maßnahmen teilweise signifikante Zusammenhänge je Subskala nachgewiesen werden. Demnach ist die Untersuchung eines mikroaggressiven Arbeitsumfelds nach bestimmten Parametern und Kategorien empfehlenswert.

Elemente der Subskala der Arbeitsplatzwerte (APW) sind bei den Befragten im Durchschnitt am geringsten ausgeprägt und werden daher am wenigsten am Arbeitsplatz wahrgenommen. Es kann vermutet werden, dass diese Elemente bereits teilweise durch nationale Gesetzgebungen oder betriebliche Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung abgedeckt sind. Insbesondere bei diskriminierender Behandlung im Bereich der monetären Vergütung oder bei Beförderungen sowie bei der Bedrohung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit gelten u.a. Gesetze wie das AGG oder das ArbSchG als Anspruchsgrundlage. Arbeitsplatzwerte nach der MEWS stellen eine eher offenkundige und sichtbare Ebene der Mikroaggressionen am Arbeitsplatz dar, welche als *Microassault* nach Sue et al. (2007) klassifiziert werden können. Mikroaggressionen durch heteronormative Vorurteile/Vermutungen (HnV) sowie durch cis-normative Kultur (CnK) sind hingegen gemeinhin als Norm in der Gesellschaft akzeptiert. Die subtileren Formen der Mikroaggressionen, welche sich als *Microinsult* und *Microinvalidation* nach Sue et al. (2007) klassifizieren lassen, stellen eine schwer zu identifizierende Bedrohung für die betroffenen Minderheiten und deren Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz dar.

Die Regelmäßigkeit und Frequenz der wahrgenommenen Mikroaggressionen am Arbeitsplatz werden von den Befragten als eher niedrig eingeschätzt. Jedoch lassen sich auch hier Unterschiede zwischen der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität

sowie zwischen Monosexualität und Non-Monosexualität erkennen. Aus den Ergebnissen konnte jedoch nicht ermittelt werden, ob die gering wahrgenommene Frequenz durch die Subtilität und Ambiguität von Mikroaggressionen nicht als solche identifiziert werden konnten oder ob es tatsächlich zu keinen mikroaggressiven Aussagen/Handlungen (aufgrund von wirksamen InD Maßnahmen) gekommen ist.

6.1 Der Einfluss des Outings am Arbeitsplatz auf Mikroaggressionen

Bei der Kategorisierung der MEWS in Subskalen wird in Bezug auf den Outing-Status deutlich, welchen Einfluss dieser auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen der Befragten hat. Dabei hat das Outing am Arbeitsplatz einen Zusammenhang mit den jeweiligen Erfahrungen mit Mikroaggressionen. Demnach werden mehr Mikroaggressionen auf Basis von Arbeitsplatzwerten von geouteten Teilnehmenden wahrgenommen als von ungeouteten Personen. *Microassaults*, als eher offenkundige Form der Mikroaggressionen, setzen gewissermaßen eine Offenheit/ein Outing über die LGBTQ+-Identität der betroffenen Mitarbeitenden voraus, um zu entstehen. Im Gegenzug dazu werden *Microinsults* und *Microinvalidations* auf der Ebene der heteronormativen Vorurteile/Vermutungen verstärkt durch ungeoutete Mitarbeitende wahrgenommen. Im Umkehrschluss kann vermutet werden, dass das Bewusstsein der potenziell mikroaggressiv handelnden Personen über die LGBTQ+-Identität der Mitarbeitenden auf Ebene der Hetero-/Cis-Normativität bereits zu einer Sensibilisierung der eigenen (unbewussten) Vorurteile/Vermutungen führt. Demnach treten verdeckte und subtile Mikroaggressionen im Bereich der HnV und CnK insbesondere dann auf, wenn den Verursachenden die LGBTQ+-Identität des Gegenübers nicht bewusst ist.

Grundsätzlich ist es zu empfehlen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen in welchem sich Mitarbeitende zu ihrer LGBTQ+-Identität bei Bedarf offen bekunden können. Dies liegt sowohl im Sinne der Mitarbeitenden als auch im Sinne der gesamten Organisation, um beispielsweise die Kosten des doppelten Denkens zu minimieren (Brind-Woody, 2013). Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass sich die Erfahrung mit Mikroaggressionen basierend auf dem Outing-Status der Mitarbeitenden verändern können. Es sollte einerseits ein Fokus daraufgelegt werden, dass die Belegschaft eine entsprechende psychologische Sicherheit empfindet, um sich im Arbeitskontext in Bezug auf die sexuelle oder geschlechtliche Identität öffnen zu können sowie gleichzeitig daraus resultierenden Mikroaggressionen im konkreten Fall der Arbeitsplatzwerte proaktiv

vorzubeugen. Des Weiteren ist es nicht jeder LGBTQ+-Person gleich wichtig vollständig oder teilweise am Arbeitsplatz in Bezug auf die individuelle(n) soziale(n) Identität(en) geoutet zu sein. Ergänzend dazu muss auch bei dem Outing eine klare Unterscheidung zwischen den Dimensionen der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität getroffen werden, sodass sich Personen mit intersektionalen LGBTQ+-Identitäten mehr als einmal outen müssten und sich der Prozess des Outings dabei stark unterscheiden kann (Zimman, 2009, S. 53).

6.2 Der Einfluss von Inclusion & Diversity-Maßnahmen auf Mikroaggressionen

Es wird angenommen dass nationale Gesetzgebungen nur teilweise gegen Mikroaggressionen am Arbeitsplatz wirken und Schutz vor derlei Diskriminierung bieten (Resnick & Galupo, 2019, S. 1397). Demnach können Maßnahmen und Initiativen im Zuge eines strategischen InD Managements bestehende Gesetze sinnvoll ergänzen und für die eigene Unternehmenskultur und Organisationsstruktur umsetzen. Viele mittelständige bis große Unternehmen verfolgen ein allgemeines InD Management mit übergeordneten Anti-Diskriminierungsrichtlinien. Jedoch lässt der aktuelle Forschungsstand, inklusive dieser Bachelorarbeit vermuten, dass allgemeine Richtlinien bei der Subtilität und Ambiguität von Mikroaggressionen nur unzureichend wirken. Das Vorhandensein derlei Maßnahmen, Richtlinien und Initiativen kann sich dennoch positiv auf die Erfahrungen mit Mikroaggressionen auswirken, wie die Ergebnisse der konstruierten Inferenzpopulation verdeutlichen. Hier bleibt ungeklärt, welche Maßnahmen jedoch konkret bei Mikroaggressionen Wirkung zeigen. Williams (2020) verweist darauf, dass sich ein grundsätzliches Bewusstsein für die Existenz von Mikroaggressionen, das Wissen über deren Beschaffenheit sowie deren Auswirkungen bereits positiv auf die Sozialisation und Sensibilisierung der Belegschaft in Organisationen und der Forschung auswirken können (S. 21).

6.3 Implikationen für die Praxis

Die Beschaffenheit von Mikroaggressionen sowie deren Subtilität und Ambiguität stellt das Management vor neue Herausforderungen. Eine hetero- und cis-normative Wer-

tegesellschaft und Sozialisation, welche vielen Mikroaggressionen ursächlich zugrunde liegen, erschwert den Veränderungsprozess und bedarf einem holistischen, metalinguistischen sowie werte- und verhaltenspsychologischen Konzept, um ein Umdenken zugunsten einer offenen, verständnisvollen und sensiblen Belegschaft zu erwirken. Ein unterstützendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld wirkt sich nicht nur positiv auf die interne und externe Employer Brand aus, sondern auch auf die Arbeitsleistung und die Motivation der LGBTQ+-Belegschaft (Huffman et al., 2008, S. 237).

Die MEWS stellt dabei ein nützliches und validiertes Instrument zur Identifikation und Messung von LGBTQ+-Mikroaggressionen im Unternehmen dar (Resnick & Galupo, 2019, siehe Anhang B). Die Skala kann als Ausgangspunkt genutzt werden, um mikroaggressive Erfahrungen im eigenen Unternehmen und/oder der Abteilung zu erfassen. Resnick und Galupo betonen, dass allein diese Maßnahme bei der Positionierung und Sensibilisierung gegen Mikroaggressionen im Arbeitskontext ein wirksames Zeichen in der Belegschaft setzen kann (2019, S. 1396), dies zeigt auch diese Arbeit. Darauf basierend können individuelle Strategien und weitere Maßnahmen im Zuge eines InD Managements entwickelt werden. In erster Linie müssen Mitarbeitende der LGBTQ+-Community aktiv in den Prozess eingebunden werden, um die individuellen Perspektiven der einzelnen Gruppen zu berücksichtigen. Spezielle Arbeitsgruppen mit neutralen Mediator:innen schaffen Möglichkeiten für den Austausch und bieten Anlaufstellen für mikroaggressive Erfahrungen (Resnick & Galupo, 2019, S. 1397). So sollte nicht nur reaktiv gegen derlei Erfahrungen am Arbeitsplatz vorgegangen werden, sondern auch proaktiv durch Bildungsangebote und Sensibilisierungstrainings. Insbesondere die Subtilität der Mikroaggressionen macht es für dies den Verursachenden, die eigenen (un-)bewussten Vorurteile/Vermutungen und damit ggf. mikroaggressives Verhalten zu realisieren. Auf der anderen Seite haben empfangende Personen die Schwierigkeit, zu erkennen, auf welcher Grundlage sie sich durch diese subtile Diskriminierung angegriffen oder benachteiligt fühlen. Durch Trainings oder Schulungen kann die Belegschaft dahingehend sensibilisiert werden. In Ergänzung lassen sich spezielle Richtlinien und Verhaltenskodizes zu beispielsweise der Kleidung, Namensänderungen, Pronomen oder geschlechtsneutraler Toiletten innerhalb der Organisation aufstellen, um eine Null-Toleranz-Politik zu vermitteln und für betroffene Mitarbeitende eine Anspruchsgrundlage zu schaffen (Sawyer et al., 2016, S. 22 ff.). Dafür müssen sich gewisse Untergruppen, insb. jene mit nicht-intersektionalen Identitäten, ihrer

Privilegien bewusst werden und können entsprechend als Botschafter:innen und Unterstützer:innen für das Thema fungieren (Williams, 2020, S. 21). Darüber hinaus muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es bewusste und unbewusste Vorurteile/Vermutungen gibt und alle Mitarbeitenden diese in verschiedenen Ausprägungen besitzen.

Nichts desto trotz dürfen die Bedürfnisse und Anliegen der non-LGBTQ+-Belegschaft und Allies in Hinblick auf *Reverse Discrimination* (O'Donovan, 2017) und die allgemeine Team-/Gruppendynamik nicht vernachlässigt werden. Hier gilt es eine Balance durch das InD Management zu schaffen und verschiedene Perspektiven und Initiativen zu harmonisieren. Die Subtilität der Mikroaggressionen macht es außerdem umso wichtiger, den Erfahrungen Raum für Gespräche zu bieten. Dabei ist es wichtig, keine Annahmen über die tatsächlichen Auswirkungen oder Effekte auf Betroffene zu machen oder zu hinterfragen, ob tatsächlich eine Mikroaggression vorgefallen ist (Williams, 2020, S. 21).

6.4 Limitationen und weiterführende Forschung

Als eine Limitation der vorliegenden Bachelorarbeit kann die nicht-probabilistische Selbstselektionsstichprobe angesehen werden, da diese kaum global repräsentative Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit der LGBTQ+-Arbeitnehmenden zulässt. Die gegebenen Stichprobenverzerrungen und die willkürliche und damit nicht zufällige Auswahl der Teilnehmenden führen dazu, dass die Ergebnisse dieser Arbeit lediglich für die Teilerhebung der konstruierten Inferenzpopulation gültig anwendbar sind. Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich daher in Hinblick auf die externe Validität der Ergebnisse und deren Repräsentativität für die Gesamtpopulation. Die interne Validität ist aufgrund des nicht-experimentellen Charakters der Arbeit nur teilweise gegeben, da zwar die Zusammenhänge der Variablen aufgezeigt werden, jedoch nicht erkenntlich wird, wie die Ursache-Wirkungs-Relation ursächlich zustande kommt. Des Weiteren ist das Umfeld, in dem die Beantwortung des Fragebogens stattgefunden hat, aufgrund des Online-Formats nicht kontrollierbar, weshalb es hier möglicherweise zu Problemen in der Validität kommen kann. Die Reliabilität der Studie ist aufgrund des standardisierten Fragebogens und der hauptsächlich geschlossen gestellten Fragen weitreichend gegeben. Die Objektivität wird durch eine klar definierte Vorgehensweise der Messungen und Durchführung sichergestellt. Dies wird unterstützt, indem wenig

Raum für Interpretation gegeben wurde und Fragestellungen nicht zu offen gestaltet wurden.

Darüber hinaus ist die schwere Erreichbarkeit der Zielpopulation als Limitation zu nennen, welche einen möglichen Grund für die Stichprobenverzerrung darstellen kann. Als sensibler Bestandteil der Persönlichkeit besteht die Möglichkeit, dass beispielsweise Personen, die nicht offen mit dem Thema umgehen erst gar nicht an der Umfrage teilnehmen, der Fragebogen bestimmte Gruppen innerhalb des Spektrums gar nicht erreichen kann oder einzelne Untergruppen stärker vertreten sind als andere. Es kann außerdem davon ausgegangen werden, dass Personen, die sich dem LGBTQ+-Spektrum zugehörig fühlen, grundsätzlich ein Arbeitsumfeld suchen, welches Unterstützung, Akzeptanz und Engagement für Inklusion und Diversität der eigenen Identität fördert, sodass es hier zu einem *Selection Bias* des Arbeitsumfelds der Teilnehmenden kommen kann. Die Perspektive zu Erfahrungen mit LGBTQ+-Mikroaggressionen in anderen (kleinen und mittelständischen) Unternehmen ohne InD Management/Maßnahmen kann demnach unterrepräsentiert sein.

Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich außerdem aus der starken Heterogenität der LGBTQ+-Untergruppen selbst. Nicht nur die Unterscheidung zwischen Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung ist hier relevant, sondern beispielsweise auch die der Monosexualität (z.B. homosexuell) und Non-Monosexualität (z.B. bisexuell) oder zwischen schwulen und lesbischen Personen. So können die einzelnen Untergruppen, welche oft als homogenes Kollektiv unter dem Akronym LGBTQ+ zusammengefasst werden, sehr individuelle Erfahrungen, Ansichten und Bedürfnisse haben, auf welche in zukünftigen Untersuchungen, wie auch von Nadal et al. (2016, S. 503) empfohlen, noch stärker eingegangen werden sollte. Als weiteren relevanten Aspekt für zukünftige Forschungen lässt sich die Kategorisierung von Personen nennen, welche Mikroaggressionen senden. Insbesondere im Arbeitskontext könnten hier Verhaltensmuster auf verschiedenen Hierarchieebenen oder sozialer Gruppendynamiken untersucht werden sowie Mikroaggressionen innerhalb der LGBTQ+-Community (Nadal et al., 2016, S. 503)

Darüber hinaus schließt diese Arbeit an den bestehenden Forschungsstand dahingehend an, dass der Aspekt der Intersektionalität eine wichtige Rolle im Verständnis und dem Umgang mit Diskriminierung hat (Balsam et al., 2011; Nadal, 2013; Nadal et al.,

2015). Weiterführende Forschungen müssen das gleichzeitige Zusammenwirken verschiedener sozialer Identitäten und Diversitätsdimensionen untersuchen, um ein holistisches Bild zu schaffen und zielführende Strategien für die Praxis zu entwickeln.

Die vorliegende Arbeit zeigt die Vermutung auf, dass das Vorhandensein klassischer InD Maßnahmen und Konzepte nicht nur im Zusammenhang mit den Erfahrungen durch systematische Diskriminierung, sondern auch mit den subtileren Mikroaggressionen steht. Weitere Untersuchungen können darauf aufbauen und einzelne Maßnahmen individuell analysieren und auf neue Formen der Diskriminierung konzeptionell anpassen. Als Limitation ist hier zu nennen, dass der tatsächliche Umfang und die Gestaltung der InD Maßnahmen und Initiativen der Unternehmen und Organisationen stark variieren kann. Hier bedarf es gegebenenfalls einer Einzelfalluntersuchung.

7 Fazit

Mikroaggressionen lassen sich nur schwer identifizieren. Sowohl die Verursachenden als auch die Empfangenden sind sich teilweise nicht über mikroaggressive Vorfälle im Klaren oder können diese kognitiv oder emotional nicht richtig einordnen. Ein wachsender Forschungsstand zu dem Thema zeigt jedoch klare Auswirkungen und negative Effekte durch Mikroaggressionen am Arbeitsplatz, sodass deren Einfluss auf das Leben und die Arbeit der betroffenen Minderheiten nicht unbeachtet bleiben darf.

Einige Mikroaggressionen basieren auf tief verwurzelten psychologischen, sozialen und kulturellen Rollenbildern, welche sich über die letzten Jahrhunderte als Norm in der Gesellschaft etabliert haben. Ein entsprechender Wertewandel und ein Umdenken finden bereits durch heranwachsende Generationen statt, jedoch muss in einem diversen und inklusiven Unternehmen ein Bewusstsein in allen Generationen und Hierarchiestufen geschaffen werden, um Synergien zu identifizieren und die Dynamik im Team und der Belegschaft zu optimieren.

Das moderne InD Management von Unternehmen muss über klassische Anti-Diskriminierungsmaßnahmen hinaus den Wandel und die Bedürfnisse marginalisierter Gruppen mit der allgemeinen Belegschaft und der gesellschaftlich weiterhin verankerten Norm vereinbaren. Dabei kann auf Unternehmensebene schneller und agiler auf neue Herausforderungen wie Mikroaggressionen reagiert werden als auf Ebene der nationalen Legislative.

Diese Arbeit leistet einen Anteil zum grundsätzlichen Verständnis und zu den Einflussfaktoren von Mikroaggressionen am Arbeitsplatz mit einem Fokus auf LGBTQ+-Mitarbeitende. Sie ergänzt dabei den bestehenden und größtenteils qualitativen Forschungsstand um quantitative Untersuchungen und wendet dabei vorhandene empirische Methodiken und quantitative Instrumente an. Dabei bieten die Erkenntnisse nützliche Ansätze für die Weiterentwicklung des InD Managements sowie für die Sensibilisierung anderer Stakeholder im Unternehmen. Darüber hinaus verdeutlicht diese Arbeit den Bedarf an individuellen Studien mit Fokus auf die jeweiligen Untergruppen der in sich sehr heterogenen LGBTQ+-Community. Gleichzeitig lassen die Resultate Überlegungen zu Mikroaggressionen gegenüber anderen marginalisierten Gruppen zu und ebnet den Weg für ein ganzheitliches Verständnis und Bewusstsein von Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Literaturverzeichnis

- Aubuchon, S. M. (2019). *Exploring Microaggressions among Trans Populations: Effects on Feelings of Social Exclusion* [Master Thesis]. Illinois State University, Illinois. <https://ir.library.illinoisstate.edu/etd/1048/>
- Bakhri, S., Udin, A. S., Suharnomo & Daryono (2018). Diversity management and organizational culture: Literature review, theoretical perspectives, and future directions. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(1), 172–178. https://www.researchgate.net/publication/323112628_Diversity_management_and_organizational_culture_Literature_review_theoretical_perspectives_and_future_directions/citations
- Balsam, K. F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J. & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: the LGBT People of Color Microaggressions Scale. *Cultural diversity & ethnic minority psychology*, 17(2), 163–174. <https://doi.org/10.1037/a0023244>
- Basford, T. E., Offermann, L. R. & Behrend, T. S. (2014). Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340–349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Bell, D. (2009). Heteronormativity. In *International Encyclopedia of Human Geography* (S. 115–119). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-008044910-4.00956-1>
- Beltz, A. M., Loviska, A. M. & Weigard, A. (2021). Daily gender expression is associated with psychological adjustment for some people, but mainly men. *Scientific reports*, Artikel 9114. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-88279-4>
- Brind-Woody, C. (2013, 23. August). *The Cost of Thinking Twice*. IBM Corporation. LGBT-coference, Kopenhagen. <https://www.slideshare.net/IBMDK/the-cost-of-thinking-twice-bu-claudia-brindwoody-082313>
- Bucher, D. & Gurtner, A. (2017). Diversität und Inklusion von Schwulen und Lesben – ein Lippenbekenntnis Schweizer Grossunternehmen? In K. O. Tokarski, J. Schellinger & P. Berchtold (Hrsg.), *Zukunftstrends Wirtschaft 2020* (S. 29–58). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15069-3_3

-
- Chang, T. K. & Chung, Y. B. (2015). Transgender Microaggressions: Complexity of the Heterogeneity of Transgender Identities. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 9(3), 217–234. <https://doi.org/10.1080/15538605.2015.1068146>
- Chen, J.-S., Huang, Y.-T., Lin, C.-Y., Yen, C.-F., Griffiths, M. D. & Pakpour, A. H. (2021). Relationships of Sexual Orientation Microaggression with Anxiety and Depression among Lesbian, Gay, and Bisexual Taiwanese Youth: Self-Identity Disturbance Mediates but Gender Does Not Moderate the Relationships. *International journal of environmental research and public health*, 18(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph182412981>
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Crocker, J. & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608–630. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.608>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A. & Munduate, L. (2018). Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. *Journal of interpersonal violence*, 33(12), 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>
- Döring, N., Bortz, J. & Pöschl, S. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften: Mit 194 Abbildungen und 167 Tabellen* (5. Aufl.). *Springer-Lehrbuch*. Springer Medizin Verlag.
- Dupreelle, P., Lindquist, J., Pellas, S., Novacek, G. & Micon, N. (2020). *BCG LGBTQ Employee Survey 2020*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2020/inclusive-cultures-must-follow-new-lgbtq-workforce>
- Eyer, K. R. (2010). Have We Arrived Yet? LGBT Right and the Limits of Formal Equity. *Law and Sexuality*(19), 160–166. <https://ssrn.com/abstract=1583965>
- Ferrari, F., Imperato, C. & Mancini, T. (2021). Heteronormativity and the Justification of Gender Hierarchy: Investigating the Archival Data From 16 European Countries. *Frontiers in psychology*, 12, Artikel 686974, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.686974>
- Flanders, C. E., LeBreton, M. & Robinson, M. (2019). Bisexual Women's Experience of Microaggressions and Microaffirmations: A Community-Based, Mixed-Methods Scale Development Project. *Archives of sexual behavior*, 48(1), 143–158. <https://doi.org/10.1007/s10508-017-1135-x>

-
- Franken, S. (2015). Business Case der Diversität. In S. Franken (Hrsg.), *Studienwissen kompakt. Personal: Diversity Management* (S. 97–116). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06797-7_6
- Frohn, D. Prof. Dr., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). *Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html
- Gonsalkorale, K. & Williams, K. D. (2007). The KKK won't let me play: ostracism even by a despised outgroup hurts. *European Journal of Social Psychology*, 37(6), 1176–1186. <https://doi.org/10.1002/ejsp.392>
- Griffin, L., Clyde, K., Byng, R. & Bewley, S. (2021). Sex, gender and gender identity: a re-evaluation of the evidence. *BJPsych bulletin*, 45(5), 291–299. <https://doi.org/10.1192/bjb.2020.73>
- Hajjar, L. & Hugonet, C. (2015). *Diversity within small and medium-sized Enterprises: Best Practices and Approaches for Moving Ahead*. Luxemburg. European Commission.
- Hayfield, N. (2020). *Bisexual and Pansexual Identities*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429464362>
- Hearn, J. & Parkin, P. W. (1983). Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area. *Organization Studies*, 4(3), 219–242. <https://doi.org/10.1177/017084068300400302>
- Hearn, J. & Parkin, W. (1987). *Sex at work: The power and paradox of organization sexuality*. St. Martin's Press.
- Herek, G. M. (2007). Confronting Sexual Stigma and Prejudice: Theory and Practice. *Journal of Social Issues*, 63(4), 905–925. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00544.x>
- Hoyt, C. L., Aguilar, L., Kaiser, C. R., Blascovich, J. & Lee, K. (2007). The self-protective and undermining effects of attributional ambiguity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 884–893. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.10.013>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M. & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>

-
- Ipsos. (2021). *LGBT+ Pride 2021 Global Survey*. Ipsos. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/LGBT%20Pride%202021%20Global%20Survey%20Report_3.pdf
- Irmen, L. & Steiger, V. (2005). Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs / On the history of the generic use of the masculine gender: Linguistic, philosophical, and psychological aspects in historical discourse. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 33(2-3). <https://doi.org/10.1515/zfgl.33.2-3.212>
- Johnson, N. N. & Johnson, T. L. (2022). Microaggressions. In I. R. Management Association (Hrsg.), *Research Anthology on Racial Equity, Identity, and Privilege* (S. 105–121). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4507-5.ch006>
- Kattari, S. K. (2020). Ableist Microaggressions and the Mental Health of Disabled Adults. *Community mental health journal*, 56(6), 1170–1179. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00615-6>
- Killermann, S. (2017). *The Genderbread Person*. <https://www.genderbread.org/resource/genderbread-person-v4-0>
- King, E. B., Dunleavy, D. G., Dunleavy, E. M., Jaffer, S., Morgan, W. B., Elder, K. & Graebner, R. (2011). Discrimination in the 21st century: Are science and the law aligned? *Psychology, Public Policy, and Law*, 17(1), 54–75. <https://doi.org/10.1037/a0021673>
- Krahé, B. (2015). Aggression: Eine sozialpsychologische Perspektive. In G. Hartung & M. Herrgen (Hrsg.), *Interdisziplinäre Anthropologie. Interdisziplinäre Anthropologie* (S. 13–48). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07410-4_1
- Krell, G. (Hrsg.). (2008). *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9560-5>
- Labucay, I. (2015). Diversity management and performance: paving the way for a revised business case. *European J. International Management*(Vol. 9, Nr. 4), S. 425–441. https://www.researchgate.net/profile/Inez-Labucay/publication/281197281_Diversity_management_and_performance_Paving_the_way_for_a_revised_business_case/links/5a215499a6fdcc6a18bcc814/Diversity-management-and-performance-Paving-the-way-for-a-revised-business-case.pdf

-
- Lilienfeld, S. O. (2017). Microaggressions: Strong Claims, Inadequate Evidence. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 12(1), 138–169. <https://doi.org/10.1177/1745691616659391>
- Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M. & Krentz, M. (2017). *BCG Diversity and Innovation Survey*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>
- Loue, S. (2006). *Assessing Race, Ethnicity and Gender in Health*. Springer Science+Business Media, Inc.
- Madera, J. M. (2013). Best Practices in Diversity Management in Customer Service Organizations. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 124–135. <https://doi.org/10.1177/1938965513475526>
- EARSandEYES GmbH. (2021, 11. März). *So verändert geschlechtergerechte Sprache die Wahrnehmung* [Press release]. <https://www.earsandeyes.com/blog/geschlechtergerechte-sprache-gendersternchen-17097/>
- Matuska, E. & Salek-Iminska, A. (2014). Diversity Management as Employer Branding Strategy - Theory and Practice. *Human Resources Management & Ergonomics*(Vol. 8), 72–87.
- Mayfield, M., Mayfield, J. & Walker, R. (2021). Leader Communication and Follower Identity: How Leader Motivating Language Shapes Organizational Identification through Cultural Knowledge and Fit. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 221–253. <https://doi.org/10.1177/2329488420979285>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz Pädagogik. Beltz.
- Mendes, W. B., Major, B., McCoy, S. & Blascovich, J. (2008). How attributional ambiguity shapes physiological and emotional responses to social rejection and acceptance. *Journal of personality and social psychology*, 94(2), 278–291. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.2.278>
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community* (1. Aufl.). *Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual psychology*. American Psychological Association.
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D. & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147–163. <https://doi.org/10.1037/qup0000026>

-
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T. & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions Toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature. *Journal of sex research*, 53(4-5), 488–508. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495>
- Nielsen, J. M., Walden, G. & Kunkel, C. A. (2000). Gendered Heteronormativity: Empirical Illustrations in Everyday life. *The Sociological Quarterly*, 41(2), 283–296. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2000.tb00096.x>
- O'Donovan, D. (2017). Inclusion: Diversity Management 2.0. In C. Machado & J. P. Davim (Hrsg.), *Managing Organizational Diversity* (S. 1–28). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54925-5_1
- Persson, T. J., Pfaus, J. G. & Ryder, A. G. (2015). Explaining mental health disparities for non-monosexual women: abuse history and risky sex, or the burdens of non-disclosure? *Social science & medicine* (1982), 128, 366–373. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.08.038>
- Pierce, C. (1970). Offensive Mechanisms. In F. B. Barbour (Hrsg.), *The Black Seventies* (S. 265–282). Porter Sargent Publisher.
- Pitcher, E. N. (2017). 'There's stuff that comes with being an unexpected guest': experiences of trans* academics with microaggressions. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 30(7), 688–703. <https://doi.org/10.1080/09518398.2017.1309588>
- Plummer, D. L. (2003). *Handbook of diversity management: Beyond awareness to competency based learning*. University Press of America.
- Pringle, J. K. (2008). Gender in Management: Theorizing Gender as Heterogender. *British Journal of Management*, 19(s1), 110-119. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00576.x>
- Resnick, C. A. (2016). *Measuring Experience of LGBT Microaggressions in the Workplace: Initial Development and Validation of the Mircoaggression Experiences at Work Scale* [Dissertation]. University of San Francisco, San Francisco, USA.
- Resnick, C. A. & Galupo, M. P. (2019). Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of homosexuality*, 66(10), 1380–1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>

-
- Rowe, M. (2008). Micro-affirmations and micro-inequities. *Journal of International Ombudsman Association*(1), 1–9.
- Russell, S. T., Pollitt, A. M., Li, G. & Grossman, A. H. (2018). Chosen Name Use Is Linked to Reduced Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Suicidal Behavior Among Transgender Youth. *The Journal of adolescent health : official publication of the Society for Adolescent Medicine*, 63(4), 503–505.
<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2018.02.003>
- Salim, S., Robinson, M. & Flanders, C. E. (2019). Bisexual women’s experiences of microaggressions and microaffirmations and their relation to mental health. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 6(3), 336–346.
<https://doi.org/10.1037/sgd0000329>
- Sawyer, K., Thoroughgood, C. & Webster, J. (2016). Queering the Gender Binary: Understanding Transgender Workplace Experiences. In T. Köllen (Hrsg.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (S. 21–42). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_2
- Seliverstova, Y. & Pierog, A. (2021). A theoretical Study on Global Workforce Diversity Management, Its Benefits and Challenges. *Cross-Cultural Management Journal*(Vol. 13), 117-124.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randal, A. E. & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117–133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Singh, R. S., Bhambhani, Y., Skinta, M. D. & Torres-Harding, S. R. (2021). Measurement of Intersectional Microaggressions: Conceptual Barriers and Recommendations. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 16(5), 956–971.
<https://doi.org/10.1177/1745691621991855>
- Spears, R. & Tausch, N. (2014). Vorurteile und Intergruppenbeziehungen. In K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.), *Springer-Lehrbuch. Sozialpsychologie* (S. 507–564). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41091-8_14
- Statistisches Bundesamt. (2018, 19. November). *Erwerbstätige im Durchschnitt 44 Jahre alt: Pressemitteilung Nr. 448 zum Mikrozensus 2017* [Press release].

-
- https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html
- Stein, P. (2019). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 125–142). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_8
- Sue, D. W. (2021). *Microaggressions: Death by a Thousand Cuts*. Scientific American. <https://www.scientificamerican.com/article/microaggressions-death-by-a-thousand-cuts/>
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *The American psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Süß, S. & Kleiner, M. (2006). Diversity-Management in Deutschland: Mehr als eine Mode? Diversity-Management; Empirische Untersuchung; Literaturanalyse; Managementmoden; Neo-Institutionalismus. *Die Betriebswirtschaft*(5), S. 521–541. <https://www.proquest.com/open-view/1038beda17ae8ca770b3149ab0c71bb4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=46236>
- Sutter, M. & Perrin, P. B. (2016). Discrimination, mental health, and suicidal ideation among LGBTQ people of color. *Journal of counseling psychology*, 63(1), 98–105. <https://doi.org/10.1037/cou0000126>
- Swank, E. (2018). Sexual identities and participation in liberal and conservative social movements. *Social science research*, 74, 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.04.002>
- Tao, K. W., Owen, J. & Drinane, J. M. (2017). Was that Racist? An Experimental Study of Microaggression Ambiguity and Emotional Reactions for Racial–Ethnic Minority and White Individuals. *Race and Social Problems*, 9(4), 262–271. <https://doi.org/10.1007/s12552-017-9210-4>
- Taylor, J., Power, J. & Smith, E. (2021). Bisexuals' Experiences of Mental Health Services: Findings from the Who I Am Study. *Sexuality Research and Social Policy*, 18(1), 27–38. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00440-2>

-
- Tran, D., Sullivan, C. T. & Nicholas, L. (2022). Lateral Violence and Microaggressions in the LGBTQ+ Community: A Scoping Review. *Journal of homosexuality*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.2020543>
- Wagner-Schelewsky, P. & Hering, L. (2019). Online-Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 787–800). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_54
- Williams, M. T. (2020). Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 15(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/1745691619827499>
- Zimman, L. (2009). 'The other kind of coming out'. *Gender and Language*, 3(1), 53–80. <https://doi.org/10.1558/genl.v3i1.53>
- Zimman, L. (2017). Transgender language reform. *Journal of Language and Discrimination*, 1(1), 84–105. <https://doi.org/10.1558/jld.33139>

Anhang

Anhang A)	LimeSurvey-Online-Fragebogen.....	58
Anhang B)	Microaggression Experiences at Work Scale (MEWS).....	65
Anhang C)	Ergänzende Ergebnisse, Tabellen und Abbildungen.....	66

Mikroaggressionen gegenüber LGBTQ+-Mitarbeitenden

Liebe:r Teilnehmer:in,

diese Studie untersucht moderne Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz, im speziellen **Mikroaggressionen*** gegenüber LGBTQ+-Mitarbeitenden, sowie die wahrgenommene Wirksamkeit und Zielführung/-erfüllung von bestehenden Maßnahmen und Initiativen zum Schutz dieser Mitarbeitenden im Unternehmen.

Die Umfrage richtet sich daher an alle berufstätigen Personen (z.B. Vollzeit-/Teilzeitkräfte, Arbeitnehmer:innen, Werkstudent:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, Mini-Jobber:innen, o.ä.) die sich dem LGBTQ+-Spektrum zugehörig fühlen.

(LGBTQ+: Lesbisch, schwul, Bisexuell, Transsexuell/-geschlechtlich, Queer, Non-Binär, Pansexuell, Gender Fluid, Asexuell, Intersex, usw.)

Die Bearbeitungsdauer liegt bei ca. **5-8 Minuten**.

Die Fragen haben größtenteils vorgegebene Antwortkategorien, was ein schnelles Ausfüllen des Fragebogens ermöglicht.

Die Angaben sind anonym und die Teilnahme natürlich freiwillig. Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben, die Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihre Arbeitgebenden zulassen würden.

Die erhobenen Daten werden im Zuge einer Studienabschlussarbeit ausgewertet, analysiert und interpretiert.

Bei Interesse an den Ergebnissen dieser Untersuchung oder bei etwaigen Rückfragen können Sie sich gern an Pascal Secorsky wenden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Kontakt: Pascal Secorsky (he/him) (secorsky@hm.edu)

*„Mikroaggressionen sind subtile Formen der Diskriminierung, oft unbewusst oder unbeabsichtigt, die feindselige oder abfällige Botschaften vermitteln, insbesondere an und über Personen historisch marginalisierter sozialer Gruppen.“ (Nadal et al, 2016, S. 488)

In dieser Umfrage sind 17 Fragen enthalten.

Dies ist eine anonyme Umfrage.

In den Umfrageantworten werden keine persönlichen Informationen über Dich gespeichert, es sei denn, in einer Frage wird explizit danach gefragt.

Wenn Du für diese Umfrage einen Zugangsschlüssel benutzt hast, so kannst Du sicher sein, dass der Zugangsschlüssel nicht zusammen mit den Daten abgespeichert wurde. Er wird in einer getrennten Datenbank aufbewahrt und nur aktualisiert, um zu speichern, ob Du diese Umfrage abgeschlossen hast oder nicht. Es gibt keinen Weg, die Zugangsschlüssel mit den Umfrageergebnissen zusammenzuführen.

Demographie

* 1 Wie alt sind Sie?

📌 Deine Antwort muss zwischen 14 und 99 liegen.

📌 In diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

* 2 Fühlen Sie sich der LGBTQ+ Community zugehörig?

Bitte auswählen.. ▾

Bitte auswählen..

Ja

Nein

Ich bin mir unsicher.

* 3 Welches bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht haben Sie (eng. *sex assigned at birth*)?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen.. ▾
Bitte auswählen..
weiblich
männlich
divers / Intersex

* 4 Welche der nachfolgenden Antwortmöglichkeiten beschreibt am ehesten Ihre (aktuelle) geschlechtliche Identität (eng. *Gender Identity*)?

- (Cis-)Frau
- (Cis-)Mann
- Trans-Frau
- Trans-Mann
- Non-binär / genderqueer / genderfluid / agender / bigender
- unsicher/fragend (questioning)
- sonstige / nicht aufgeführt

Cis-geschlechtlich: Personen deren geschlechtliche Identität und deren biologisches Geschlecht übereinstimmen. (z.B. als biologische Frau geboren und fühlt sich in ihrer Identität als Frau)

Trans-geschlechtlich: Personen deren geschlechtliche Identität und deren biologisches Geschlecht nicht übereinstimmen. (z.B. als biologische Frau geboren, fühlt sich jedoch in der Identität als Mann)

Non-binär: Personen deren geschlechtliche Identität nicht ausschließlich männlich oder weiblich ist und damit außerhalb der binären Geschlechterordnung ist.

* 5 Welche der nachfolgenden Antwortmöglichkeiten beschreibt am ehesten Ihre (aktuelle) sexuelle Orientierung (eng. *sexual orientation*)?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- heterosexuell
- schwul
- lesbisch
- bisexuell
- fluid/wechselnd
- pansexuell
- asexuell
- sonstige / nicht aufgeführt

* 6 Was ist Ihr derzeit höchster Bildungsabschluss?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen.. ▾
Bitte auswählen..
ohne (beruflichen) Bildungsabschluss
(erweiterter) Haupt-/Volksschulabschluss
Mittlerer Schulabschluss
Allgemeine Hochschul-/Fachhochschulreife (Abitur)
Berufsausbildung (Lehre)
Bachelor / Bachelor Professional
Master / Master Professional / Diplom / Magister/Magistra
Promotion

Beschäftigung

* 7 Welche Antwortmöglichkeit trifft am besten auf Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit zu?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- Vollzeit erwerbstätig
- Teilzeit erwerbstätig
- Auszubildende:r
- Werkstudent:in / Praktikant:in
- Minijobber:in
- Selbstständig / Freiberuflich
- keine / etwas anderes

* 8 Haben Sie in Ihrer aktuellen Beschäftigung disziplinarische und/oder fachliche Führungsverantwortung?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen..

- Bitte auswählen..
- Ja, jedoch nur disziplinarisch
- Ja, jedoch nur fachlich/technisch
- Ja, sowohl als auch
- Nein

* 9 In welcher der folgenden Branchen/Industrien/Bereichen sind Sie aktuell tätig?

Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle zwischen 1 und 2 Antworten aus.

- Land-/Forstwirtschaft; Fischerei
- Produzierendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel; Verkehr; Tourismus und Gastgewerbe
- Information und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsdienstleistung
- Grundstücks-/Wohnungswesen
- Unternehmensdienstleistungen
- Gesundheitswesen und Medizin
- Sozialwesen; Bildung und Erziehung
- Design; Musik; Tanz; Schauspiel
- Öffentlicher Dienst und sonstige private Dienstleister
- Andere / nicht aufgeführt

* 10 Wie groß sind Ihre Arbeitgebenden bei welchen Sie aktuell beschäftigt sind?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen..

Bitte auswählen..

- weniger als 10 Mitarbeitende
- zwischen 10 und 49 Mitarbeitende
- zwischen 50 und 249 Mitarbeitende
- zwischen 250 und 1.000 Mitarbeitende
- mehr als 1.000 Mitarbeitende

* 11 Wie lang sind Sie bereits bei Ihrem aktuellen Arbeitgebenden beschäftigt?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen..

Bitte auswählen..

- weniger als 6 Monate
- 6-12 Monate
- mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre
- mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre
- mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre
- mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre
- mehr als 15 Jahre

LGBTQ+ Inclusion und Diversity im Unternehmen

* 12 Welche Diversity & Inclusion-Maßnahmen zur Unterstützung und Sichtbarkeit der LGBTQ+-Belegschaft gibt es und sind Ihnen bekannt in Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld? (Mehrfachnennungen möglich)

Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

- LGBTQ+ Awareness/Visibility/Education Trainings
- Unterstützung von internen/externen LGBTQ+ Events & (historischen) Tagen
- Kooperationen mit externen LGBTQ+-Organisationen
- Inclusion & Diversity Management
- Vertrauliche Ombudspersonen / Mediator:innen
- Unisex Toilette
- LGBTQ+ Sponsor:innen/Sponsorships im Unternehmen
- Externe Kommunikation (z.B. Diversity Statement mit Nennung von LGBTQ in Stellenanzeigen; Pressemitteilungen)
- LGBTQ+-Verhaltenskodex (Code of Conduct) (z.B. speziell für/gegenüber Transsexuellen Mitarbeitenden)
- Richtlinien zu geschlechtsneutraler/-inklusive Sprache (z.B. Pronomen)
- allgemeine Anti-Diskriminierungsrichtlinien (ohne speziellen Fokus auf LGBTQ+)

- LGBTQ+ Mitarbeitenden-Netzwerke/-Fokusgruppen
- Keine
- dezidierte LGBTQ+ Anti-Diskriminierungsrichtlinien
- Allyship-Programme
- Sonstige, und zwar:

*** 13 Bitte geben Sie an inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.**

🗳 Bitte wähle 8 Antworten aus.

	1 - Trifft auf mich überhaupt nicht zu.	2 - Trifft eher nicht auf mich zu.	3 - Trifft teilweise zu.	4 - Trifft eher auf mich zu.	5 - Trifft auf mich voll und ganz zu.
Ich bin in meiner aktuellen Beschäftigung gegenüber meinen Kolleg:innen geoutet bzgl. meiner LGBTQ+-Identität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin in meiner aktuellen Beschäftigung gegenüber meinen Vorgesetzten geoutet bzgl. meiner LGBTQ+-Identität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin in meiner aktuellen Beschäftigung gegenüber meinen Kund:innen geoutet bzgl. meiner LGBTQ+-Identität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wäre in meinem Arbeitsumfeld gern offener/geoutet bzgl. meiner LGBTQ+-Identität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lege Wert darauf, dass mein Arbeitsumfeld über meine LGBTQ+-Identität Bescheid weiß.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kenne alle unternehmenspolitischen oder organisationskulturellen Maßnahmen und Initiativen die meine arbeitgebende Institution zum Schutz vor Diskriminierung von LGBTQ+-Mitarbeitende unternimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich geschützt und sicher vor Diskriminierung im Unternehmen (durch z.B. unternehmenspolitische oder organisationskulturelle LGBTQ+-Maßnahmen und -Initiativen aus Frage 12).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich akzeptiert und wertgeschätzt im Unternehmen in Bezug auf meine LGBTQ+-Identität (durch z.B. unternehmenspolitische oder organisationskulturelle LGBTQ+-Maßnahmen und -Initiativen aus Frage 12).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

🗳 Eine 1 bedeutet dabei „trifft auf mich überhaupt nicht zu“, eine 5 bedeutet „trifft auf mich voll und ganz zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Mikroaggressionen im Arbeitsalltag

✳ 14 Bitte geben Sie an inwieweit die folgenden Aussagen/Erfahrungen für Sie innerhalb der letzten 12 Monate zutreffen.

🗳 Bitte wähle 22 Antworten aus.

	1 - Trifft auf mich überhaupt nicht zu.	2 - Trifft eher nicht auf mich zu.	3 - Trifft teilweise zu.	4 - Trifft eher auf mich zu.	5 - Trifft auf mich voll und ganz zu.
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität habe ich das Gefühl, nicht so viel zu verdienen wie meine Kolleg:innen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität habe ich das Gefühl, bei Beförderungen übergangen worden zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität habe ich nicht genügend/keine Anerkennung für meine Idee(n) erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurde impliziert, dass ich meine Position ausschließlich aufgrund meiner LGBTQ+-Identität erhalten habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde meine Job-sicherheit bedroht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurden meine beruflichen Pflichten verändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleg:innen mit Kenntnis über meine LGBTQ+-Identität verweisen auf meine:n Partner:in als „Bekannt-schaft“ oder „Freundschaft“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde mein Ver-halten auf eine belustigende/spöttische Weise nachgeahmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde ich beschul-digt eine:n Kolleg:in attraktiv zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde ich über mein Sexleben ausgefragt (z.B. „Wie habt ihr über-haupt Sex?“).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde eine Be-schwerde über eine Belästigung ignoriert wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen in meinem Arbeitsumfeld treffen Annahmen über meine sexuelle Orientierung basierend auf mei-nem Aussehen/Verhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen in meinem Arbeitsumfeld treffen Annahmen über meine Heterosexualität, indem sie konkret nach meiner „Freundin/Ehefrau“ oder meinem „Freund/Ehemann“ fragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wurde ich nach meiner Meinung stellvertretend für andere LGBTQ+-Personen/Gruppen gefragt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meiner LGBTQ+-Identität wird mir das Ge-fühl vermittelt nicht in das Team/Unternehmen zu passen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe keine Vorgesetzten in der Unternehmensfüh-rung die sich offen als LGBTQ+ identifizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf offiziellen Arbeitsdokumenten (z.B. Namensschild, E-Mail-Signatur) ist mein Geburtsname aufgeführt und nicht mein eigener Name entsprechend meiner Geschlechtsidentität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personen in meinem Arbeitsumfeld sprechen mich mit den falschen Pronomen an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Personen in meinem Arbeitsumfeld machen Kommentare über meine Kleidung, weil sie nicht der allgemeinen Geschlechternorm entspricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt keine Badezimmer/Toiletten, bei welchen ich mich wohlfühle, sie zu nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde mit geschlechtsspezifischer Sprache angesprochen, welche nicht meiner geschlechtlichen Identität entspricht (z.B. „Herr“ oder „Frau“).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wird von mir erwartet, Kleidung zu tragen, welche nicht meiner geschlechtlichen Identität und/oder meinem geschlechtlichen Ausdruck (eng. Gender Expression) entspricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

🟢 Eine 1 bedeutet dabei „trifft auf mich überhaupt nicht zu“, eine 5 bedeutet „trifft auf mich voll und ganz zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

★ 15 Wie häufig nehmen Sie Äußerungen, Annahmen oder Handlungen (ähnlich wie in Frage 14 aufgeführt) in Ihrem Arbeitsumfeld wahr?

🟢 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen.. ▾

- Bitte auswählen..
- Täglich
- wöchentlich
- monatlich
- alle 2-3 Monate
- seltener

★ 16 Basierend auf den vorangegangenen Fragen, aus welcher Perspektive haben Sie Mikroaggressionen in Ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen?

🟢 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte auswählen.. ▾

- Bitte auswählen..
- Als empfangende Person
- Als sendende Person
- Als empfangende und sendende Person
- Ich habe keine Mikroaggressionen wahrgenommen.
- Ich weiß es nicht.

Abschlussfrage

17 Abschließend haben Sie die Möglichkeit eigene Gedanken, Erfahrungen oder Einschätzungen zu dem Studien-Thema mitzuteilen. (Optional)

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens und für Ihre Unterstützung!

Bei Interesse an den Ergebnissen dieser Untersuchung oder bei etwaigen Rückfragen können Sie sich gern an Pascal Secorsky (secorsky@hm.edu) wenden.

Anhang B) **Microaggression Experiences at Work Scale (MEWS)**

(Quelle: Resnick & Galupo, 2018, S. 1391)

Table 3. LGBT microaggression experiences at work scale (MEWS).

Instructions: The following is a list of experiences that LGBT people sometimes have in the workplace. Please read each one carefully, and then respond to the following question:

*During the past **12 months** in your workplace, how often have the following experiences occurred with a colleague, clientele, or your work environment?*

1. Not getting paid as much because of your LGBT identity.
2. Being overlooked for a promotion based on your LGBT identity.
3. Not being given credit for an idea because of your LGBT identity.
4. Having it implied that you were only given your position because of your LGBT identity.
5. Having your job security threatened because of your LGBT identity.
6. Having your job duties adjusted because of your LGBT identity.
7. Having a colleague, who knows the status of your significant other, refer to them as a 'friend'.
8. Hearing a colleague or a customer being called names such as "fag," "dyke," or "tranny."
9. Having your behaviors mimicked in a joking way due to your LGBT identity or expression/presentation.
10. Being accused of being attracted to a colleague because of your LGBT identity.
11. Having a colleague ask you about your sex life (e.g., How do you have sex?) because of your LGBT identity.
12. Having a harassment complaint ignored because of your LGBT identity.
13. Having colleagues or customers assume your sexual orientation based on your appearance.
14. Having a colleague presume you are heterosexual by asking about your "wife or girlfriend" or "husband or boyfriend."
15. Disclosing your LGBT identity to colleagues and having them respond in a surprised manner.
16. Being asked to provide an opinion on behalf of other LGBT people.
17. After disclosing your LGBT identity, being told you do not conform to cultural stereotypes of LGBT people.
18. Hearing the phrase "That's so gay!" at work to describe something or someone.
19. Not fitting in at work because of your LGBT identity.
20. Being "tokenized" at work on the basis of your LGBT identity.
21. Having no one on your organization's leadership team who identifies as LGBT.
22. Having your name assigned at birth and not your own name appear on official office documents such as a nametag, e-mail address, or nameplate.
23. Having people address you using incorrect pronouns.
24. Having people make comments about the clothing you wear because it does not conform to gender norms.
25. Not having a bathroom at work that you feel comfortable using.
26. Being addressed using gendered language that is not aligned with your gender identity such as "ma'am" or "mister."
27. Being expected to wear clothing that does not align with your gender identity or gender expression.

Note. Items should be randomized for presentation in a survey. Recommended response scale: 1 = never, 2 = rarely, 3 = occasionally, 4 = a moderate amount, 5 = a great deal.

Subscale scores are computed by averaging subscale item ratings: Workplace Values (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), Heteronormative Assumptions (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21), and Cisnormative Culture (22, 23, 24, 25, 26, 27).

Possible ranges for each subscale are as follows: Workplace Values (12 to 60), Heteronormative Assumptions (9 to 45), and Cisnormative Culture (6 to 30).

Anhang C) Ergänzende Ergebnisse, Tabellen und Abbildungen

(Bei allen nachfolgenden Inhalten handelt es sich um eigene Darstellungen aus SPSS.)

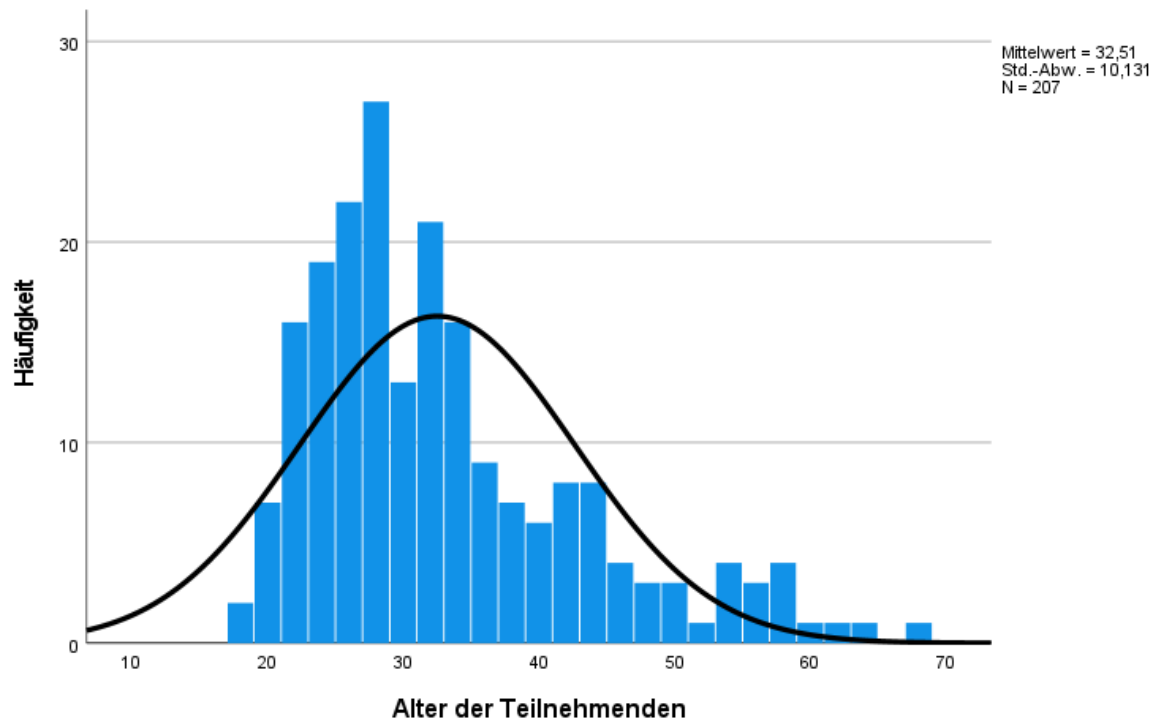


Abbildung a: Verteilung der Häufigkeiten des Alters der Teilnehmenden

Tabelle a: Lage- und Streuungsparameter der Variable Alter der Teilnehmenden

	N Statistik	Minimum Statistik	Maximum Statistik	Mittelwert Statistik	Std.- Abweichung Statistik	Varianz Statistik	Schiefe Statistik	Std.-Fehler	Kurtosis Statistik	Std.-Fehler
Alter der Teilnehmenden	207	18	67	32,51	10,131	102,630	1,119	,169	,771	,337
Gültige Werte (listenweise)	207									

Tabelle b: Alterskategorien der Teilnehmenden in absoluten und relativen Häufigkeiten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 18 - 22 Jahre	25	12,1	12,1	12,1
23 - 27 Jahre	61	29,5	29,5	41,5
28 - 35 Jahre	60	29,0	29,0	70,5
36 - 45 Jahre	39	18,8	18,8	89,4
46 - 55 Jahre	13	6,3	6,3	95,7
56 Jahre und älter	9	4,3	4,3	100,0
Gesamt	207	100,0	100,0	

Tabelle c: Branchen/Industrien der Tätigkeitsfelder der Teilnehmenden (n=207)

Branche/Industrie der Tätigkeitsfelder ^a	Land-/Forstwirtschaft; Fischerei	Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
	Land-/Forstwirtschaft; Fischerei	1	0,4%	0,5%
	Produzierendes Gewerbe	15	6,3%	7,2%
	Handel; Verkehr; Tourismus und Gastgewerbe	28	11,8%	13,5%
	Information und Kommunikation	32	13,4%	15,5%
	Finanz- und Versicherungsdienstleistung	15	6,3%	7,2%
	Grundstücks-/Wohnungswesen	2	0,8%	1,0%
	Unternehmensdienstleistungen	20	8,4%	9,7%
	Gesundheitswesen und Medizin	29	12,2%	14,0%
	Sozialwesen; Bildung und Erziehung	31	13,0%	15,0%
	Design; Musik; Tanz; Schauspiel	10	4,2%	4,8%
	Öffentlicher Dienst und sonstige private Dienstleister	33	13,9%	15,9%
	Andere / nicht aufgeführt	22	9,2%	10,6%
Gesamt		238	100,0%	115,0%

^a. Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Tabelle d: Wahrgenommene InD Maßnahmen und Initiativen im eigenen Arbeitsumfeld

		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Bekannte InD Maßnahmen im Unternehmen ^a	Inclusion & Diversity Management	54	6,9%	26,1%
	LGBTQ+ Mitarbeitenden-Netzwerke/-Fokusgruppen	61	7,8%	29,5%
	Dezidierte LGBTQ+ Anti-Diskriminierungsrichtlinien	18	2,3%	8,7%
	Allgemeine Anti-Diskriminierungsrichtlinien (ohne speziellen Fokus auf LGBTQ+)	96	12,2%	46,4%
	LGBTQ+ Awareness/Visibility/Education Trainings	29	3,7%	14,0%
	LGBTQ+-Verhaltenskodex (Code of Conduct) (z.B. speziell für/gegenüber Transsexuellen Mitarbeitenden)	15	1,9%	7,2%
	Allyship-Programme	12	1,5%	5,8%
	Unisex Toilette	26	3,3%	12,6%
	Richtlinien zu geschlechtsneutraler/-inklusive Sprache (z.B. Pronomen)	49	6,3%	23,7%
	Unterstützung von internen/externen LGBTQ+ Events und (historischen) Tagen	50	6,4%	24,2%
	Kooperationen mit externen LGBTQ+-Organisationen	24	3,1%	11,6%
	Vertrauliche Ombudspersonen / Mediator:innen	19	2,4%	9,2%
	Externe Kommunikation (z.B. Diversity Statement mit Nennung von LGBTQ in Stellenanzeigen; Pressemitteilungen)	41	5,2%	19,8%
	LGBTQ+ Sponsor:innen/Sponsorships im Unternehmen	16	2,0%	7,7%
	Keine	67	8,5%	32,4%
Q12q	207	26,4%	100,0%	
Gesamt	784	100,0%	378,7%	

a. Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

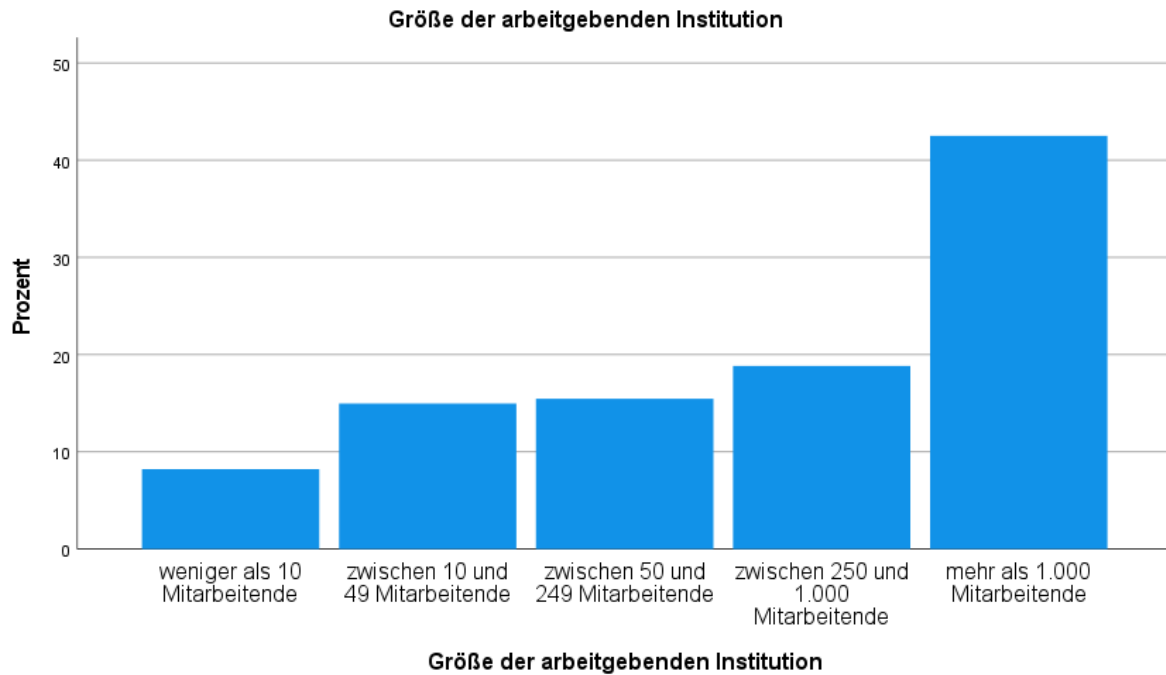


Abbildung b: Größe der arbeitgebenden Institutionen nach Mitarbeitendenanzahl

Tabelle e: Absolute u. relative Häufigkeiten der Größe der arbeitgebenden Institutionen nach Mitarbeitendenanzahl

Größe der arbeitgebenden Institution

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 10 Mitarbeitende	17	8,2	8,2	8,2
	zwischen 10 und 49 Mitarbeitende	31	15,0	15,0	23,2
	zwischen 50 und 249 Mitarbeitende	32	15,5	15,5	38,6
	zwischen 250 und 1.000 Mitarbeitende	39	18,8	18,8	57,5
	mehr als 1.000 Mitarbeitende	88	42,5	42,5	100,0
	Gesamt	207	100,0	100,0	

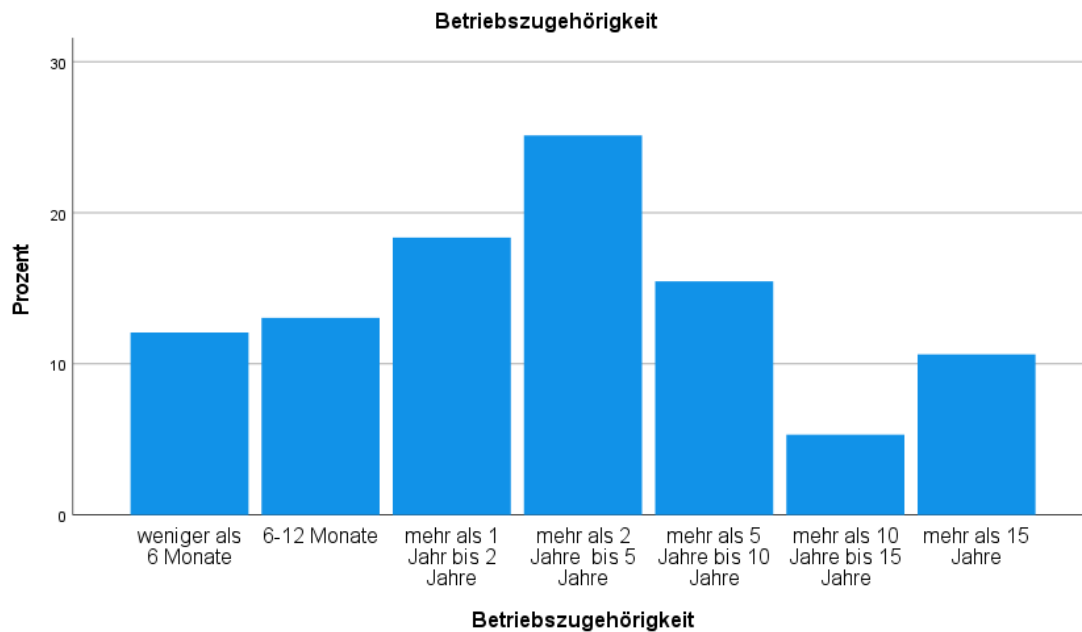


Abbildung c: Zeitliche Betriebszugehörigkeit der Teilnehmenden

Tabelle f: Absolute u. relative Häufigkeiten der zeitlichen Betriebszugehörigkeit der Teilnehmenden

Betriebszugehörigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 6 Monate	25	12,1	12,1	12,1
	6-12 Monate	27	13,0	13,0	25,1
	mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre	38	18,4	18,4	43,5
	mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre	52	25,1	25,1	68,6
	mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre	32	15,5	15,5	84,1
	mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre	11	5,3	5,3	89,4
	mehr als 15 Jahre	22	10,6	10,6	100,0
	Gesamt	207	100,0	100,0	

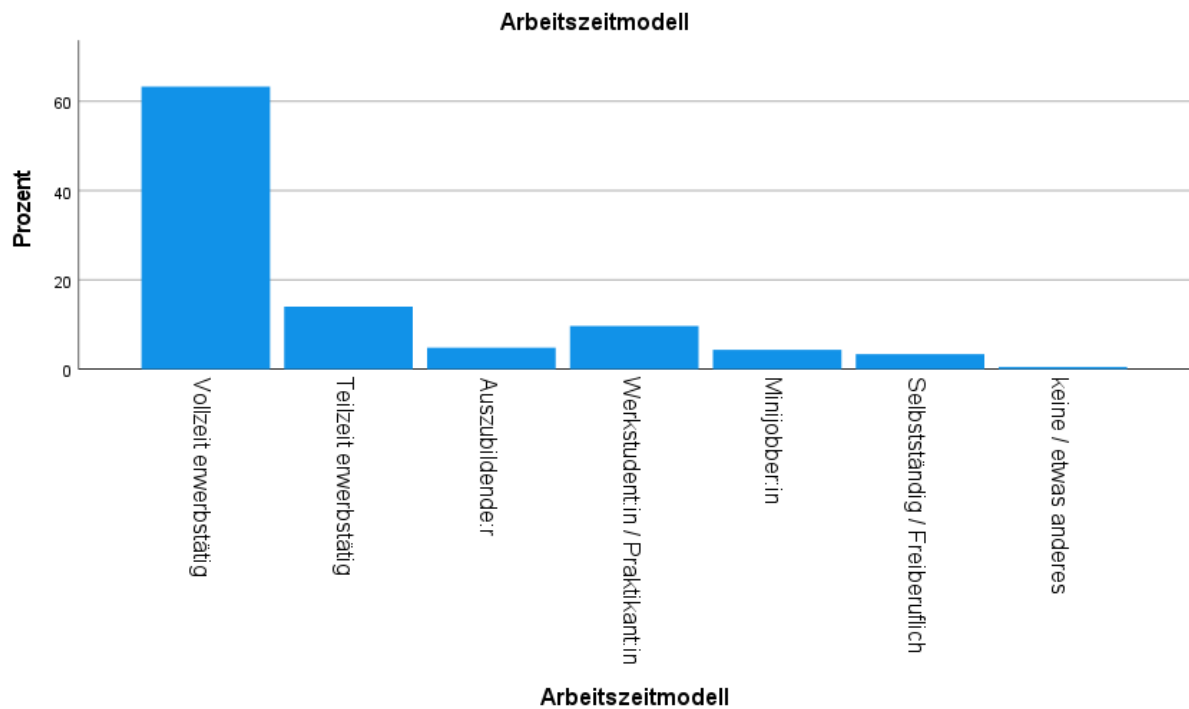


Abbildung d: Arbeitszeitmodell der Teilnehmenden

Tabelle g: Absolute u. relative Häufigkeiten des Arbeitszeitmodells der Teilnehmenden

Arbeitszeitmodell

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Vollzeit erwerbstätig	131	63,3	63,3	63,3
	Teilzeit erwerbstätig	29	14,0	14,0	77,3
	Auszubildende:r	10	4,8	4,8	82,1
	Werkstudent:in / Praktikant:in	20	9,7	9,7	91,8
	Minijobber:in	9	4,3	4,3	96,1
	Selbstständig / Freiberuflich	7	3,4	3,4	99,5
	keine / etwas anderes	1	,5	,5	100,0
	Gesamt	207	100,0	100,0	

Tabelle h: Kategoriensystem mit Häufigkeiten, Definitionen und Ankerbeispielen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiele aus Frage 17
K1: Outing am Arbeitsplatz (n=10)	Der Outing-Status gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen.	<p>K1B1: „Ich bin zwar dahingehend out am Arbeitsplatz, dass ich mich zu Frauen hingezogen fühle, aber nicht als nicht-binär.“</p> <p>K1B2: „Ich bin in meiner Arbeit eben aus Angst vor Diskriminierung nicht als lesbisch geoutet.“</p>
K2: Erlebte Mikroaggressionen (n=9)	Persönliche Erfahrungen mit Mikroaggressionen im Arbeitsumfeld.	<p>K2B1: „Obwohl ich in einer queeren Einrichtung arbeite, erfahre ich als trans nicht-binäre Person leider auch misgendering und trans exclusive discrimination.“</p> <p>K2B2: „Witze über meine sexuelle Orientierung oder Annahmen zu meiner Frisur und sexuelle Vorlieben. Freundschaftlich gemeint, die Worte bleiben aber die Gleichen.“</p> <p>K2B3: „Als meine sexuelle Orientierung langsam offensichtlich wurde, gab es dann so die Kleinigkeiten wie kein Dr. Schild am Büro, und Sprüche über meine Tragetasche und Kleidung.“</p>
K3: Wertewandel und Generationen (n=7)	Der Aspekt der unterschiedlichen Sozialisation der Generationen und der Wandel der Werte in der Gesellschaft.	<p>K3B1: „Ich bin in einem sehr jungen und offenen Team tätig, weshalb ich persönlich keine Erfahrungen mit Mikroaggressionen gemacht habe.“</p> <p>K3B2: „Wenn man in einem Team mit ungefähr 20 Personen arbeitet und nur 5 davon unter 30 sind und der größte andere Teil über 45, dann hält man eher seine Klappe als alles Andere.“</p>
K4: Intersektionalität (n=6)	Das gleichzeitige Zusammenspiel/-wirken verschiedener sozialer Identitäten in Hinblick auf Diskriminierung.	<p>K4B1: „Ich werde eher als Frau diskriminiert statt aufgrund meines Lesbischseins.“</p> <p>K4B2: „Ich gehe mit meiner sexuellen Orientierung überall offen um. Ich erzähle auch am Arbeitsplatz offen über meine oft lesbisch gelesene Partnerschaft. Jedoch habe ich mich auf meiner Arbeit noch nicht als non-binary geoutet, da ich bisher bei Cis-Personen nur auf Umverständnis gestoßen bin und besorgt bin, dass ich nach meinem Outing stärker von Diskriminierung betroffen bin.“</p>

	<p>K4B3: „Ich glaube nicht, dass in meinem Fall (als lesbische Frau) Microaggressionen nur auf ein Merkmal wie LSBTIQ zurückzuführen ist. Sowas ist ja viel subtiler und Intersektionalität spielt eine große Rolle. Ich glaube, dass ich viel mehr als Frau diskriminiert werde, aber auch da spielt es sicherlich eine Rolle, nicht dem gängigen heteronormativen weiblichen Stereotyp zu entsprechen.“</p>
<p>K5: Hetero-/Cis-normative Kultur (n=4)</p>	<p>Ideologie, in welcher Heterosexualität bzw. Cis-Geschlechtlichkeit als Norm und Standard in der Gesellschaft angesehen wird, woraufhin Abweichungen dieser Norm als diskriminierungswürdig angesehen werden.</p> <p>K5B1: „Es braucht noch ganz viel Sensibilisierung in Hinblick auf bewusste und unbewusste Vorbehalte. 'Gut gemeint' ist leider viel zu oft nicht gut gemacht. Und gerade Leute, die meinen, es gäbe kein Problem, sind gern Teil desselbigen.“</p>

Eidesstaatliche Erklärung

Gemäß § 26 Abs. 7 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung (ASPO) der Hochschule für angewandte Wissenschaften München vom 05.01.2018 in derzeit gültiger Fassung.

Ich versichere, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig angefertigt, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, alle benutzten Quellen und Hilfsmittel angegeben, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate gekennzeichnet habe und die Überprüfung mittels Anti-Plagiatssoftware dulde.

München, 09. Oktober 2022

Ort, Datum

Unterschrift