Thomas Köllen*

Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur „sexuellen Orientierung“**

In Deutschland und Europa setzen immer mehr Unternehmen Maßnahmen zur „sexuellen Orientierung“, zumeist im Rahmen von aktuell an Bedeutung gewinnenden Diversity Management-Ansätzen. Vor diesem Hintergrund gibt der Artikel einen strukturierten Überblick über den Stand der Personalforschung in diesem Bereich. Neben wenigen Studien zu Bi- und Transsexualität bezieht sich der größte Teil der Forschung auf das Phänomen Homosexualität und lässt sich in drei thematische Gruppen unterteilen: 1. der Umgang mit der eigenen Homosexualität am Arbeitsplatz, 2. das Arbeits- und Organisationsklima für Lesben und Schwule und 3. der organisationale Umgang mit Homosexualität bzw. der „sexuellen Orientierung“. Es zeigt sich, dass schwule, lesbische, bisexuelle und auch transidente Beschäftigte unterschiedlichen Barrieren am Arbeitsplatz begegnen, und entsprechende Maßnahmen von Unternehmensseite dazu beitragen können, diese abzubauen. Es wird diskutiert, inwieweit sich daraus positive ökonomische Konsequenzen für Unternehmen ergeben können.

Just a Private Affair and Irrelevant for Companies? The State of the Art in Human Resource Research Regarding “Sexual Orientation”

More and more companies in Germany and Europe are establishing initiatives concerning sexual orientation, mainly as part of emerging diversity management approaches. Against this background, this article provides a structured overview of the state of art in human resource research regarding sexual orientation. Besides only a few studies on bi- and transsexuality, most of the literature focuses on the phenomenon of homosexuality and can be thematically divided into three groups: 1) Individual’s handling of their own homosexuality in the workplace, 2) the atmosphere for lesbians and gays in the workplace and the organization and 3) the organizational handling of homosexuality and “sexual orientation”. The review of the literature shows that gay, lesbian, bisexual and transsexual employees are confronted with different barriers in the workplace and adequate organizational measures can help to overcome them. The economic consequences of such measures for companies are also discussed.

Key words: **sexual orientation, homosexuality, transsexuality, work atmosphere, job performance**
(JEL: J15, J16, J78, M12, M50)

---

* Dr. Thomas Köllen, Wirtschaftsuniversität Wien, Department Management, Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement, Augasse 21/7, A – 1090 Wien.
E-Mail: thomas.koellen@wu.ac.at.

** Artikel eingegangen: 26.10.2011
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.4.2012.

DOI 10.1688/1862-0000_ZfP_2012_02_Koellen
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000,
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de