

Scheidegger Lena



Herausforderungen im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien

*Eine Problemanalyse in Zusammenarbeit mit
der Berner Fachhochschule, Institut New Work*

Bachelor Thesis

Abgabetermin: 23. Juni 2020

Betreuende Person: Carlo Fabian
carlo.fabian@fhnw.ch

Abstract

Vorliegende Bachelor Thesis thematisiert die Herausforderungen im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien. Der Fokus liegt hierbei auf der Analyse der Belastungen und Ressourcen. Die Ergebnisse präsentieren, dass Eltern aus Regenbogenfamilien auf Grund ihrer LGBTIQ*-Zugehörigkeit und wegen dem Familienkontext spezifischer Belastungen im Berufsalltag ausgesetzt sind. Bei fehlenden vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Ressourcen können diese Belastungen negative Auswirkung auf das Wohlbefinden ausüben. Eine zentrale Bedeutung kommt hierbei vor allem dem Organisationsklima, entsprechenden Antidiskriminierungsmassnahmen und dem Support durch Führungskräfte sowie Arbeitskolleg*innen zu. Aus den Ergebnissen folgt die Formulierung ressourcenstärkender Handlungsempfehlungen für Unternehmen wie unter anderem die Implementierung eines Regenbogenfamilien-Netzwerkes.

Schlüsselwörter: Regenbogenfamilien, LGBTIQ*, Diskriminierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Belastung, äussere, situative Ressourcen, Gesundheit, Diversity and Inclusion

Anzahl Zeichen inkl. Leerzeichen: 123 793

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Theoretische Perspektive	8
2.1	<i>Regenbogenfamilien und ihre Besonderheiten</i>	8
2.1.1	Terminologische Auseinandersetzung mit dem Begriff <i>Regenbogenfamilie</i>	8
2.1.2	Vom Kinderkriegen zu den vielfältigen Konstellationen in Regenbogenfamilien	9
2.1.3	Rechtliche Aspekte von Regenbogenfamilien	10
2.2	<i>Herausforderungen im Berufsfeld von Regenbogenfamilien</i>	13
2.2.1	Wirkgefüge zwischen Herausforderungen bzw. Belastungen, Stress und Gesundheit	13
2.2.2	Diskriminierendes Verhalten als Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien	15
2.2.3	Balance zwischen Beruf und Familie als Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien	16
2.3	<i>Spezifikation der Hypothesen</i>	18
2.3.1	Stressempfinden auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie (Minderheitsstress)	18
2.3.2	Klima der Stille	19
2.3.3	Balance zwischen Beruf und Familie	19
2.3.4	Wirkung von Stressempfinden und Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie auf Gesundheit	20
3	Methodisches Vorgehen	21
3.1	<i>Untersuchungsdesign</i>	21
3.2	<i>Literaturrecherche</i>	22
3.3	<i>Datenerhebung mittels eines Fragebogens</i>	23
3.4	<i>Ablauf der Befragung</i>	26
3.5	<i>Stichprobe</i>	27
3.5.1	Gesamtstichprobe	27
3.5.2	Familienstruktur	27
3.6	<i>Verfahren Datenauswertung</i>	28
4	Ergebnisse der quantitativen Datenanalyse	29
4.1	<i>Reliabilitätsanalyse als vorbereitende Datenanalyse</i>	29
4.2	<i>Deskriptive Befunde</i>	30
4.2.1	Beschreibung der erfassten Faktoren	30
4.2.2	Unterschiede der Faktoren-Mittelwerte bezüglich der Familienstruktur	31
4.2.3	Beschreibung der Antidiskriminierungsmassnahmen	32
4.2.4	Informationen zum Berufsfeld und der Berufssituation von Eltern aus Regenbogenfamilien	33
4.3	<i>Befunde zu den Hypothesen</i>	35
4.3.1	Stressempfinden auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie (Minderheitsstress)	35
4.3.2	Klima der Stille	38
4.3.3	Balance zwischen Beruf und Familie	39
4.3.4	Wirkung von Stressempfinden und Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie auf Gesundheit	41
5	Diskussion	43
6	Schlussfolgerungen	47
6.1	<i>Massnahmeempfehlungen</i>	47
6.1.1	Rechtliche und formale Gleichstellungsmassnahmen	47
6.1.2	Mitarbeitendennetzwerk zur Förderung des Organisationsklimas	47
6.1.3	Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende	48

6.1.4	Kooperation mit und Sponsoring von externen Netzwerken	48
6.2	<i>Fazit</i>	49
6.3	<i>Limitationen und Ausblick</i>	50
7	Literaturverzeichnis	52
8	Abbildungsverzeichnis	57
9	Tabellenverzeichnis	57
10	Anhang	58
A)	<i>Glossar in Anlehnung an Eisner & Hässler (2019)</i>	58
B)	<i>Fragebogen</i>	59
C)	<i>Newsletter (deutsche Version)</i>	69
D)	<i>Avisierte Netzwerke für die zweite Befragungswelle</i>	70

1 Einleitung

Googelt man den Begriff *Familie* erscheinen lauter Bilder, die sich wie folgt zusammenfassen lassen: Ein Vater und eine Mutter lächeln glücklich in die Kamera, während sich ihre zwei bis drei Kinder liebevoll an sie schmiegen. Diese Bilderauswahl vermittelt ein traditionelles Familienbild, welches einer Wirklichkeit von vor 30 Jahren entspricht. Während früher eine Familie per Definition aus Vater, Mutter und Kinder bestand, sind die Familienrealitäten heute diverser (Fröhlich, 2015). Ob nichteheliche Gemeinschaften, Einelternfamilien, Patchworkfamilien, Adoptionsfamilien und eben auch Regenbogenfamilien – die Familienmodelle haben sich verändert und sind vielfältiger, bunter und eben regenbogenfarbiger geworden (Familie und Tipps, 2020).

Als Regenbogenfamilien gelten Familien mit Kindern, in denen sich mindestens ein Elternteil als lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder queer versteht (LGBTIQ*) (Gerlach, 2010). Die Kinder in Regenbogenfamilien können aus früheren heterosexuellen Beziehungen stammen, in gleichgeschlechtliche Partnerschaften hineingeboren, als Pflegekinder aufgenommen oder adoptiert worden sein (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Obschon Schätzungen gemäss in Deutschland, Österreich und der Schweiz 0.1 % der Bevölkerung LGBTIQ*-Paare sind und jedes zehnte davon als Familie mit Kindern zusammenlebt, sind Regenbogenfamilien weiterhin ungünstigen rechtlichen Rahmenbedingungen und Verboten zu Themen wie Sorgerecht, Adoption sowie Unterhaltspflicht ausgesetzt (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Diese Rechtsunsicherheit trübt das Familienglück und hat nicht selten Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden im Alltag (Hatzenbuehler et al., 2010).

Zu diesem Alltag gehört auch das Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien. Nebst den klassischen Herausforderungen im Berufsalltag wie etwa hohe Arbeitsanforderungen sind Eltern aus Regenbogenfamilien zusätzlich mit spezifischen Herausforderungen, die sich durch ihre Zugehörigkeit zur LGBTIQ*-Community, aber auch durch ihre Dasein als Familie ergeben, konfrontiert (Randall, Totenhagen, Walsh, Adams & Tao, 2017; Schüpbach, 2013).

Eine grosse Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien stellen die Diskriminierung bzw. die Benachteiligung auf Grund der sexuellen Orientierung / Geschlechtsidentität dar (Hormel & Scherr, 2010; Randall et al., 2017). Diskriminierung im Berufsalltag von LGBTIQ*-Personen und Eltern aus Regenbogenfamilien zeigt sich einerseits in der formalen Diskriminierung, indem zum Beispiel die organisationalen Bestimmungen für eingetragene Partner von denjenigen für Eheleute abweichen oder in informaler Diskriminierung wie etwa Tratsch, Beschimpfung oder eben das ständige Rechtfertigen und Erklären für ihr Lebensform als Regenbogenfamilie. Formale und informale Diskriminierung im Berufsalltag führen häufig dazu, dass LGBTIQ*-Personen lieber nicht über ihr Privatleben sprechen und ihre Identität geheim halten (Nohn, 2019).

Eine weitere Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien stellt die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie – sprich die Erhaltung der Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familienaufgaben – dar (Tiedemann, 2014). Obschon der Gleichberechtigungsgedanke bei Eltern aus

Regenbogenfamilien oftmals stärker verankert ist und sie die Berufstätigkeit und Familienarbeit egalitärer aufgeteilt haben als heterosexuelle Paare, werden ihnen insbesondere durch formale Bestimmungen (z.B. fehlende Regelungen bei Adoptionsurlaub) bezüglich einer balancierten Vereinbarkeit von Familie und Beruf Steine in den Weg gelegt (Nay, 2018; Wayne, Casper, Matthews & Allen, 2013).

Diese Herausforderungen im Berufsleben stellen für Eltern aus Regenbogenfamilien eine zusätzliche Belastung dar. Belastungen werden als äussere, situative Einwirkungen auf das Individuum definiert. Als bedrohlich empfundene Belastungen führen in vielen Fällen zu negativen Beanspruchungsfolgen wie Stress (Lewis, Derlega, Berndt, Morris & Rose, 2001; Schübach, 2013; Lazarus & Launier, 1991). Dank geeigneter und vom Individuum nutzbarer Ressourcen (schützende Quellen) können negative Beanspruchungsfolgen reduziert bzw. vorgebeugt werden (Kauffeld & Hoppe, 2014). Ohne entsprechende Ressourcen wird die Bewältigung der Beanspruchungsfolgen erschwert. Beanspruchungsfolgen sind nicht selten gesundheitsgefährdend (Griffith & Hebl, 2020, Ozeren, 2014). Als Gesundheit wird der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens definiert (Ulich & Wüsler, 2018). LGBTIQ*-Personen weisen vergleichsweise häufiger gesundheitliche Probleme auf als heterosexuelle Personen (Ward, Dahlhamer, Galinsky & Joestl, 2014).

Die Erfahrungen von LGBTIQ*-Personen allgemein und Eltern aus Regenbogenfamilien im Berufsfeld wurden bislang nur rudimentär erforscht (Bucher & Gurtner, 2017; Schönherr & Zandonella, 2017). Im Auftrag des Instituts New Work der Berner Fachhochschule (BFH) soll daher die vorliegende Bachelor Thesis im Rahmen einer Problemanalyse auf die im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien vorherrschenden Herausforderungen, deren Auswirkungen und die dafür geeigneten, schützenden Ressourcen in Form von Massnahmen fokussieren. Da Regenbogenfamilien äusserst unterschiedlich zusammengesetzt sind, wird zusätzlich auf die Variation in der Familienkonstellation (Geschlecht und Familienform) eingegangen und geschaut, ob es hierbei Unterschiede bezüglich der Wahrnehmung besagter Herausforderungen gibt. Die zwei Hauptfragestellungen und deren jeweilige Unterfragestellung der Bachelor Thesis lauten wie folgt:

- 1. Welche Herausforderungen treten im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien auf und welche Auswirkungen haben diese auf deren Gesundheit?**
 - 1.1. Unterscheiden sich diese Herausforderungen je nach Familienkonstellation?

- 2. Welche äusseren, situativen Ressourcen stehen den Regenbogenfamilien zur Bewältigung der spezifischen Herausforderungen im Berufsfeld zur Verfügung?**
 - 2.1. Mit welchen Massnahmen können Unternehmen zur Stärkung der Ressourcen der Eltern aus Regenbogenfamilien beitragen?

Ziel der Bachelor Thesis ist es zu schauen, inwiefern gewisse Aspekte im Berufsalltag die Herausforderungen von Eltern aus Regenbogenfamilien beeinflussen und wie sich diese Herausforderungen auf

deren Gesundheit auswirken. Nach der Einleitung folgt im zweiten Kapitel die theoretische Auseinandersetzung mit dem Begriff *Regenbogenfamilien* und dessen speziellen Komponenten sowie der Beschreibung der besonderen Herausforderungen im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien. Aus den theoretischen Herleitungen ergeben sich schliesslich 10 untersuchungsrelevante Hypothesen. Im dritten Kapitel liegt der Fokus auf der methodischen Herangehensweise. Hierfür werden nebst dem Untersuchungsdesign das Vorgehen bei der Literaturrecherche und der Datenerhebung, der Ablauf der Befragung sowie die Stichprobe und das Verfahren bei der Datenauswertung ausgeführt. Im Anschluss daran werden im vierten Kapitel die quantitativen Ergebnisse deskriptiv dargelegt und über die interferenzstatistische Berechnung der Hypothesen berichtet. Danach folgt im fünften Kapitel die Diskussion der Ergebnisse. Im sechsten Kapitel werden einige bewährte Massnahmenempfehlungen präsentiert. Da es sich bei dieser Bachelor Thesis um eine grundlegende Analyse handelt, werden im Auftrag der BFH keine praktischen Lösungsvorschläge auf Grund der analysierten Daten erwartet. Deshalb werden die Massnahmeempfehlungen für Unternehmen allgemein formuliert. Im siebten und letzten Kapitel wird schliesslich noch ein Fazit gezogen und auf die Limitationen sowie den Forschungsausblick eingegangen.

2 Theoretische Perspektive

Nachfolgend wird zunächst auf den Begriff Regenbogenfamilien und anschliessend auf die Herausforderungen von Regenbogenfamilien im Berufsfeld eingegangen.

2.1 Regenbogenfamilien und ihre Besonderheiten

Zunächst werden die terminologischen Besonderheiten des Begriffs *Regenbogenfamilien* erläutert. Anschliessend folgt die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Konstellationen in Regenbogenfamilien und den entsprechenden, rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich.

2.1.1 Terminologische Auseinandersetzung mit dem Begriff *Regenbogenfamilie*

Der Begriff *Regenbogen* ist an das schwul-lesbische Symbol der Regenbogenfahne angelehnt, welches international als Zeichen für Toleranz, Vielfältigkeit sowie Hoffnung steht und als Markenzeichen der LGBTIQ*-Personen gilt (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). LGBTIQ*-Personen sind Menschen, die sich als Angehörige sexueller oder geschlechtlicher Minderheiten identifizieren. *Sexuelle Minderheit* impliziert Personen, deren sexuelle Orientierung (z.B. lesbisch) einer Minderheit in der heteronormativen Gesellschaft entspricht und *geschlechtliche Minderheit* meint Personen, die sich mit einer geschlechtlichen Minderheit in der heteronormativen Gesellschaft (z.B. intergeschlechtlich) identifizieren (Eisner & Hässler, 2019). Der Begriff *LGBTIQ** kommt aus dem englischen Sprachraum und ist ein Akronym für: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex und Queer. Die deutsche Übersetzung lautet: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Intergeschlechtlich und Queer (Köllen, 2016). Die genaue Bedeutung der einzelnen Begriffe ist im Glossar (Anhang A, S. 58) ersichtlich. Der sogenannte Genderstern* – oft auch als Plus geschrieben – steht als Ergänzung, um Personen, die einer geschlechtlichen oder sexuellen Minderheit angehören, sich jedoch mit keiner der obengenannten Orientierungen identifizieren können, ebenso zu inkludieren (Eisner & Hässler, 2019). Der Begriff *LGBTIQ** umfasst eine Gemeinschaft, deren Gemeinsamkeit das Abweichen von der Heteronormativität darstellt, sprich das Abweichen von der selbstverständlich gewordenen Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit (*LGBTIQ*-Community*) (Degele, 2017). Als Regenbogenfamilien gelten demnach Familien mit Kindern, in denen sich mindestens ein Elternteil als LGBTIQ* versteht (Gerlach, 2010).

Der zweite zu definierende Begriff *Familie* wird als Lebensform definiert, die in den Beziehungen von Eltern und Kindern im Mehrgenerationenverbund begründet und gesellschaftlich anerkannt ist. Aus rechtlicher Sicht nimmt die Familie einen hohen Stellenwert ein, da sie etwa in der Schweiz im Rahmen des Familienrechts (Schweizerisches Zivilgesetzbuch) grundlegend unter Schutz des Staates gestellt ist (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2020; Peuckert, 2019). Bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts wurde das Bild einer traditionellen Familie im Sinne einer Mutter und eines Vaters, verheiratet, mit Kindern sowie in einem gemeinsamen Haushalt lebend als einzige rechtlich und gesellschaftlich

anerkannte Familienform vermittelt (Peuckert, 2019). Dieses Modell dominiert in der Gesellschaft prozentual zwar immer noch, wird aber immer mehr von alternativen Familienformen eingeholt (Fröhlich, 2015). Zu den alternativen Familienformen zählen mitunter nichteheliche Gemeinschaften wie Einelternfamilien (alleinerziehendes Elternteil), Patchworkfamilien (Kinder haben nicht die gleichen Eltern), Adoptionsfamilien und eben auch Regenbogenfamilien (Familie und Tipps, 2020).

Offizielle Statistiken zur Anzahl von Regenbogenfamilien sind im Gegensatz zu anderen Familienformen europaweit kaum vorhanden (Nay, 2018). Gemäss Schätzungen wird in Deutschland davon ausgegangen, dass circa 0.1% aller Paare gleichgeschlechtliche Paare sind, die in einem gemeinsamen Haushalt leben. In etwa jedem Zehnten dieser Haushalte sollen gemeinsame Kinder leben. Das ergibt demnach ungefähr 9 500 Regenbogenfamilien in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2017). Wenn man diese Berechnung auf die Schweiz und Österreich überträgt, erhält man gegen 800 bis 1000 Regenbogenfamilien pro Land. Diese Berechnungen würden die Strukturerhebung des Bundesamtes für Statistik Schweiz aus dem Jahr 2016 stützen, die von geschätzten 1 187 Regenbogenfamilien schweizweit ausgeht (Bundesamt für Statistik, 2016). Die Zahlen sind allerdings mit Vorsicht zu geniessen. Einerseits, da nur gleichgeschlechtliche Paare, nicht aber Transgender und intergeschlechtliche Personen, in die Untersuchungen miteinbezogen wurden und andererseits, weil die Forschungsstränge zu Anzahl, Struktur und Herausforderungen von Regenbogenfamilien insbesondere in der Schweiz bisweilen rudimentär vorhanden sind (Nay, 2018). Es gibt also folglich nicht wirklich eine verlässliche statistische Angabe zu Regenbogenfamilien. Ersichtlich wird jedoch, dass Regenbogenfamilien eher eine seltene, aber vielfältige Familienform darstellen. Um ein Leben mit Kindern aufzubauen, gehen LGBTIQ*-Personen sehr diverse Konstellationen ein (Nay, 2011). Das nachfolgende Kapitel beleuchtet diese Zusammenstellungen näher.

2.1.2 Vom Kinderkriegen zu den vielfältigen Konstellationen in Regenbogenfamilien

Die Wege, welche LGBTIQ*-Personen gehen, um mit Kindern zu leben sind vielfältig. Für Frauenpaare kommen – wenn der Wunsch nach einem genetisch verwandten Kind besteht – beispielsweise anonyme oder bekannte Samenspender in Frage. Auch die reziproke In-vitro-Fertilisation ist eine Möglichkeit, um gemeinsam Kinder zu kriegen. Sie funktioniert so, dass eine Mutter die Eizelle spendet, die andere Mutter sie dann austrägt. So hat das Kind gewissermassen eine biologische und eine genetische Mutter (Dethloff, 2016). Das Pendant zur Samenspende stellt für Männerpaare die Fortpflanzung durch Leihmütter dar. Leihmutterschaft ist allerdings in den meisten Länder verboten (vgl. Kapitel 2.3). Nebst den Fortpflanzungsmöglichkeiten stellt auch die Adoption von Kindern oder eine Pflegeelternschaft je nach rechtlichen Voraussetzungen (vgl. Kapitel 2.3) des entsprechenden Landes für LGBTIQ*-Personen eine Option dar, um Kinder zu kriegen und eine eigene Familie zu gründen (Buschner & Bergold, 2017; Rupp. & Dürnberger, 2010). Die meisten Kinder in Regenbogenfamilien stammen aber aus früheren heterosexuellen Beziehungen der Eltern (Körner, 2015).

In Bezug auf die Familienkonstellationen zeigen Untersuchungen, dass knapp die Hälfte der LGBTIQ*-Eltern lesbische Frauen sind (Dachverband Regenbogenfamilien, 2017). Diese Zahlen überraschen nicht, da es für Frauen gemäss heutiger Gesetzlage in den europäischen Ländern einfacher ist, Kinder zu kriegen (Wilke, 2017). Auch in der Forschung zu Regenbogenfamilien wird grossmehrheitlich auf die Elternschaft und die Herausforderungen von lesbischen Müttern fokussiert (Tasker & Patterson, 2008). Viele LGBTIQ*-Personen als Einzelpersonen oder Paare wollen sich ihren Kinderwunsch in neuen Familienmodellen erfüllen. So sind die Konstellationen, in denen Regenbogenfamilien leben, äusserst vielfältig. Demnach gibt es Familienzusammensetzungen, in denen ein Kind zwei Mütter und einen Vater, eine Mutter und zwei Väter oder zwei Mütter und zwei Väter haben (Mehrelternmodell) (Körner, 2015). Auch bei Regenbogenfamilien gibt es Familienformen, in denen Paare mit Kindern in getrennten Haushalten leben oder Paare sich getrennt haben und nun eine Patchworkfamilie führen oder alleinerziehende Eltern bzw. Einelternfamilien sind (Nay, 2018). Trotz ihrer Diversität haben alle diese Familien etwas gemeinsam, die fehlenden Gesetzesbestimmungen. Oft gibt es nämlich keine gesetzlichen Grundlagen für ihren gelebten Familienverbund. Entsprechend steckt die alltägliche und rechtliche Wahrnehmung von Regenbogenfamilien noch in ihren Anfängen (Körner, 2015).

2.1.3 Rechtliche Aspekte von Regenbogenfamilien

Die rechtlichen Gegebenheiten betreffend der LGBTIQ*-Personen sind je nach geschlechtlicher und sexueller Minderheit von unterschiedlicher Bedeutung (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Diese Vielfalt an Bestimmungen kann auf Grund des Arbeitsumfangs dieser Bachelor Thesis nicht adäquat abgebildet werden. Daher liegt der Fokus nachfolgend insbesondere auf den unterschiedlichen rechtlichen Aspekten zur Familiengründung von Regenbogenfamilien in den für die Studie relevanten Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz.

In Deutschland ist es seit dem Jahr 2017 für LGBTIQ*-Personen erlaubt, die Ehe einzugehen. Sie löst die Form der eingetragenen Partnerschaft ab, die mit weit weniger Rechten verbunden war (Wilke, 2017). Mit der *Ehe für alle* geht das Recht einher, gemeinschaftlich nichtleibliche Kinder von Geburt an zu adoptieren. Wie bereits in Kapitel 2.1.2 erwähnt, lässt sich der Wunsch nach einem genetisch eigenen Kind bei LGBTIQ*-Paaren insbesondere über Samenspende (Insemination), In-vitro-Fertilisation (Vereinigung einer Samen- und Eizelle ausserhalb des Körpers), reziproke In-vitro-Fertilisation (geteilte Mutterschaft), Eizellenspende sowie Leihmutterschaft verwirklichen. Letztere drei Fortpflanzungsverfahren sind in Deutschland allerdings verboten. Das Verbot der Leihmutterschaft führt dazu, dass insbesondere schwulen Vätern die Gründung einer genetisch verwurzelten Familie verwehrt bleibt bzw. erschwert wird (Dethloff, 2016). Die in Deutschland geltenden rechtlichen Bestimmungen zu obengenannten Punkten sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (Buch 4, Familienrecht) geregelt (Bundesamt für Justiz, 2020).

In Österreich ist die Ehe zwischen LGBTIQ*-Personen seit 2019 erlaubt und demnach auch die Adoption von Kindern (Jusline, 2020). Bei den Fortpflanzungsmöglichkeiten ist allerdings – anders als

in Deutschland – in Österreich nebst der Samenspende und der In-vitro-Fertilisation auch die reziproke In-vitro-Fertilisation sowie die Eizellenspende erlaubt. Die Leihmutterschaft ist hingegen verboten (Kinderwunschzentrum Österreich, 2020). Die in Österreich vorherrschenden erwähnten Bestimmungen sind im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (Erster Teil der Personen-Rechte) geregelt (Jusline, 2020).

Im Vergleich zu den Nachbarländern sind in der Schweiz die Regenbogenfamilien sehr ungünstigen rechtlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt. Die Ehe zwischen LGBTIQ*-Personen ist in der Schweiz nicht erlaubt (Stand Juni 2020). Auch ist in der Schweiz nur die Sukzessivadoption (nachträgliche Adoption) erlaubt. Gemeinschaftliche Adoptionen und fortpflanzungsmedizinische Verfahren (Samenspende, Eizellenspende sowie reziproke In-vitro-Fertilisation und Eizellenspende) sind für LGBTIQ*-Personen explizit verboten (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Die in der Schweiz geltenden Gesetze sind im Zivilgesetzbuch (Familienrecht) und in einem eigenständigen Partnerschaftsgesetz für gleichgeschlechtliche Paare (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2018) geregelt.

Weiter ist es in allen drei Ländern schwierig, eine gleichberechtigte Mehrelternfamilie (z.B. biologischer Vater, biologische Mutter und nicht-biologische Mutter) zu gründen. Solche Familienkonstellationen sind zwar nicht verboten, stellen jedoch eine rechtliche Grauzone dar, da es dazu an gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Unterhaltspflicht und Umgangsrecht mangelt (Körner, 2015).

Ausserdem gibt es in allen drei Ländern gesetzliche Bestimmungen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Wohingegen in Deutschland und Österreich der Urlaub als sogenannte Elternzeit aufgeteilt werden kann, gibt es in der Schweiz nur einen Tag gesetzlich bestimmten Vaterschaftsurlaub (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2018). Der Arbeitgeber verpflichtet sich einzig, dem Vater nach der Geburt des Kindes einen Tag frei zu geben. Dieser Umstand ist insbesondere für Familienformen mit zwei Vätern eine Ungleichbehandlung. Bestimmungen zum Adoptionsurlaub sind in allen drei Ländern nicht gesetzlich geregelt, was eine weitere Herausforderung für den nicht biologischen Elternteil bedeutet (Schürer & Wanner, 2020; Stalinski, 2019).

Ein weiterer wichtiger Rechtsschutz – insbesondere auch für die Situation im Berufsleben – stellt nebst den rechtlichen Bestimmungen zur Familie allgemein der Schutz vor Diskriminierung dar. Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung von Individuen auf Grund gewisser Merkmalskategorien wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter oder eben sexuelle Orientierung / Geschlechtsidentität. Das Denken in solchen Kategorien verhilft dem Menschen zwar in gewissen Situationen automatisch und schnell zu reagieren, andererseits aber führt es oft dazu, dass Normen nicht hinterfragt, Stereotypen aufrechterhalten und Vorurteile gefördert werden (Hormel & Scherr, 2010). In der Schweiz und in Deutschland gelten daher diesbezügliche Gesetzesbestimmungen. Diese sind im Schweizer Strafgesetzbuch bzw. im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz *Verbot von Diskriminierung auf Grund sexueller Orientierung bzw. Geschlechtsidentität* festgehalten (Bundesamt für Statistik, 2020; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). In Österreich hingegen wurde bisher keine entsprechende Bestimmung realisiert (DerStandard, 2020).

In untenstehender Tabelle 1 sind die rechtlichen Bestimmungen für Regenbogenfamilien (RF) im Vergleich zu traditionellen Familien (TF) (oder Väter verglichen mit Müttern) dargestellt. Die Abweichungen von den unterschiedlichen Bestimmungen zu Lasten von Regenbogenfamilien sind fett markiert.

Tabelle 1

Eigene Darstellung der rechtlichen Bestimmungen für Regenbogenfamilien in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Aspekt	Schweiz	Deutschland	Österreich
Eheschliessung			
<i>RF</i>	Verboten	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
<i>TF</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
Adoption			
<i>RF</i>	Nur Sukzessivadoption erlaubt	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
<i>TF</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
Samenspende und in-vitro Fertilisation			
<i>RF</i>	Verboten	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
<i>TF</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
Reziproke In-vitro-Fertilisation und Eizellenspende			
<i>RF</i>	Verboten	Verboten	<i>Erlaubt</i>
<i>TF</i>	Verboten	Verboten	<i>Erlaubt</i>
Leihmutterschaft			
<i>RF</i>	<i>Verboten</i>	<i>Verboten</i>	<i>Verboten</i>
<i>TF</i>	<i>Verboten</i>	<i>Verboten</i>	<i>Verboten</i>
Mehrelternfamilien			
<i>RF</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
<i>TF</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>	<i>Erlaubt</i>
Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub			
Mutter	<i>16 Wochen</i>	<i>14 Monate Elternzeit</i>	<i>24 Monate Elternzeit</i>
Vater	<i>1 Tag</i>		
Adoptionsurlaub	<i>Keine einheitlichen rechtlichen Bestimmungen</i>		
Diskriminierung			
<i>nur RF</i>	<i>verboten</i>	<i>verboten</i>	Keine Bestimmungen

Anmerkungen: Eigene Darstellung in Anlehnung an BFS (2020); Dachverband Regenbogenfamilien (2019); Kinderwunschzentrum Österreich (2020); Schürer & Wanner (2020); Stalinski (2019); Wilke (2017).

Die Familie ist ein wichtiger Bestandteil für das psychische und physische Wohlbefinden aller Menschen. Trotz Bemühungen, wie dem Antidiskriminierungsgesetz, fehlt es bei Regenbogenfamilien an ausreichend rechtlichem Schutz der eigenen Familien. Dieser fehlende Schutz zeichnet sich negativ im allgemeinen Wohlbefinden ab (Hatzenbuehler et al., 2010). Inwiefern LGBTIQ*-Eltern in ihrem

Berufsfeld diskriminiert werden und wie sie mit diesen Belastungen umgehen, soll im nächsten Kapitel erläutert werden.

2.2 Herausforderungen im Berufsfeld von Regenbogenfamilien

In diesem Kapitel wird auf die besonderen Herausforderungen sowie die entsprechenden Ressourcen im Berufsleben von Eltern aus Regenbogenfamilien fokussiert. Hierfür wird vorgängig das Wirkgefüge zwischen Belastungen, Stress und Gesundheit eingegangen. Das Hauptaugenmerk liegt nachfolgend hauptsächlich auf der Dimension LGBTIQ*-Personen, da sehr wenige Untersuchungsergebnisse explizit zu Eltern aus Regenbogenfamilien vorliegen (Schönherr & Zandonella, 2017). Da jedoch gemäss statistischen Angaben in jedem zehnten Haushalt von LGBTIQ*-Paaren Kinder leben (Statistisches Bundesamt, 2017), wird angenommen, dass Regenbogenfamilien in den Ergebnissen repräsentiert sind.

2.2.1 Wirkgefüge zwischen Herausforderungen bzw. Belastungen, Stress und Gesundheit

Um die konkreten Auswirkungen der Herausforderungen auf die Gesundheit von Eltern aus Regenbogenfamilien zu beschreiben, müssen zuerst die Begriffe Belastungen, Stressempfinden und Gesundheit erläutert werden. Herausforderungen im Leben werden im psychologischen Fachjargon Belastungen genannt (Lloyd, King & Chenoweth, 2002). Als Belastungen werden Faktoren aus der Umwelt verstanden, welche auf den Menschen einwirken. Diese können individueller und äusserer Natur sein. Mit individuellen Belastungen sind insbesondere physische, psychische und emotionale Faktoren gemeint (Lloyd et al., 2002). Äussere Belastungen werden allgemein als arbeitsbezogene Belastungen definiert. Diese umfassen Arbeitsanforderungen (z.B. Zeitdruck), soziale Interaktionen (z.B. Konflikte mit Kolleg*innen) und organisationale Aspekte (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle) (Schüpbach, 2013). Belastungen sind Herausforderungen, die bewertet (z.B. bedrohlich) werden und als Reaktion entweder zu positiven oder negativen Beanspruchungsfolgen führen. Als positive Beanspruchungsfolge wird etwa eine Leistungssteigerung verstanden, als negative Beanspruchungsfolge ist Stress eine häufige Reaktion (Rudow, 2014). Dieser Reaktions- und Bewertungsprozess von Stress lässt sich vor dem Hintergrund des transaktionalen Stressmodells von Lazarus & Launier (1981) mittels eines konkreten Beispiels erläutern: Angenommen, einer lesbischen, nicht-biologischen Mutter (Frau X) wird auf Grund des fehlenden Adoptionsrechts der Mutterschaftsurlaub im Unternehmen verwehrt (Belastung). Sie bewertet diese Belastung als bedrohlich und Stress auslösend, da sie sich dadurch im Vergleich zu ihren heterosexuellen Kolleginnen diskriminiert fühlt. In ihrem privaten Umfeld wird sie zwar unterstützt, von ihren Arbeitskolleg*innen erhält sie jedoch keine Rückendeckung und ihre vorgesetzten Personen finden ihre Reaktion übertrieben (fehlende Ressourcen). Dieser Umstand führt zu einem Gefühl der Unsicherheit und Angst, was in ihr eine Stressreaktion auslöst (Beanspruchungsfolge).

Dem Faktor *Belastungen* gegenüber stehen die Ressourcen. Eine Ressource bezeichnet einen Vorrat an schützenden sowie fördernden Kompetenzen, welche einer Person zur Verfügung stehen und

ermöglichen, Belastungen zu bewältigen und Beanspruchungsfolgen zu reduzieren (Schüpbach, 2013). Nach Ulich und Wüslер (2018) erfolgt die Einteilung der Ressourcen in innere, personale und äussere, situative Ressourcen. Innere, personale Ressourcen sind Eigenschaften der Person selbst wie das Selbstwertgefühl, während sich äussere, situative Ressourcen aus den organisationalen und sozialen Bedingungen im Berufsfeld bilden. Indem ein Unternehmen genügend äussere, situative zu den Belastungen passende Ressourcen zur Verfügung stellt, die von Mitarbeitenden aktiv genutzt werden können, kann deren Wohlbefinden erheblich gesteigert werden (Kauffeld & Hoppe, 2014). Im Beispiel von Frau X könnte eine passende Ressource beispielsweise das Recht auf *Mutterschaftsurlaub für alle* (unabhängig der biologischen Komponente) sein.

Je weniger Ressourcen zur Bewältigung von Belastung zur Verfügung stehen, desto schwieriger ist es für Individuen, darauf zu reagieren. Eine Dysbalance zwischen Belastungen und Ressourcen hat sowohl kürzer- als auch längerfristige Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Individuums und schliesslich auf dessen Gesundheit (Bakker & Demerouti, 2007). Gesundheit wird als ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens definiert und ist die Fähigkeit, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen. Sowohl die Qualität der Arbeitssituation wie auch die allgemeine Lebensqualität sind demnach im Begriff *Gesundheit* integriert (Ulich & Wüslер, 2018). In untenstehender Abbildung 1 ist das Wirkgefüge zwischen Belastungen, Stress, Ressourcen und Gesundheit grafisch dargestellt.

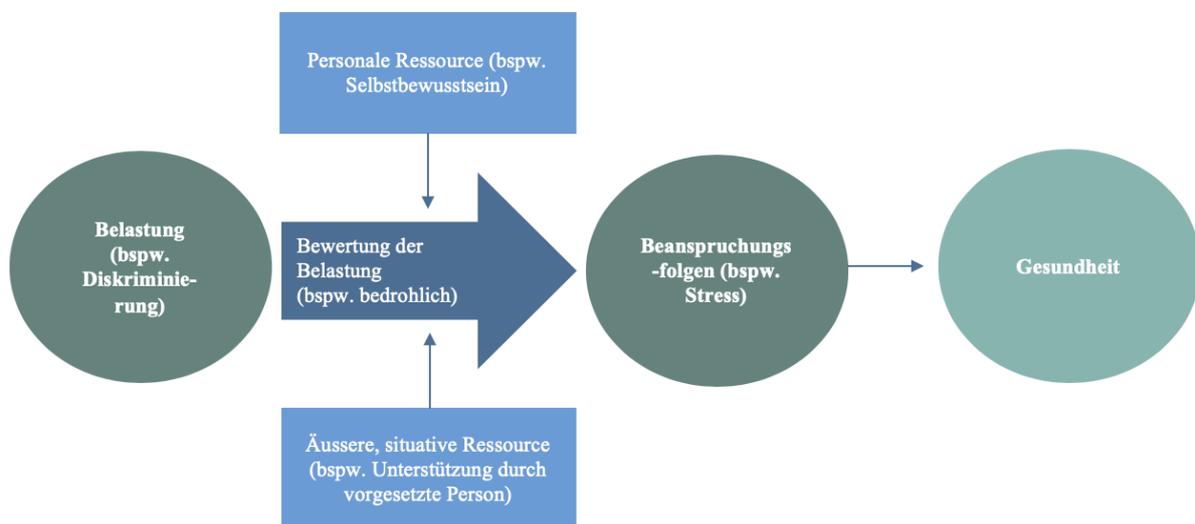


Abbildung 1. Eigene Darstellung des Wirkgefüges von Belastungen, Stress, Ressourcen und Gesundheit in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2007; Schüpbach, 2013; Lazarus & Launier, 1991.

Studien zufolge weisen LGBTIQ*-Personen ein dreimal höheres Risiko für psychische oder physische Erkrankungen auf (Mental Health America, 2020; Ward et al., 2014). Welche Rolle hierbei die Herausforderungen im Berufsleben eine Rolle spielen, soll nachfolgend erläutert werden.

2.2.2 Diskriminierendes Verhalten als Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien

Eine Umfrage des Dachverbandes für Regenbogenfamilien zeigt, dass 75% der Schweizer Eltern aus Regenbogenfamilien in der Gesellschaft Angst vor Diskriminierung auf Grund ihrer Familienform haben (Dachverband Regenbogenfamilien, 2017). Randall et al., (2017) verdeutlichen in ihrer Untersuchung, dass diese Angst nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch im Berufsleben allgegenwärtig ist.

Im Berufsfeld werden LGBTIQ*-Personen und Eltern aus Regenbogenfamilien einerseits mit formaler, andererseits mit informaler Diskriminierung konfrontiert (Bucher & Gurtner, 2017). Formale Diskriminierung umfasst das fehlende oder ungleiche Anrecht auf Nutzung organisationaler Ressourcen und Bestimmungen wie bspw. fehlende Bestimmungen zur Hinterbliebenenversorgung im Todesfalle des/der eingetragenen Partner*in (Griffith & Hebl, 2002). Während formale Diskriminierung vor allem in westlichen Ländern dank entsprechender Gesetzesanpassungen schwindet, bleiben Formen informaler Diskriminierung bestehen. Die informale Diskriminierung beschreibt verbales bzw. nonverbales abwertendes oder meidendes Verhalten wie Beschimpfung, Tratsch oder Ausschluss von sozialen Events (Priola, Lasio, de Simone & Serri, 2014). In einer österreichischen Studie zur Arbeitssituation von LGBTIQ*-Personen gibt rund ein Fünftel der befragten LGBTIQ*-Personen an, dass in ihren Betrieben Beglückwünschung zu Geburten, Adoption oder der Übernahme von Pflegekindern nur bei heterosexuellen Kolleg*innen üblich seien (Schönherr & Zandonella, 2017). Eine weitere informale Diskriminierung ist die Stereotypisierung (verallgemeinernde Handlungsmuster). So berichten LGBTIQ*-Personen, dass sie auf Grund ihrer sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität für gewisse Berufstätigkeiten als geeignet oder ungeeignet eingestuft werden oder sich ständig für ihre Familienform rechtfertigen müssen, da stereotypisch eine Familie aus Vater und Mutter besteht (Lewis et al., 2001). Um nicht Zielscheibe von diesen Formen der Diskriminierung zu werden, verschweigen LGBTIQ*-Personen ihr Privatleben oftmals am Arbeitsplatz (Lewis et al., 2001). Dieses sogenannte Klima der Stille zeigt sich in Umfrageergebnissen aus Deutschland, die offenbaren, dass die Hälfte der LGBTIQ*-Personen im Berufsfeld ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Familieninformationen verschweigen (Nohn, 2019).

Die Angst vor Diskriminierung und das damit verbundene Klima der Stille stellt für LGBTIQ*-Personen häufig eine starke emotionale sowie psychische Belastung dar. Die Reaktion auf diese Belastung wird Minderheitsstress genannt. Minderheitsstress bedeutet, dass LGBTIQ*-Personen oder Eltern aus Regenbogenfamilien wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Minderheit und der damit verbundenen formalen sowie informalen Diskriminierung Stress empfinden (Lewis et al., 2001). Diese Dauerbelastung durch den empfundenen Minderheitsstress wirkt sich nicht nur negativ auf die Leistungserbringung aus, sondern birgt auch negative Auswirkungen für die Gesundheit der LGBTIQ*-Mitarbeitenden (Martinez, Thoroughgood, Ruggs & Smith, 2017). Nicht von ungefähr scheinen LGBTIQ*-Personen ein erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen und Suizidalität zu haben (Mental Health America, 2020).

Die Grundlage unterstützender Ressourcen für LGBTIQ*-Personen sind Massnahmen und Instrumente, die zur Antidiskriminierung beitragen (Gurtner, Wangler & Amstutz, 2017). Nebst formalen Richtlinien (z.B. Anpassungen Partnerschaftsgesetze, schriftliche Nichtdiskriminierungspolitik), sind informale Rahmenbedingungen von Bedeutung. Eine wichtige Rolle kommt hierbei der Unternehmenskultur zu (Bucher & Gurtner, 2017). Kern der Unternehmenskultur sind die in der Organisation gelebten Werte, Normen und Verhaltensweisen (Unternehmensphilosophie) (Nedinger, Blickle & Schaper, 2014). Es ist wichtig, dass Unternehmen eine Philosophie vertreten, welche die Vielfalt und Einzigartigkeit ihrer Mitarbeitenden wertschätzt, sowie als Vorteil im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden anerkennt (Diversity and Inclusion) (Hossain, Atif, Ahmed & Lokman, 2019). Die im Berufsfeld gelebte Unternehmensphilosophie wirkt sich nicht nur auf das Verhalten und Erleben der Individuen in besagter Organisation (Organisationsklima), sondern auch auf die für notwendig gehaltenen und zur Verfügung gestellten äusseren, situativen Ressourcen aus (Nedinger, Blickle & Schaper, 2014). Solche äusseren, situativen Ressourcen im Sinne einer Antidiskriminierung stellen bspw. Schulungen und Trainings dar, welche die Mitarbeitenden und Führungskräfte auf das Thema *Diskriminierung und LGBTIQ** sensibilisieren (Griffith & Hebl, 2020). Des Weiteren ist eine transparente Kommunikation als LGBTIQ*-freundliches Unternehmen nach innen und aussen wirkungsvoll. Es macht Sinn, wenn Unternehmen interne sowie externe Ansprechpartner*innen für die Belange von Regenbogenfamilien und LGBTIQ*-Personen definieren (Guasp & Balfour, 2008). Eine klare Kommunikation und deutliches Auftreten gegen Diskriminierung werden in der Studie von Schönherr & Zandonella (2017) als häufigste sinnvolle Massnahme gegen Diskriminierung genannt. Zentral bei der Implementierung von Massnahmen ist das Topmanagement und die Führungskräfte im Unternehmen. Massnahmen scheinen insbesondere dann erfolgreich zu sein, wenn sie vom Topmanagement veranlasst und direkt unterstützt werden (Bucher & Gurtner, 2017; Schönherr & Zandonella, 2017).

Je offener und respektvoller die gelebte Unternehmenskultur und je wirkungsvoller die entsprechenden Antidiskriminierungsmassnahmen sind, desto transparenter können LGBTIQ*-Personen über ihre Familieninfos und sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität angstfrei sprechen und Minderheitsstress vorbeugen (Griffith & Hebl, 2020, Ozeren, 2014). Während Massnahmen bspw. zur Förderung von Frauen in Unternehmen fester Bestandteil sind, hinken Unternehmen im Bereich LGBTIQ* – zu denen auch Eltern aus Regenbogenfamilien gehören – hinterher (Fischer, 2018). Die sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität oder Familienkonstellation wird oft als Privatsache deklariert und daher wenig thematisiert (Köllen, 2016).

2.2.3 Balance zwischen Beruf und Familie als Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien

Eine weitere Herausforderung, welche spezifisch Familien und damit auch Regenbogenfamilien betrifft, ist die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Balance zwischen Erwerbstätigkeit einerseits sowie Familienaufgaben (Betreuung, Hausarbeit

etc.) andererseits verstanden (Hulliger, Schmutz & Wirsch, 2019). In traditionellen, heterosexuellen Familien ist immer noch zu beobachten, dass sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Hausarbeit von Frauen übernommen wird und der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht (Tiedemann, 2014). Hier scheinen insbesondere Einkommensverhältnisse sowie Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub und zur Elternzeit eine Rolle zu spielen (Hulliger et al., 2019). Diese traditionelle Aufteilung von Familienbetreuungsaufgaben sowie beruflicher Beschäftigung wird bei Eltern aus Regenbogenfamilien weniger gewichtet. Meistens teilen sich Eltern aus Regenbogenfamilien Betreuungs- und Haushaltsarbeit auf und gehen beide einer Teil- oder Vollzeitbeschäftigung nach (Nay, 2018). Bemerkenswert ist ausserdem, dass die Aufteilung der Betreuungsarbeit und beruflichen Beschäftigung bei Eltern aus Regenbogenfamilien sogar dann egalitär ist, wenn unter Umständen der/die* Partner*in deutlich mehr verdient. Dies lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass bei Eltern aus Regenbogenfamilien ein stärkerer Gleichberechtigungsgedanke vorhanden ist als bei heterosexuellen Paaren (Buschner, 2014).

Damit Mitarbeitende den Arbeitsanforderungen und gleichzeitig den familiären Verpflichtungen gerecht werden können, sind die Unternehmen gefordert, Leistungen im Rahmen von flexiblen Arbeitsmodellen als Ressource für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2020; Wong et al., 2019). Zu diesen Leistungen gehören unter anderem: Teilzeitangebote, Betreuungsangebote für Kinder, Telearbeit (z.B. Homeoffice), komprimierte Arbeitswochen (Pensum auf weniger als fünf Tage verteilt) (Clarke & Holdsworth, 2017). Spezifisch in Bezug auf Regenbogenfamilien sollen die Unternehmen – nebst den flexiblen Arbeitsmodellen – formale Kriterien zur Unterstützung von Regenbogenfamilien implementieren (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2020; Wong et al., 2019). Eine Studie, welche europäische Länder bezüglich Gleichberechtigung betreffend Elternschaft untersuchte, hat ergeben, dass über alle Staaten hinweg, Eltern aus Regenbogenfamilien in Unternehmen durchschnittlich weniger Elternzeit und Adoptionsurlaub zur Verfügung haben als heterosexuelle Paare (Wong, Jou, Raub & Heymann, 2019). Weiter stellt auch die Akzeptanz der nicht-biologischen Eltern einen wichtigen Punkt dar. Diese berichten, dass sie sich im Berufsalltag oft für elterliche Verpflichtungen vehement rechtfertigen müssen (Buschner, 2014).

Wie bei der Herausforderung rund um die Diskriminierung (vgl. Kapitel 2.2.2) spielt auch bei der Herausforderung, die Balance zwischen der Familie und dem Berufsleben zu halten, die gelebte Kultur im Unternehmen eine essentielle Rolle. So ist es sehr zentral, dass die vorgesetzten Personen und Arbeitskolleg*innen Verständnis für die Herausforderung der Eltern von Regenbogenfamilien aufbringen und sie diese bei deren Bewältigung ihre Unterstützung spüren lassen (Hammer, Kossek, Bodner & Crain, 2013). Ein familienfreundliches Klima im Unternehmen ist die Grundlage für die Umsetzung besagter Massnahmen (Wayne et al., 2013). Eine optimale Balance zwischen Beruf und Familie wirkt sich wiederum auch auf ein vermindertes Stressempfinden und eine bessere Gesundheit aus (Mache & Hart, 2017). Gerade in männerdominierten Branchen fehlt es oft an entsprechenden Massnahmen, was die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie erschwert (Sardadvar, Bergmann & Sorger, 2020)

In untenstehender Tabelle 2 sind nochmals die geeigneten vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Ressourcen zur Bewältigung der besagten Herausforderungen (vgl. Kapitel 2.2.2. und 2.2.3.) aufgeführt.

Tabelle 2

Ressourcen zur besseren Bewältigung der Herausforderung von Eltern aus Regenbogenfamilien im Rahmen einer offenen, transparenten und familienfreundlichen Unternehmenskultur

Antidiskriminierungsressourcen	Familienfreundliche Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Formale Bestimmungen egalisieren (z.B. Partnerschaftsgesetze) • Trainings und Schulungen • Klare Kommunikation gegen innen und aussen • Ansprechpartner*innen definieren • Unterstützung und Transparenz durch Topmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Formale Bestimmungen egalisieren (z.B. Adoptionsurlaub, Elternzeit etc.) • Teilzeitangebote • Betreuungsangebote für Kinder • Telearbeit • Komprimierte Arbeitswoche • Unterstützung durch vorgesetzte Personen und Arbeitskolleg*innen

Anmerkungen. Eigene Darstellung in Anlehnung an Bucher & Gurtner (2017); Griffith & Hebl (2020); Guasp & Balfour (2008); Wayne et al. (2013); Wong et al. (2019).

2.3 Spezifikation der Hypothesen

Die theoretischen Grundlagen zeigen, dass Eltern aus Regenbogenfamilien in ihrem Berufsfeld spezifische Herausforderungen (Belastungen) zu meistern haben. Sofern keine geeigneten Ressourcen im Unternehmen zur Verfügung stehen, können negative Beanspruchungsfolgen (z.B. Stress) eintreten, die womöglich gesundheitsschädigende Auswirkungen haben. Hierfür wurden zehn Hypothesen zum Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien (Minderheitsstress), zum Klima der Stille, zur Balance zwischen Beruf und Familie sowie zur Auswirkung auf die Gesundheit formuliert.

2.3.1 Stressempfinden auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie (Minderheitsstress)

Stress ist ein Indikator für Gesundheit (Schüpbach, 2013). Demnach ist es essentiell herauszufinden, welche Massnahmen im Unternehmen den Stress von Eltern aus Regenbogenfamilien (Minderheitsstress) beeinflussen (Gurtner, 2017; Demerouti & Bakker, 2001; Guasp & Balfour, 2008 und Lewis et al., 2001). Zum Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien wurden folgende 5 Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 1: Je positiver sowohl die organisationale Unterstützung für Belange von Regenbogenfamilien als auch die Unterstützung durch das Topmanagement von den Eltern aus Regenbogenfamilien

wahrgenommen wird, desto positiver fällt das Stressempfinden (weniger Stress) aus (Bucher & Gurtner, 2017; Lewis et al., 2001).

Hypothese 2: Je positiver von den Eltern aus Regenbogenfamilien das Organisationsklima und die Unternehmensphilosophie wahrgenommen werden, desto positiver fällt das Stressempfinden (wenig Stress) aus (Bucher & Gurtner, 2017; Lewis et al., 2001).

Hypothese 3: Je offener Eltern aus Regenbogenfamilien im Unternehmen über ihre Familienkonstellation und sexuelle Orientierung sprechen können, desto positiver fällt das Stressempfinden aus (wenig Stress) (Demerouti et al., 2001; Lewis et al., 2001).

Hypothese 4: Das Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien fällt in Unternehmen mit Antidiskriminierungsangeboten positiver (wenig Stress) aus als in solchen ohne Antidiskriminierungsangeboten.

2.3.2 Klima der Stille

Oftmals verschweigen LGBTIQ*-Personen aus Angst vor Diskriminierung ihre Familienkonstellation bzw. sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität (Bucher & Gurtner, 2017; Martinez et al., 2017). Deshalb soll untersucht werden, ob entsprechend getroffene Massnahmen durch das Unternehmen deren Offenheit beeinflussen.

Hypothese 5 trifft die Annahme, dass die Eltern aus Regenbogenfamilien besser über ihre Familienkonstellation und sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität sprechen können, wenn sie in Unternehmen mit Antidiskriminierungsmassnahmen arbeiten als in solchen ohne Antidiskriminierungsmassnahmen (Guasp & Balfour, 2008).

2.3.3 Balance zwischen Beruf und Familie

Bei Eltern aus Regenbogenfamilien spielt auch das familienspezifische Thema *Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie* eine tragende Rolle im Berufsleben. Je besser die Balance zwischen Beruf und Familie erhalten werden kann, desto positiver wirkt sich dies auf das Wohlbefinden von Eltern aus Regenbogenfamilien aus (Mache & Hart, 2017). Daher wurden bezüglich des Einflusses auf diese Balance folgende vier Hypothesen formuliert:

Hypothese 6: Die Unterstützung und das Verständnis der vorgesetzten Personen und Arbeitskolleg*innen beeinflussen die Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie positiv (Nay, 2011).

Hypothese 7: Eine familienfreundliche und offene Unternehmensphilosophie beeinflusst die Balance zwischen Beruf und Familie positiv (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2020).

Hypothese 8: Die positive Beurteilung der Arbeitsanforderungen hat einen positiven Einfluss auf die Balance von Beruf und Familie (Tiedemann, 2014).

Hypothese 9: Die Nutzung von flexiblen Arbeitsmodellen übt einen positiven Einfluss auf die Balance zwischen Beruf und Familie aus (Clarke & Holdsworth, 2017).

2.3.4 Wirkung von Stressempfinden und Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie auf Gesundheit

Studien aus den USA zeigen, dass LGBTIQ*-Personen und mutmasslich auch Eltern aus Regenbogenfamilien durch ihre spezifischen Belastungen einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind (Mental Health America, 2020; Randall et al., 2017). Deshalb wurde in der vorliegenden Untersuchung zusätzlich analysiert, inwiefern die eruierten Herausforderungen die Gesundheit von Eltern aus Regenbogenfamilien beeinflussen. Die letzte Hypothese lautet daher:

Hypothese 10: Je positiver das Stressempfinden und die Balance zwischen Beruf und Familie von Eltern aus Regenbogenfamilien wahrgenommen wird, desto besser ist deren Gesundheit (Randall et al., 2017).

3 Methodisches Vorgehen

Im dritten Kapitel wird auf das methodische Vorgehen eingegangen. Hierbei werden das Untersuchungsdesign, das genaue Vorgehen bei der Literaturrecherche und der Datenerhebung, der Befragungsablauf, die generierte Stichprobe sowie das Datenauswertungsverfahren beschrieben.

3.1 Untersuchungsdesign

Da es bei vorliegender Bachelor Thesis insbesondere darum geht, sich allgemein ein Bild über das Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien zu machen, wurde von der BFH die Erhebung mittels der quantitativen Methode *Befragung* gewünscht. Für die Auswertung der Daten im Rahmen der Hypothesen wurde das Format der Korrelationsforschung gewählt. Während die experimentelle Forschung versucht, Variationen der abhängigen durch die Manipulation von unabhängigen Variablen herzustellen, werden in der Korrelationsforschung Zusammenhänge zwischen zwei oder mehreren bereits existierenden Merkmalen überprüft (Peters & Dörfler, 2019). Dieser Forschungsansatz passt demnach besser zum Thema. In Tabelle 3 sind die zu untersuchenden Konstrukte, deren Operationalisierung (Faktoren) und die dazugehörige Abkürzung des Faktors aufgeführt.

Tabelle 3

Konstrukte und deren Operationalisierung mittels Faktoren bzw. Variablen

Konstrukt	Operationalisierung / Abkürzung
Stressempfinden aus Angst vor Diskriminierung wegen Regenbogenfamilien-Kontext oder wegen der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Regenbogenfamilien (Stress_RF) • Stress sexuelle Orientierung/ Geschlechtsidentität (Stress_SO)
Gleichgewicht vom Berufs- und Privatleben (Vereinbarkeitsthematik)	<ul style="list-style-type: none"> • Balance Familie und Beruf (BBF)
Genereller Gesundheitszustand in Relation zu anderen Personen des gleichen Alters	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit (G)
Unterstützung in Sachen Regenbogenfamilien durch vorgesetzte Personen (z.B. Massnahmen) und Unterstützung des Topmanagements in Sachen Nichtdiskriminierung und Belangen von Regenbogenfamilien	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung Regenbogenfamilien (ISRF) • Unterstützung durch Topmanagement (UTM)
Support durch Vorgesetzte und Arbeitskolleg*innen in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Support vorgesetzte Personen (SV) • Support Arbeitskolleg*innen (SK)
Arbeitsanforderungen im Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsanforderungen (AA)
Überzeugung und Philosophie des Unternehmens sowie Umgang mit LGBTIQ*-Mitarbeitenden in der	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensphilosophie (WFU) • Unternehmensklima (UK)
Klima der Stille: Verschweigen der Familieninformationen oder sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität vor Kolleg*innen, Kund*innen und vorgesetzten Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Familieninformation (V_FAM) • Sexuellen Orientierung/ Geschlechtsidentität (V_SO)

Das untenstehende Modell (Abbildung 2) diente als Grundlage für die Berechnungen im Rahmen der Korrelationsforschung und zeigt die hypothetisch angenommenen Zusammenhänge und Wirkungen der Faktoren (vgl. Kapitel 2.3). Es wurde angenommen, dass organisationale Themen wie Unterstützung, kulturelle Aspekte und Arbeitsanforderungen (UV) einen Einfluss auf das Stressempfinden und die Balance zwischen Beruf und Familie (AV) ausüben und schliesslich wiederum mit der Gesundheit von Eltern aus Regenbogenfamilien zusammenhängen. Die Verschwiegenheit (V_SO, V_FAM) fungierte bei der Untersuchung als AV und UV (vgl. Kapitel 2.3, Hypothese 2 und 5). Ebenfalls in die Analyse miteinbezogen wurden demografische Angaben und Informationen zum Arbeitsplatz als Gruppierungsvariablen.

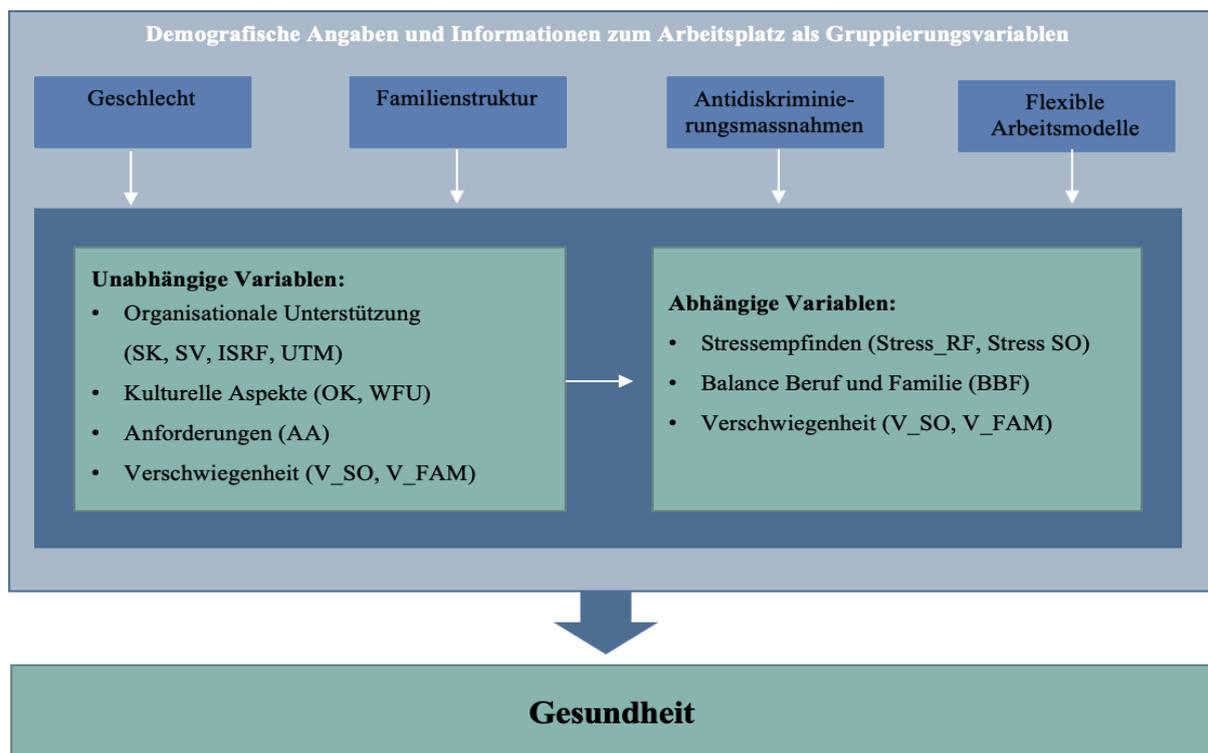


Abbildung 2. Eigene Darstellung des angenommenen, hypothetischen Wirkgefüges zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen.

3.2 Literaturrecherche

Bei der Literaturrecherche wurde so vorgegangen, dass zuerst allgemein auf den Websites der entsprechenden Netzwerke nach veröffentlichten und empfohlenen Publikationen recherchiert wurde. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da zum Thema *Regenbogenfamilie* im Vergleich mit anderen Themen wenig Literatur zur Verfügung steht. Die empfohlene Literatur wie Lehrbücher wurde dann via Swissbib digital oder analog ausgeliehen. Nach ersten Recherchen sowie dem Einlesen in die Thematik folgte die tiefere Recherche und Suche nach entsprechenden Forschungsarbeiten und Journals über Psycinfo, Psycindex oder PsycArticles. Die benutzten Keywords waren unter anderem die folgenden: Regenbogenfamilien, LGBT parenting, LGBTIQ*, sexual orientation, labor market discrimination, coming out at

work, Diversity Management, homophobia, lgbtiq-supportive policies, workplace diversity. Die Verwaltung der Literatur erfolgte über Citavi (Literaturverwaltungssoftware).

3.3 Datenerhebung mittels eines Fragebogens

Die vorliegende Bachelor Thesis entspricht einer Teiluntersuchung des Gesamtprojektes *Vereinbarkeit zu Beruf und Familie von Regenbogenfamilien* und fokussiert sich insbesondere auf Herausforderungen von Eltern aus Regenbogenfamilien im Berufsleben. Der Fragebogen zur Befragung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Eltern aus Regenbogenfamilien ist stark an den ISWAF-Fragebogen angelehnt, welcher aus validierten Items aus der Arbeitspsychologie besteht und von der BFH für eine internationale Studie zur Vereinbarkeitsthematik angewendet wurde (Straub, 2018). Für die spezifische Befragung in Bezug auf Regenbogenfamilien wurde der ISWAF-Fragebogen mit entsprechenden Items aus LGBTIQ* und Regenbogenfamilien-Literatur ergänzt (Day & Schoenrade, 2000; Griffith & Hebl, 2002; Lewis et al., 2001). Die erste Befragungswelle Ende 2018 bis Anfang 2019 sowie die aktuelle zweite Befragungswelle von Ende Februar bis Anfang April 2020 wurden mit demselben Instrument durchgeführt. Dabei wurden einige Änderungen wie die Präzisierung der Datenschutzerklärung, des Einleitungstextes, Begriffsaktualisierung sowie Itemergänzungen zur Abfrage der Strukturvielfalt von Familien vorgenommen. Diese vorgenommenen Änderungen basieren auf Rückmeldungen und Erfahrungen aus der ersten Befragungswelle.

3.3.1.1 Aufbau des Fragebogens

Der Regenbogenfamilien-Fragebogen umfasst insgesamt 50 Fragen und dauert 15 Minuten. Der Fragebogen besteht aus unterschiedlichen 4 oder 5-stufigen Likertskalen (Ordinalskalen), Intervallskalen (Altersabfrage) sowie Nominalskalen mit Ja/Nein-Antwortformaten, welche die Wahrnehmung der Eltern aus Regenbogenfamilien bezüglich unterschiedlicher organisations- und familienspezifischer Faktoren abfragen. Die Antwortformate sind so konzipiert, dass der Wert 5 jeweils als sehr positive/zustimmende und der Wert 1 als sehr negative/ablehnende Beurteilung interpretiert werden kann. Nach der Rekodierung der Items bedeutet demnach ein hoher Mittelwert im Stress ein niedriges Stressempfinden. Der Fragebogen wurde in deutscher und französischer Sprache angefertigt sowie bezüglich der Soziodemographie auf Schweiz spezifische und auslandsspezifische (Deutschland und Österreich) Konstrukte angepasst (Schulbildung, Elternzeit etc.). Der Fragebogen besteht aus den folgenden Themen: Demografische Angaben, Informationen zum Arbeitsplatz, Flexibilität, Arbeitsplatzgestaltung, Berufs- und Privatleben, Kinderbetreuung und Hausarbeit, Umgang mit sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Familienstruktur sowie allgemeine Fragen zum Wohlbefinden. Ausserdem wurden offene Frage zum Beziehungsstatus und der Familienkonstellation gestellt. Da der Fragebogen sehr umfangreich ausgefallen ist und die Bachelor Thesis in ein Gesamtprojekt eingebettet ist, wurden für die Beantwortung der drei Fragestellungen (vgl. Kapitel 1) nur Skalen und Variablen bearbeitet, welche die Inhalte der

Fragestellungen sinnvoll abbilden. In untenstehender Tabelle 4 sind besagte Inhalte inklusive der Anzahl Items aufgeführt. Ergänzend sind die jeweilige Abkürzung der verwendeten Skalen, das Antwortformat bzw. bei unterschiedlichen Formaten das Skalenniveau und die entsprechenden Beispielitems ersichtlich. Der gesamte Fragebogen ist im Anhang B abgebildet (S. 59 – 68).

Tabelle 4

Darstellung der relevanten Skalen für die Auswertung der Daten

Inhalt & Anzahl Items	Abkürzung	Antwortformat	Beispielitem
Soziodemographie (9)		Nominalskala	Ihr Geschlecht?
Informationen zum Arbeitsplatz (6)		Nominal- und Ordinalskala	In welcher Branche arbeiten Sie?
Arbeitsanforderungen (3)	AA	1 = Nie 5 = Sehr häufig	Wie häufig erfordert Ihr Job, schwer zu arbeiten
Flexible Arbeitsmodelle (3)		1 = Benutze ich 2 = Benutze ich nicht	Angebot Telearbeit
Angebot Antidiskriminierungsmaßnahmen (5)		1=Ja/2=Nein/3=vielleicht	Schriftliche Nichtdiskriminierungspolitik
Unterstützung durch Top Management (2)	UTM	1 = Gar nicht unterstützend 5 = Sehr unterstützend	Wie unterstützend empfinde ich Top Management, wenn es um Belange von Regenbogenfamilien geht
Unternehmensphilosophie (5)	WFU	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Die oder der ideale Angestellte ist 24 Stunden am Tag verfügbar
Support durch Arbeitskolleg*innen (3)	SK	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Meine Arbeitskolleg*innen haben für mein familiäres Engagement Verständnis
Support durch vorgesetzte Personen (6)	SV	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Mein*e Vorgesetzte*r nimmt sich Zeit, über meine persönlichen Bedürfnisse zu erfahren
Unterstützung Regenbogenfamilien (4)	ISRF	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Mein*e Vorgesetzte*r setzt sich für Familienbelange von Regenbogenfamilien ein
Balance Beruf- und Familienleben (4)	BBF	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Ich erreiche einen hohen Grad an Gleichgewicht zwischen Beruflichem und Privatem
Gesundheit (1)	G	1 = Schlecht 5 = Ausgezeichnet	Bitte geben Sie Ihren generellen Gesundheitszustand in Relation zu anderen Personen Ihres Alters an.
Verschweigen der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität (6)	V_SO	1 = Ich bemühe mich sehr, es geheim zu halten 4 = Ich spreche aktiv mit anderen bei der Arbeit darüber	Kolleg*innen, direkte Vorgesetzte etc.
Stressempfinden (9)	Stress_SO Stress_RF	1 = Nie 5 = Sehr oft	Ich empfinde Stress bezüglich potentiellem Arbeitsverlust aufgrund der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität
Verschweigen der Familieninformationen (9)	V_FAM	1 = Stimme gar nicht zu 5 = Stimme voll zu	Ich offenbare Familieninformationen an Kolleg*innen, aber nicht an Kund*innen
Organisationsklima (7)	OK	1= Beschreibt es überhaupt nicht 4 = Beschreibt es sehr gut	LGBTIQ*-Mitarbeitende werden mit Respekt behandelt

3.3.1.2 Pretest

Vor der eigentlichen Befragung wurde der Fragebogen einem Pretest unterzogen. Am Pretest nahmen insgesamt 10 Personen aus dem Bekanntenkreis teil, welche alle berufstätig sind. Allerdings leben keine Pretester*innen in einer Regenbogenfamilie. 3 Personen deklarieren sich jedoch selbst als LGBTIQ* und gaben wertvolle Rückmeldungen zur gendergerechten Sprache. Mit dem Pretest sollten die Verständlichkeit und Handbarkeit des Fragebogens geprüft werden. Aufgrund der Rückmeldungen wurden einige Formulierungen im Fragebogen angepasst.

3.4 Ablauf der Befragung

In den Jahren 2018/19 wurde bereits eine erste Befragungswelle durchgeführt. Mittels eines vorbereiteten Textes wurden Netzwerke in der Schweiz, Deutschland und Österreich angeschrieben und gebeten, den Aufruf über ihre Kanäle (Social Media, Newsletter etc.) zu verbreiten. Das beschriebene Vorgehen mit der Netzwerk-Avisierung hat sich bewährt und wurde bei der zweiten Befragungswelle 2020 übernommen. Der Vorteil daran ist insbesondere, dass die Netzwerke die spezifische Zielgruppe, die Eltern aus Regenbogenfamilien, erreichen. Vor der zweiten Befragungswelle wurde jedoch vorgängig nochmals eine umfassende Recherche zu weiteren Netzwerken getätigt, um den Aufruf breiter zu streuen. Die Netzwerke wurden via Mail kontaktiert und gebeten, den auf Französisch und Deutsch vorbereiteten Aufruf (Anhang C, S. 69) für die zweite Befragungswelle über ihre Social-Media-Kanäle zu posten bzw. als Newsletter zu verschicken. Als Teilnahmebedingungen an der Befragung wurde festgelegt, dass die teilnehmende Person sich als LGBTIQ* deklariert, mindestens ein Kind unter 18 Jahren im gleichen Haushalt lebt (zumindest teilweise) und mindestens 10 Stunden pro Woche arbeitet. Die Teilnahme war freiwillig. Dem Aufruf sind diverse Netzwerke gefolgt, von einigen – insbesondere ausländischen Netzwerken – kam leider keine Rückmeldung auf den zweiten Aufruf. Zusätzlich zu den Netzwerken wurden bei der zweiten Befragungswelle auch die Kommunikationskanäle der BFH (Praxispartnerin) genutzt. Die BFH veröffentlichte den zweiten Aufruf auf ihrer Internetseite, auf ihrem LinkedIn-Profil und via Twitter. Da der Rücklauf beim zweiten Aufruf nach den ersten Wochen sehr gering war, wurde gegen Ende März ein Remindermail an die Netzwerke verschickt. In der Tabelle im Anhang D (S. 70) sind die Netzwerke aufgeführt, die dem zweiten Aufruf gefolgt sind und zur Datenerhebung beitrugen.

Trotz des Remindermails und der aktiven Mobilisierung der Netzwerke lag die Teilnehmerquote bei der zweiten Befragungswelle deutlich tiefer. Als Erklärungsgrundlage dient hierfür die Tatsache, dass viele Personen, die auf den kontaktierten Netzwerken aktiv sind, die Umfrage bereits beim ersten Aufruf ausgefüllt haben. Weiter könnte mit ein Grund sein, dass durch die Corona-Krise diverse Familien insbesondere mit Betreuungsaufgaben und sonstigen organisatorischen Besonderheiten beschäftigt waren und deshalb keine Kapazitäten für die Befragung hatten. Ausserdem werden – gemäss Aussagen eines Mitarbeitenden vom Mannschaftsmagazin – Personen aus der LGBTIQ*-Community oft für derartige Studien angefragt, was zu einer Übersättigung führt und vermutlich auch zum geringen Rücklauf beitrug.

3.5 Stichprobe

Im ersten Teil ist die Stichprobenbeschreibung allgemein gefasst. Im zweiten Teil ist die Stichprobenbeschreibung mit Fokus auf die Familienstruktur angelegt. Der Familienstruktur gebührt eine besondere Aufmerksamkeit, da diese bei Regenbogenfamilien oftmals sehr divers ist (Nay, 2018).

3.5.1 Gesamtstichprobe

Die Teilnehmer*innen wurden über die verschiedenen LGBTIQ*-Netzwerke angeworben. Als Teilnahmeanreiz bestand die Möglichkeit, einen Gutschein im Wert von je 50 Franken bzw. Euro zu gewinnen. Bei der ersten Befragungswelle in den Jahren 2018/19 nahmen insgesamt 160 Teilnehmer*innen und bei der zweiten Befragungswelle 19 Teilnehmer*innen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich teil. Insgesamt besteht die Stichprobe aus 179 Eltern (Teilnehmer*innen) aus Regenbogenfamilien, bei denen mindestens ein Kind unter 18 Jahren im selben Haushalt lebt. Dies entspricht nicht der idealen Stichprobengröße, welche bei einem Konfidenzniveau (Übertragbarkeit auf Grundgesamtheit) von 95% und einer Fehlerspanne von 5% bei 372 Teilnehmer*innen liegen würde (Heimsch, Niederer & Zöfel, 2018). Die Annahmen zur Gesamtpopulation wurden anhand der Erkenntnisse aus Kapitel 2.1 auf 11 000 Regenbogenfamilien geschätzt. Die Stichprobe von 179 Teilnehmer*innen ist demnach eher klein (Heimsch et al., 2018). Von den insgesamt 179 Teilnehmer*innen wurden 3 Personen ausgeschlossen, da sie im Fragebogen nur die ersten zwei Fragen (Geschlecht und Geburtsjahr) beantworteten. Die endgültige Stichprobe umfasst somit 176 Teilnehmer*innen davon 152 Frauen, 19 Männer und fünf Divers (weder weiblich noch männlich). Das Alter der Teilnehmer*innen lag zwischen 30 und 60 Jahren und im Mittel bei 43 Jahren. Über die Hälfte der Teilnehmer*innen sind in Deutschland wohnhaft (56 %), rund 37 % in der Schweiz und 7 % in Österreich. Über drei Viertel (78 %) der Teilnehmer*innen verfügen über einen Hochschulabschluss (Bachelor, Master oder Promotion).

3.5.2 Familienstruktur

Über die Hälfte der Teilnehmer*innen (58 %) lebt in einer eingetragenen Partnerschaft, ein Viertel (Personen aus Deutschland und Österreich) sind verheiratet (25 %) und knapp 10 % leben mit mehreren Partnern*innen zusammen. Die restlichen 7 % der Teilnehmer*innen gaben an, in einer anderen Beziehungsform zu leben. Im Rahmen dieser anderen Beziehungsformen (offene Frage) gaben die Teilnehmer*innen an, dass sie entweder getrennt bzw. geschieden sind oder in einer offenen Beziehung oder im Konkubinat leben. In der untenstehenden Abbildung 3 ist die Verteilung der genannten Familienkonstellationen geschlechtsspezifisch (Frauen/Männer/Divers) ersichtlich. Deutlich wird, dass fast alle Teilnehmer*innen mit der/dem* Partner*in zusammenleben. Als alternative Familienformen wurden unter dem Punkt *Andere* (offene Frage) zusätzlich Mehrfamilienmodelle wie Mehrelternfamilien oder

Patchworkfamilien genannt. In den Regenbogenfamilien lebt in mehr als der Hälfte aller Fälle (53 %) ein Kind, in 47% der Fälle leben zwei oder mehr als zwei Kinder im gleichen Haushalt.

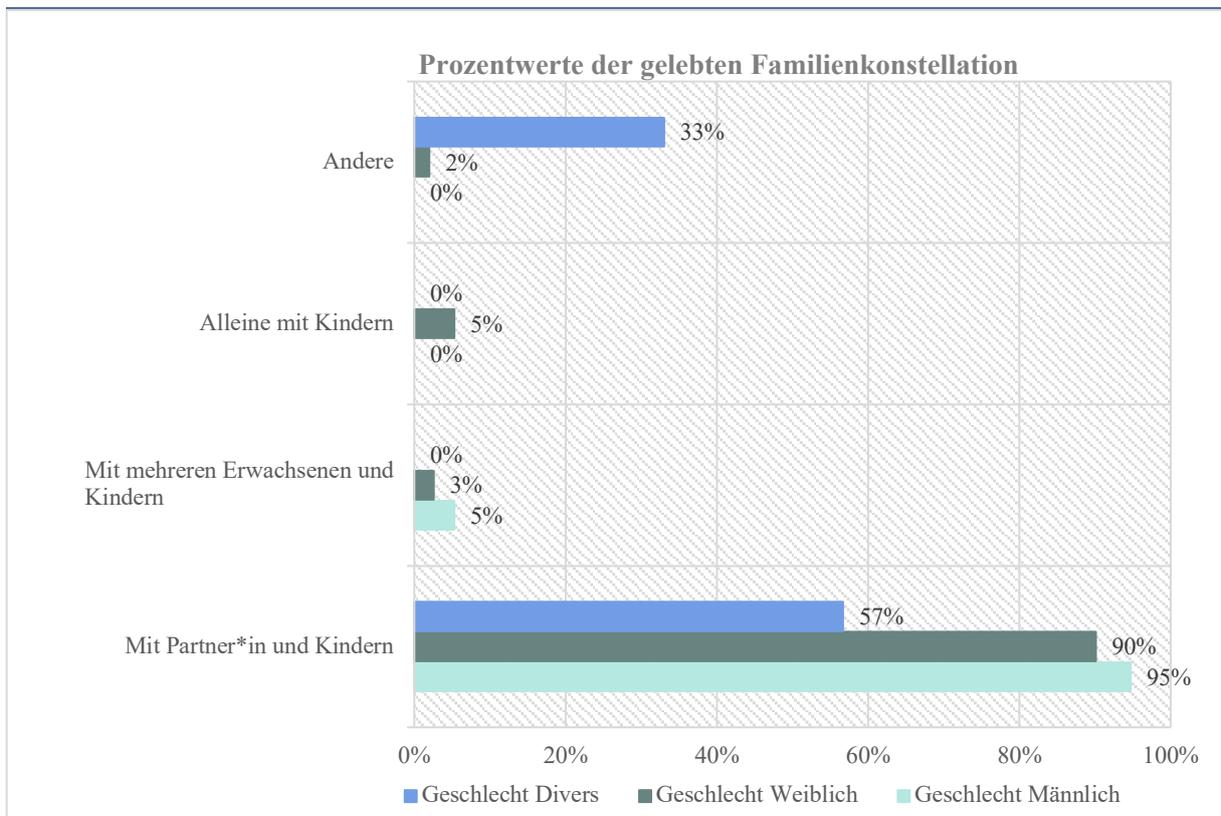


Abbildung 3. Verteilung der Art der Familienkonstellation pro Geschlecht (N = 172, vier fehlende Antworten).

3.6 Verfahren Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte mittels IBM SPSS Statistics 26. Da die Datenerhebung online über das Umfrage Tool 2ask stattfand, konnten die Daten ins IBM SPSS Statistics 26 exportiert werden. Berücksichtigt wurden alle Daten, welche bis zum 31. März 2020 eingegangen sind. Zuerst wurden die Fälle der vier Datensätze (FB2018/19: CH und D/AUT, FB2020: CH und D/AUT) zusammengeführt. Danach erfolgte die Datenbereinigung, welche die Variablenbeschriftung, Rekodierung und Faktorenanalyse umschlossen. Schliesslich wurde die Datenauswertung mittels verschiedener statistischer Verfahren durchgeführt. Nominale Skalen wurden deskriptiv dargestellt oder als Gruppierungsvariablen verwendet (z.B. Geschlecht oder Familienkonstellation). Die Überprüfung der Hypothesen erfolgte im Rahmen von statistischen Analyseverfahren wie etwa dem T-Test (normalverteilten Daten), dem Mann-Whitney-U-Test (nicht normalverteilten Daten), der Rangkorrelation nach Spearman sowie mittels einfachen und multiplen Regressionsanalysen (Heimsch et al., 2016).

4 Ergebnisse der quantitativen Datenanalyse

Im quantitativen Ergebnisteil wird zuerst berichtet, ob die Reliabilität des Fragebogens gegeben ist. Anschliessend werden die unterschiedlichen Faktoren und Skalen, welche zur Hypothesenüberprüfung miteinbezogen wurden, deskriptiv dargestellt und es wird auf Besonderheiten eingegangen. Danach folgt die Hypothesenüberprüfung im Rahmen der Teststatistik.

4.1 Reliabilitätsanalyse als vorbereitende Datenanalyse

Wie im Methodenteil beschrieben, wurden die Skalen des Regenbogenfamilien-Fragebogen vom ISWAF-Fragebogen übernommen und mit LGBTIQ* und Regenbogenfamilien spezifischen Items ergänzt. Aufgrund der starken Anlehnung an den ISWAF – einem bereits validierten Instrument – wurde die Struktur des Fragebogens mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüft. Der Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) weist darauf hin, dass sich die Variablen für eine Faktorenanalyse eignen (untere Grenze .50) (Methodenberatung UZH, 2019). So wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt. Die Analyse weist auf insgesamt 12 unabhängige Faktoren hin. Sie verfügen alle über Eigenwerte grösser als 1.0 und besitzen ein Cronbachs Alpha zwischen .7 bis .9, was eine gute interne Konsistenz der Skalen darstellt (Blanz, 2015). Bei der Skala zum Verschweigen von Partnerschafts- und Familieninfos ergab die Analyse eine Drei-Faktoren-Lösung, wobei das Cronbachs Alpha für die ersten beiden Faktoren unter .700 (fragwürdige interne Konsistenz) betrug. Deshalb wurde für die Analyse letztendlich nur der Faktor V_FAM (Beispielitem: *Ich verschweige Familieninformationen vor Personen auf der Arbeit*) verwendet. Bei der Skala, welche das Stressempfinden in Bezug auf die Diskriminierung (Minderheitsstress) misst, ergab die Analyse eine Zwei-Faktorenlösung. Diese wurde übernommen (*Stress_SO*: Stress auf Grund sexueller Orientierung / Geschlechtsidentität, *Stress_RF*: aufgrund des Regenbogenfamilienkontext). Bei der Faktorenanalyse nicht berücksichtigt wurden die im Fragebogen enthaltenen Skalen, welche für die Beantwortung der thesishbezogenen Fragestellungen nicht von Nutzen sind oder nur aus einem Item bestehen (Gesundheit). In untenstehender Tabelle 5 sind die einzelnen Faktoren mit dem jeweiligen KMO-Wert, Cronbachs Alpha, der entsprechenden Faktorenladung und der Anzahl Skalenitems tabellarisch aufgelistet.

Tabelle 5*Reliabilitätsanalyse der einzelnen Faktoren (N = 176)*

Faktoren	KMO-Test	Cronbachs a	Komponentenmatrix	Anzahl Skalenitems
AA	.793	.759	.856/.830/.800/.737/.328	5
UTM	.500	.903	.955/.955	2
WFU	.840	.844	.856/.834/.773/.771/.692	5
SK	.732	.852	.886/.886/.868	3
SV	.897	.918	.887/.882/.874/.847/.789/ .773	6
ISRF	.809	.852	.886/.840/.826/.782	4
BBF	.807	.876	.895/.875/.868/.779	4
V_SO	.863	.927	.919/.912/.895/.818/.801/ .783	6
Stress_SO	.765	.738	.808/.762/.741/.715	4
Stress_RF	.777	.761	.834/.815/.738/.717	4
V_FAM	.742	.856	.896/.893/.891	3
OK	.812	.888	.927/.917/.823/.822.918/ 874/.666	7

4.2 Deskriptive Befunde

Im Kapitel 4.2 werden die Faktoren generell sowie auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Familienstrukturen, das Angebot von Antidiskriminierungsmaßnahmen im Unternehmen und die Angaben zur Berufssituation der Eltern aus Regenbogenfamilien beschrieben.

4.2.1 Beschreibung der erfassten Faktoren

In untenstehender Tabelle 6 sind die Mittelwerte, der Median und die Standardabweichung der entsprechenden Faktoren und Variablen ersichtlich, welche für die Hypothesenüberprüfung von Bedeutung waren. Bis auf die Skalen V_SO (Verheimlichung sexuelle Orientierung / Geschlechtsidentität) und OK (Organisationsklima), welche eine Antwortskala von 1 (sehr negative Beurteilung) bis 4 (sehr positive Beurteilung) aufweisen, verfügend die aufgeführten Faktoren alle über eine Antwortskala zwischen 1 (sehr negative Beurteilung) bis 5 (sehr positive Beurteilung).. Es wird deutlich, dass die Eltern aus Regenbogenfamilien alle Faktoren mittel bis sehr positiv beurteilten. Die Faktoren bezüglich der Arbeitsanforderungen (AA), bei welchen abfragt wird wie viel und schwer die Teilnehmer*innen arbeiten müssen, wurde als einzige Skala eher negativ beurteilt ($M = 2.7$, $SD = 0.8$). Am besten wurden die Faktoren beurteilt, welche den Minderheitsstress auf Grund der sexuellen Orientierung / Geschlechtsidentität oder Regenbogenfamilienzugehörigkeit messen (V_SO, Stress_SO). ($M = 4.7$, $SD = 0.5$; $M = 4.6$, $SD = 0.6$).

Tabelle 6

Skalenmittelwerte, Median, Standardabweichung und Interpretation der Faktoren ($N = 176$)

Faktoren	Mittelwert	Median	Standardabweichung	Interpretation
AA	2.7	2.8	0.8	Eher negativ
UTM	3.4	3.0	1.1	Mittelmässig
WFU	3.5	3.8	0.9	Mittelmässig
SK	4.3	4.3	0.7	Positiv
SV	3.6	3.7	0.9	Eher positiv
ISRF	3.6	3.8	0.9	Eher positiv
BBF	3.5	3.8	0.8	Mittelmässig
V_SO	3.4	3.3	0.5	Positiv
Stress_SO	4.7	5.0	0.5	Eher sehr positiv
Stress_RF	4.6	5.0	0.6	Eher sehr positiv
V_FAM	4.5	4.7	0.7	Positiv
OK	2.9	3.0	0.7	Eher positiv
G	3.4	3.0	0.9	Eher positiv

4.2.2 Unterschiede der Faktoren-Mittelwerte bezüglich der Familienstruktur

Zusätzlich zu den Gesamtmittelwerten wurde überprüft, ob es in der Ausprägung der Faktorenmittelwerte Unterschiede in der Familienstruktur, welche einerseits durch das Geschlecht, andererseits durch die unterschiedlichen Konstellationen (vgl. Abbildung 3) erfragt wurden. Zuerst wurde innerhalb der drei Kategorien (weiblich, männlich, divers) eine Analyse zum Faktor Geschlecht durchgeführt. Die Resultate der einfaktoriellen Varianzanalyse zeigten, dass sich die Faktorenmittelwerte geschlechtsspezifisch nicht signifikant unterscheiden. In einem weiteren Schritt wurde der Faktor Geschlecht auf zwei Kategorien *männlich* ($N = 19$) und *weiblich* ($N = 152$) gekürzt (gesamthaft $N = 171$), da die Kategorie *Divers* nur von fünf Personen angegeben wurde. Mittels des Mann-Whitney-U-Tests wurde überprüft, ob es zwischen den beiden Geschlechtern Unterschiede in der Ausprägung der Faktoren-Mittelwerte gibt. Diese Analyse ergab einen signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie ($U = 1010,50$, $p = .034$) zwischen Männern und Frauen. Es scheint, als ob Männer die Balance zwischen Beruf und Familie signifikant positiver wahrnehmen als Frauen ($M = 3.88$, $SD = 0.80$, $M = 3.42$, $SD = 0.80$). Die Mittelwertunterschiede sind in Abbildung 4 aufgeführt.

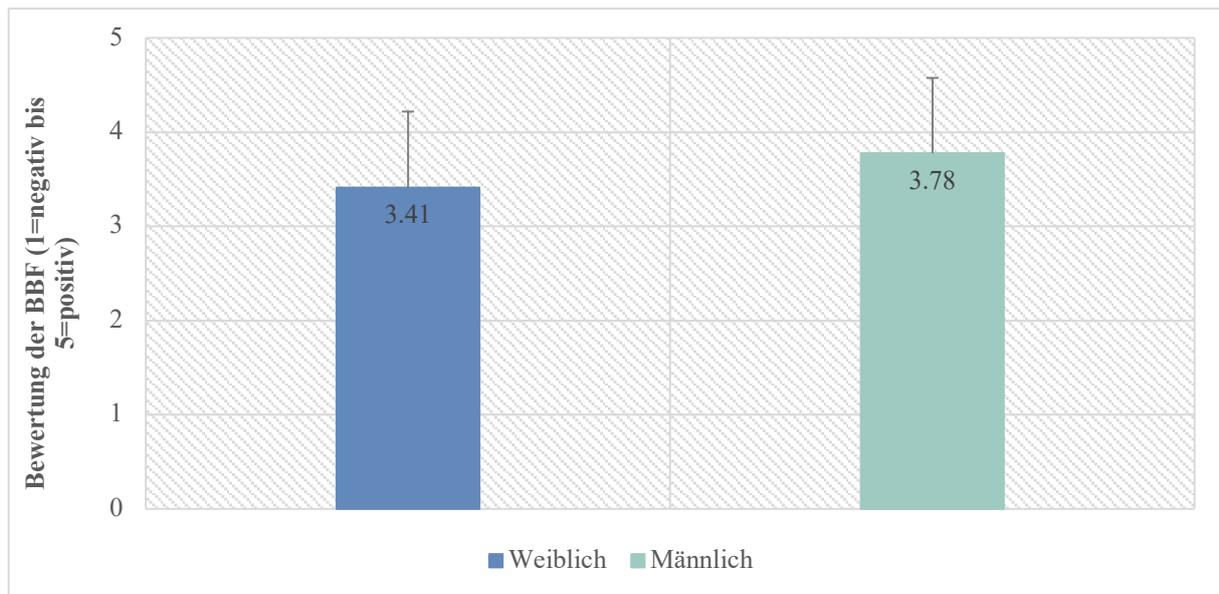


Abbildung 4. Mittlere Beurteilung der Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) in Abhängigkeit vom Geschlecht. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen ($N = 171$).

Da die meisten Teilnehmer*innen angaben, mit Partner*in und Kindern zusammenzuleben, wurden in Bezug auf den Faktor *Familienkonstellation* von Anfang an die vier Kategorien (vgl. Abbildung 3) auf zwei Kategorien reduziert. Somit wurde der Faktor in die Kategorien *Mit Partner*in* ($N = 155$) und *Andere* ($N = 17$) gruppiert ($N = 172$). Die Analyse mittels des Mann-Whitney-U-Tests pro Faktor ergab keine signifikanten Unterschiede in der Ausprägung der Faktoren-Mittelwerte. Demnach sind die Unterschiede vermutlich rein zufällig zustande gekommen (Heimsch et al., 2018).

4.2.3 Beschreibung der Antidiskriminierungsmaßnahmen

In der Befragung wurde ermittelt, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen im aktuellen Berufsfeld der Eltern aus Regenbogenfamilien vorhanden sind und welche Antidiskriminierungsmaßnahmen fehlen, aber erwünscht wären. Die zur Bewertung stehenden Maßnahmen (Items) waren in beiden Fällen identisch. In untenstehender Abbildung 5 ist die Beurteilung der Maßnahmen hinsichtlich der Komponenten: vorhanden, nicht vorhanden / erwünscht sowie nicht erwünscht abgebildet. Ersichtlich ist, dass die Maßnahmen, welche von Unternehmen am häufigsten angeboten werden, erwähnte *Leistungen für gleichgeschlechtliche Partner*innen* (42 %) und *eine Schriftliche Nichtdiskriminierungspolitik* darstellen (39 %). Eine explizite *Unterstützung für Regenbogenfamilien* wird nur in 15 % der Fälle in der entsprechenden Organisation angeboten. Sie wäre jedoch von 71 % der Teilnehmer*innen erwünscht.

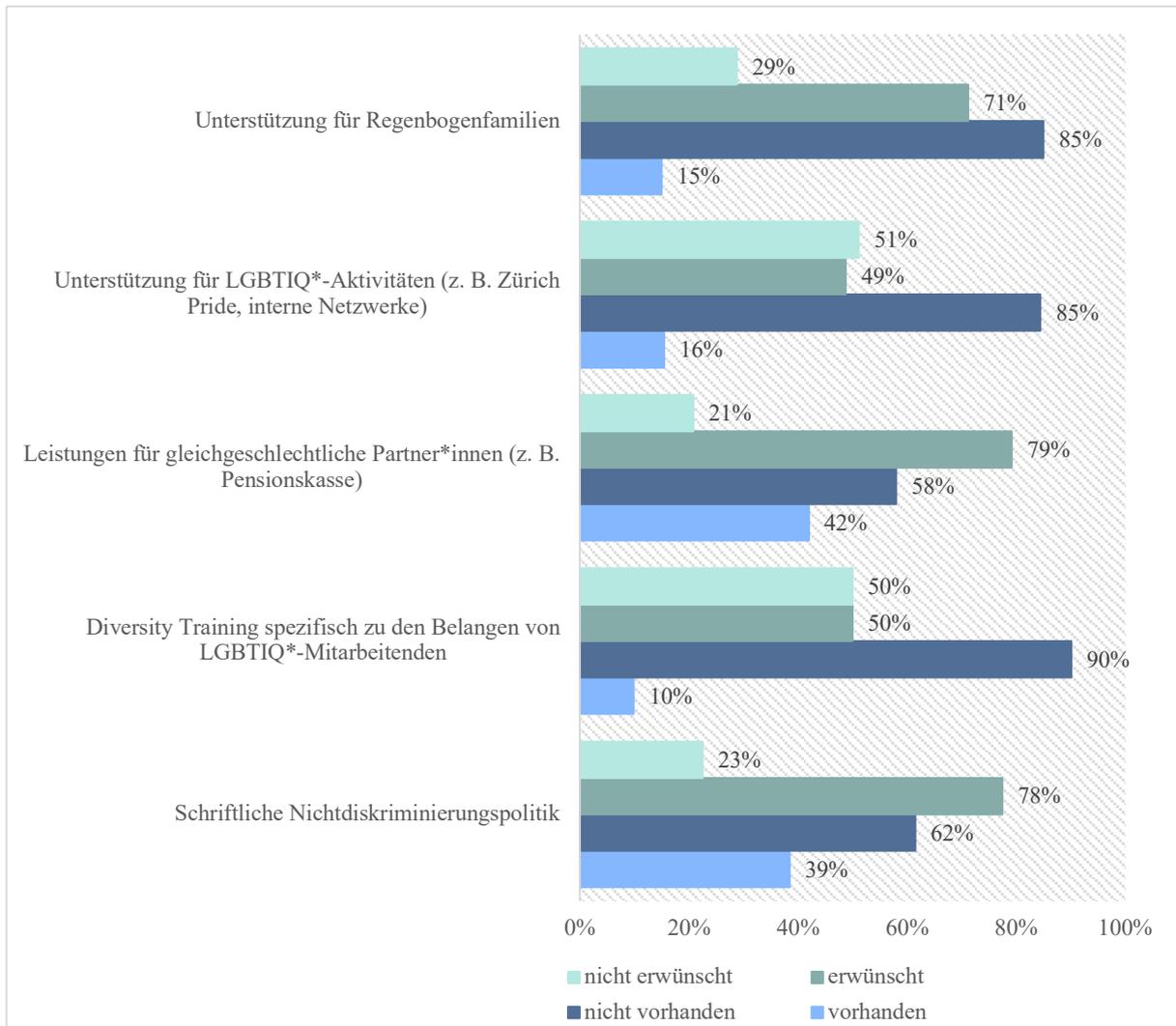


Abbildung 5. Erwünschtheit und Vorhandensein von organisationalen Antidiskriminierungsmaßnahmen in Prozent ($N = 174$, zwei fehlende Antworten).

4.2.4 Informationen zum Berufsfeld und der Berufssituation von Eltern aus Regenbogenfamilien

In Bezug auf die Berufssituation gaben 31 % der Teilnehmer*innen an, dass sie über eine Führungsposition verfügen. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer*innen (51 %), die eine*n Partner*in haben (94 %), gaben an, dass diese*r Teilzeit oder in 35 % der Fälle sogar Vollzeit berufstätig ist. Nur 8 % gaben an, dass der/die* Partner*in nicht berufstätig ist. Die Verteilung des Beschäftigungsgrades der Teilnehmer*innen der Untersuchung im Vergleich zu den Partner*innen ist in der untenstehenden Grafik ersichtlich.

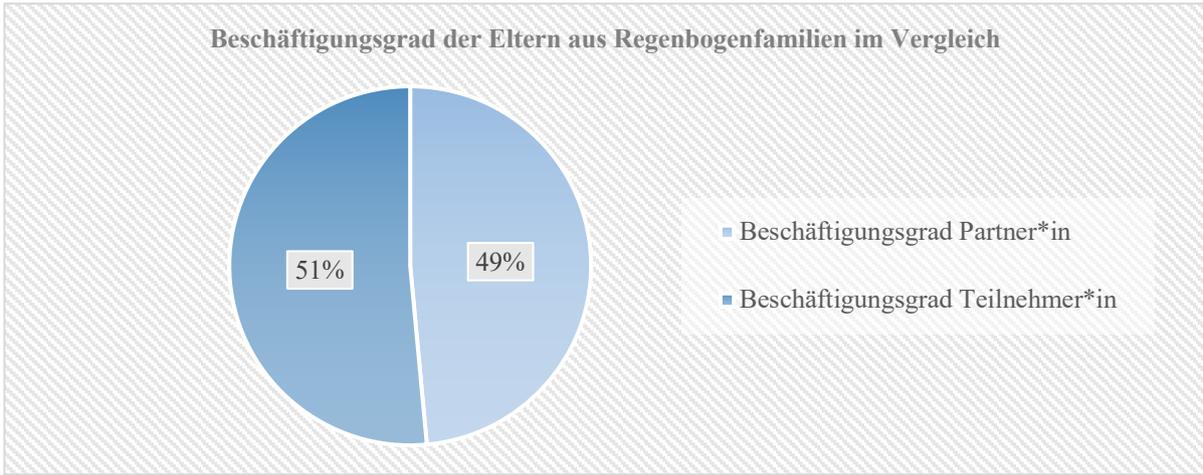


Abbildung 6. Vergleich Beschäftigungsgrad Teilnehmer*in und Partner*in (N = 176).

Die meisten der Teilnehmer*innen arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen (37 %), gefolgt vom Bildungssektor und dem öffentlichen Dienst (31 %). Die restlichen 32 % der Teilnehmer*innen sind in unterschiedlichen Branchen der Privatwirtschaft tätig (Gastronomie, Produktion, Dienstleistung etc.). Knapp zwei Drittel der Teilnehmer*innen (64 %) gaben an, in einem Grossunternehmen (> 250 Beschäftigte) oder in einem mittleren Unternehmen (> 50 Beschäftigte) zu arbeiten, rund ein Drittel (36 %) ist in einem Kleinunternehmen (< 50) oder Kleinstunternehmen (< 10) tätig. In den Unternehmen, in denen die Teilnehmer*innen arbeiten, werden die in der Abbildung 7 aufgeführten Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt. Ersichtlich wird, dass am häufigsten die Leistung *Telearbeit*, welche etwa die Möglichkeit für Homeoffice beinhaltet, in Anspruch genommen wird (43 %). 38 % der 176 Teilnehmer*innen (N = 176) gaben an, bereits an eine Kündigung (K) der derzeitigen Stelle gedacht zu haben. 62 % der Teilnehmer*innen machten sich keine diesbezüglichen Überlegungen.

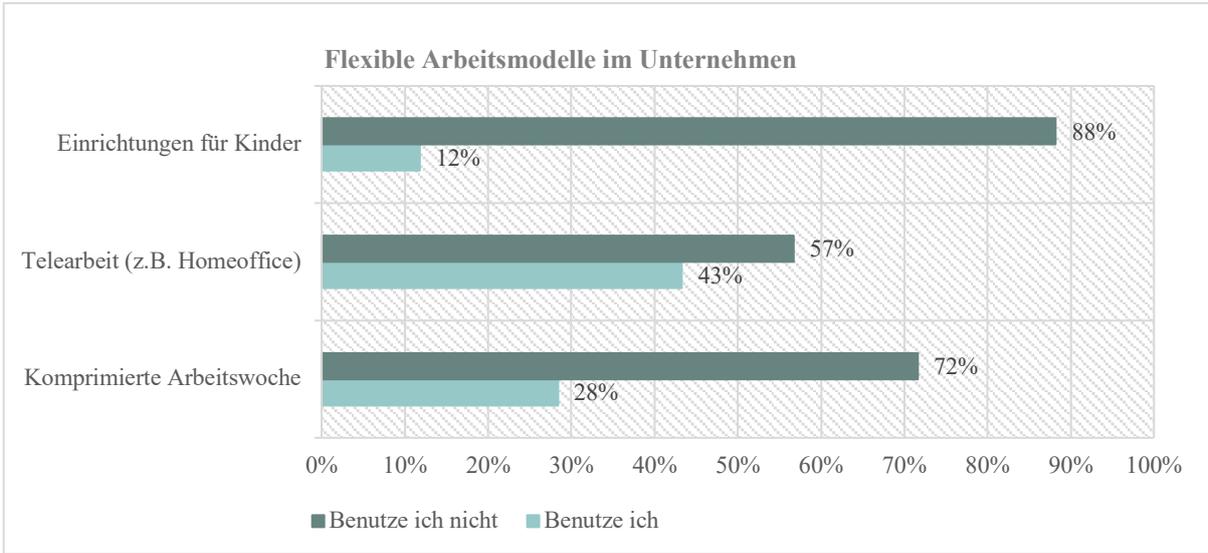


Abbildung 7. Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Prozent (N = 176).

4.3 Befunde zu den Hypothesen

In der Folge werden die Befunde zu den im Kapitel 2.3 beschriebenen Hypothesen bezüglich des Stressempfindens (Minderheitsstress), des Klimas der Stille, der Balance zwischen Beruf und Familie sowie der Wirkung der Herausforderungen auf die Gesundheit erläutert.

4.3.1 Stressempfinden auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie (Minderheitsstress)

Zum Einfluss auf das Stressempfinden von Regenbogenfamilien wurden 3 Hypothesen aufgestellt, bei denen die Unterstützungsmassnahmen für Regenbogenfamilien allgemein und die Unterstützungsmassnahmen durch das Topmanagement (ISRF, TOPM), das Stillschweigen über die Familienkonstellation und die sexuelle Orientierung / Geschlechtsidentität (V_FAM, V_SO) sowie das Organisationsklima und -philosophie (OK, WFU) als unabhängige Variablen fungieren. Im ersten Schritt wurde mittels der Korrelation nach Spearman analysiert, welche der zu untersuchenden Faktoren mit dem Stress_RF und Stress_SO (in grau) korrelieren. Die Interkorrelation in Tabelle 7 zeigt, dass alle Prädiktorvariablen (Faktoren) signifikant mit dem Kriterien Stress_RF und Stress_SO korrelieren und sich demnach für eine Regressionsanalyse eignen. Alle Korrelationen der Variablen untereinander ab $r = .30$ sind als mittlere und alle ab $r = .50$ als starke Zusammenhänge zu interpretieren (Cohen, 1992).

Tabelle 7

Interkorrelationen ISRF, TOPM, V_FAM, V_SO, OK, WFU und Stress_SO, Stress_RF (N = 176)

Skalen	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Kriteriumsvariablen							
1. Stress_RF	-	.396**	.352**	.548**	.457**	.189*	.309**
Stress_SO		.405**	.296**	.570**	.397**	.210**	.314**
Prädiktorvariablen							
2. ISRF	.396**	-	.281**	.524**	.535**	.228*	.510**
3. V_FAM	.405**	.281**	-	.386**	.318**	.349**	.268**
4. OK	.352**	.296**	.386**	-	.533**	.330**	.604**
5. WFU	.296**	.524**	.318**	.533**	-	.248**	.452**
6. V_SO	.548**	.535**	.318**	.533**	.248**	-	.256**
7. UTM	.457**	.228*	.349**	.330**	.248**	.256**	-
	.397**	.510**	.268**	.604**	.452**	.256**	
	.189*	.510**	.268**	.604**	.452**	.256**	
	.210**	.510**	.268**	.604**	.452**	.256**	
	.309**	.510**	.268**	.604**	.452**	.256**	
	.314**	.510**	.268**	.604**	.452**	.256**	

Anmerkungen. * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$.

4.3.1.1 Einfluss unterstützender organisationaler Aspekte auf das Stressempfinden von Regenbogenfamilien

Als Hypothese 1 wurde formuliert, dass je positiver die organisationale Unterstützung für Belange von Regenbogenfamilien und die Unterstützung durch das Topmanagement (ISRF und TOPM) von Eltern

aus Regenbogenfamilien wahrgenommen wird, desto positiver fällt das Stressempfinden (wenig Stress) aus (Stress_RF). Aus der multiplen Regressionsanalyse resultiert, dass sowohl ISRF als auch UTM einen positiven Einfluss auf das Stress_RF ausüben, $F(2,173) = 18.891, p < .001, n = 176$. Steigen also die positive Bewertung der ISRF und TOPM wird das Stress_RF niedriger, d.h. positiver wahrgenommen. Insgesamt 17 % der Streuung im Stress_RF wird durch die Bewertung des ISRF und des TOPM erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .35$). Die Hypothese 1 kann demnach bestätigt werden. Ergänzend wurde die Analyse auch für das Stressempfinden auf Grund der sexuellen Orientierung (Stress_SO) durchgeführt. Auch auf den Stress_SO haben die beiden Prädiktorvariablen (ISRF und UTM) einen signifikanten positiven Einfluss, $F(2, 173) = 16.840, p < .001, n = 176$ und erklären 15 % der Streuung im Stress_SO.

4.3.1.2 Einfluss des Organisationsklimas und der Unternehmensphilosophie auf das Stressempfinden von Regenbogenfamilien

Die Hypothese 2 geht davon aus, dass je positiver Eltern aus Regenbogenfamilien das Organisationsklima und die Unternehmensphilosophie wahrnehmen (OK, WFU), desto positiver fällt das Stressempfinden (wenig Stress) aus (Stress_RF). Aus der multiplen Regressionsanalyse resultiert, dass OK und WFU einen positiven Einfluss auf die Bewertung des Stress_RF ausüben, $F(2,169) = 37.027, p < .001, n=176$. Steigt die positive Bewertung des OK und WFU nimmt die positive Bewertung des Stress_RF zu, d.h. der Stress nimmt ab. Insgesamt 29.9 % der Streuung im Stress_RF wird durch die Bewertung des OK und WFU erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .65$). Die Hypothese 2 kann demnach verifiziert werden. Ergänzend wurde die Analyse auch noch für Stress_SO durchgeführt. Auch hier fungieren beide Variablen als Prädiktoren, $F(2, 169) = 38.338, p < .001, n = 176$ und erklären sogar rund 31 % der Streuung im Stress_SO.

4.3.1.3 Einfluss Verschwiegenheit von Familienkonstellation und sexueller Orientierung (Klima der Stille) auf das Stressempfinden von Regenbogenfamilien

Die Hypothese 3 folgt der Annahme, dass je offener Eltern aus Regenbogenfamilien im Unternehmen über Familienkonstellation und sexuelle Orientierung sprechen können (V_FAM, V_SO), desto positiver fällt das Stressempfinden (wenig Stress) aus (Stress_RF). Aus der multiplen Regressionsanalyse resultiert, dass V_FAM, nicht aber V_SO, einen positiven Einfluss auf das Stressempfinden von Regenbogenfamilien hat, $F(2,171) = 19.107, p < .001, n=176$. Steigt die positive Bewertung der V_FAM nimmt die positive Bewertung des Stress_RF zu, d.h. der Stress nimmt ab. Insgesamt 17.5 % der Streuung im Stress_RF wird durch die Bewertung des V_FAM erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .46$). Die Hypothese 3 kann demnach teilweise verifiziert werden. Das Verheimlichen der sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität (V_SO) scheint kein Prädiktor für Stress_RF zu sein. Ergänzend wurde die Analyse auch noch für Stress_SO durchgeführt. Auch hier hat

nur V_FAM einen Einfluss auf das Stressempfinden, $F(2, 171) = 15.869, p < .001, n = 176$ und erklärt rund 15 % der Streuung in Stress_SO.

4.3.1.4 Zusammenfassende Prädiktoruntersuchung zum Stress_RF, Stress_SO

Im nächsten Schritt wird in einem gesamthaften Regressionsmodell analysiert, welche der fünf vorherig signifikanten Prädiktoren das Stressempfinden am besten vorhersagen. Über die gesamten Prädiktoren hinweg hat die multiple Regressionsanalyse (s. Tabelle 8) ergeben, dass im gesamten Modell nur die Unternehmensphilosophie (WFU) und das Organisationsklima (OK) einen signifikanten, positiven Einfluss auf das Stressempfinden ausüben, $F(2, 168) = 16.549, p < .001, n = 176$. Wobei rund 32 % der Streuung im Stressempfinden durch die beiden Prädiktoren erklärt werden kann, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .68$). In Bezug auf den Stress_SO (1a bis 5a) ist sogar nur der Prädiktor OK signifikant, $F(5, 168) = 16.549, p < .001, n = 176$, wobei WFU nur knapp nicht signifikant ausfällt ($p = .54$).

Tabelle 8

Regressionsanalyse für die Vorhersage des Stress_RF, Stress_SO durch die Prädiktoren OK, WFU, V_FAM, ISRF und UTM (N=176)

Prädiktor	b	SE b	β	t	p
1. OK	0.25	0.23	0.35	3.69	< .001
2. WFU	0.13	0.07	0.21	2.59	< .011
3. V_FAM	0.10	0.05	0.13	1.89	.061
4. ISRF	0.08	0.05	0.13	1.53	.129
5. UTM	-0.06	0.05	-0.12	-1.35	.180
1a. OK	0.29	0.06	0.43	4.72	< .001
2a. WFU	0.09	0.05	0.16	1.94	.054
3a. V_FAM	0.05	0.05	0.07	0.88	0.33
4a. ISRF	0.09	0.05	0.17	2.05	0.04
5a. UTM	-0.08	0.04	-0.17	-1.98	0.05

Anmerkungen. 1 - 5: $R^2 = .316, p < .001, N=176$, 1a - 5a: $R^2 = .325, p < .001$.

4.3.1.5 Einfluss von Antidiskriminierungsmaßnahmen auf Stress_RF

Als Hypothese 4 wird angenommen, dass das Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien (Stress_RF) in Unternehmen mit Antidiskriminierungsmaßnahmen positiver ausfällt als in solchen ohne Antidiskriminierungsmaßnahmen. Eltern aus Regenbogenfamilien, welche in Unternehmen mit Antidiskriminierungsmaßnahmen arbeiten, bewerten den Stress_RF positiver ($M = 4.9, SD = .27, N = 18$) als solche, die ohne entsprechende Massnahmen auskommen müssen. ($M = 4.6, SD = .60, N = 156$), $t(39.72), 3.40, p = .002$. Der Mittelwertunterschied wird nach Cohen (1992) mittel bis stark eingestuft, $r = .40$. Auch beim Stress_SO fällt der Unterschied gleichermassen signifikant aus $t(33.894), 2.50,$

$p = .017$. In untenstehender Abbildung 8 sind die Mittelwertunterschiede im Stress_RF in Abhängigkeit der Antidiskriminierungsmaßnahmen aufgeführt. Somit kann Hypothese 4 bestätigt werden.

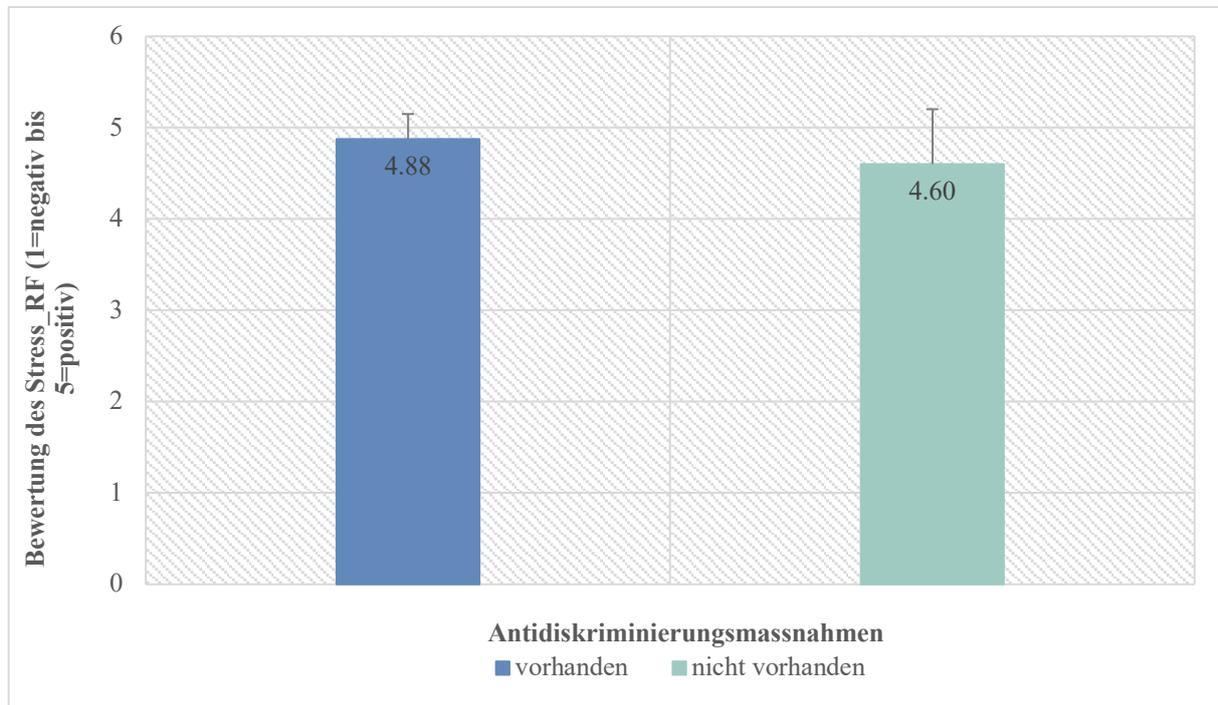


Abbildung 8. Das mittlere Stressempfinden in Abhängigkeit zu den vom Unternehmen angebotenen Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen ($N = 174$).

4.3.2 Klima der Stille

Hypothese 5 trifft die Annahme, dass die Eltern aus Regenbogenfamilien besser über Ihre Familienkonstellation (V_FAM) und sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität (V_SO) sprechen können, wenn sie in Unternehmen mit Antidiskriminierungsmaßnahmen arbeiten als in solchen ohne Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die multivariate Varianzanalyse zeigt, dass Eltern aus Regenbogenfamilien, die in einem Unternehmen mit Antidiskriminierungsmaßnahmen arbeiten, offener über ihre Familienkonstellation (V_FAM) sprechen können ($M = 4.87$, $SD = 0.28$, $N = 18$) als solche in Unternehmen ohne Antidiskriminierungsmaßnahmen ($M = 4.40$, $SD = 0.75$, $N = 156$), $F(1, 171) = 3.45$, $p = 0.01$, $n = 174$ (zwei fehlende Antworten). Der Unterschied entspricht jedoch nach Cohen (1992) eher einem schwachen bis mittleren Effekt, $f = 20$. Auf die Offenheit bezüglich sexueller Orientierung/Geschlechtsidentität (V_SO) scheint das Vorhandensein von Antidiskriminierungsmaßnahmen keinen Einfluss zu haben, $F(1, 171) = 0.88$, $p = 0.067$, $n = 176$). Die Hypothese 5 kann demnach teilweise bestätigt werden. Auf die Bewertung von V_FAM scheint das Vorhandensein von Antidiskriminierungsmaßnahmen einen Einfluss zu haben. In untenstehender Abbildung 9 sind die Mittelwertunterschiede in V_FAM und V_SO in Abhängigkeit des Vorhandenseins von Antidiskriminierungsmaßnahmen aufgeführt.

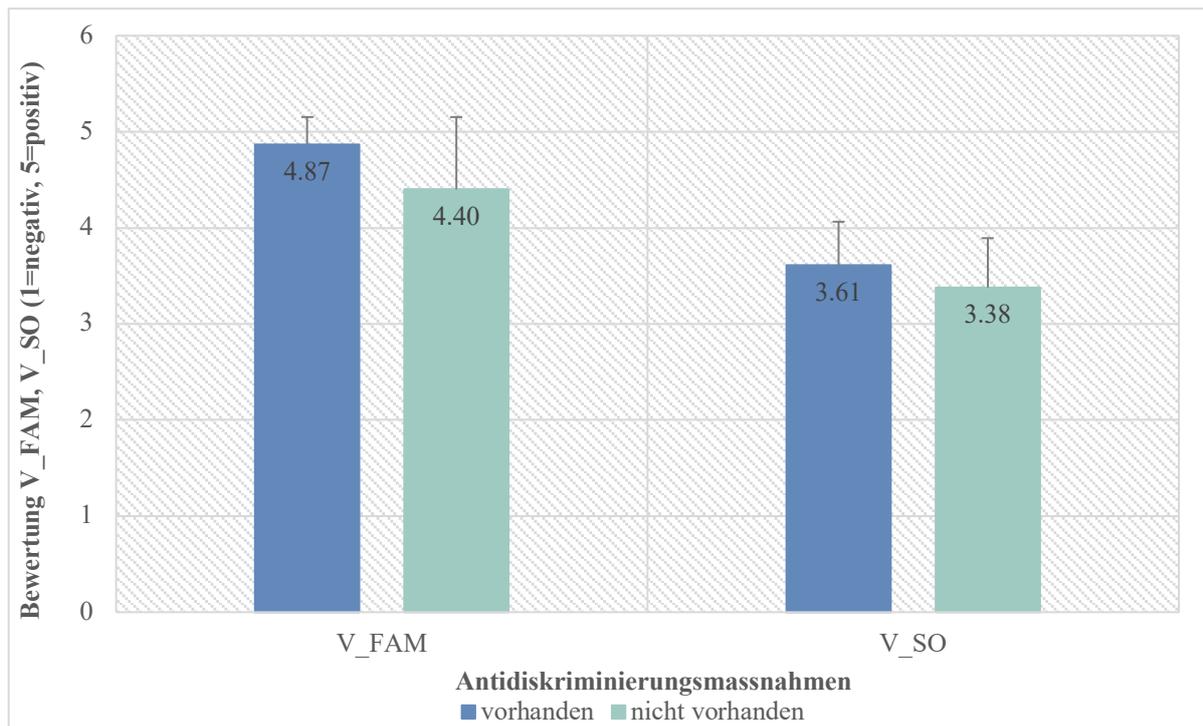


Abbildung 9. Die mittlere Wahrnehmung von V_FAM und V_SO in Abhängigkeit vom Unternehmen angebotenen Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen ($N = 174$).

4.3.3 Balance zwischen Beruf und Familie

Zur Balance zwischen Beruf und Familie wurden vier Hypothesen aufgestellt. Die ersten drei Hypothesen fokussieren hierbei auf die Einflüsse des Supports durch vorgesetzte Personen (SV), des Supports durch Arbeitskolleg*innen (SK), der Unternehmensphilosophie (WFU) und der Arbeitsanforderungen (AA) auf die Balance zwischen Beruf und Familie (BBF). Auch hierfür wurde zuerst mittels der Korrelation nach Spearman geschaut, ob sich die Faktoren für eine Regressionsanalyse eignen. Die Interkorrelation in Tabelle 9 zeigt, dass alle Prädiktorvariablen (Faktoren) signifikant mit dem Kriterium BBF korrelieren und sich demnach für eine Regressionsanalyse eignen. Bis auf die eher schwache Korrelation zwischen AA und SV sind alle Zusammenhänge als mittel bis stark zu interpretieren (Cohen, 1992).

Tabelle 9

Interkorrelationen SV, SK, AA und Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) ($N = 176$)

Prädiktor	1.	2.	3.	4.	5.
Kriteriumsvariable					
1. BBF	-	.436**	.403**	.354**	.295**
Prädiktoren					
2. SK	.436**	-	.589**	.234**	.480**
3. SV	.403**	.589**	-	.291**	.552**
6. AA	.354**	.234**	.291**	-	.387**
7. WFU	.295**	.480**	.552**	.387**	-

Anmerkungen. * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$.

4.3.3.1 *Einfluss unterstützender organisationaler Aspekte auf die Balance zwischen Beruf und Familie*

In der Hypothese 6 wird angenommen, dass die Unterstützung und das Verständnis der vorgesetzten Personen und der Arbeitskolleg*innen (SV, SK) die Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) positiv beeinflussen. Aus der multiplen Regressionsanalyse resultiert, dass SV und SK auf BBF einen positiven Einfluss ausüben, $F(2,172) = 13.512, p < .001, n=176$. Steigt die positive Bewertung des SV und SK nimmt die positive Bewertung der BBF zu. Rund 23 % der Streuung in BBF wird durch die Bewertung von SV und SK erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .54$). Die Hypothese 6 kann demnach bestätigt werden.

4.3.3.2 *Einfluss der Unternehmensphilosophie auf die Balance zwischen Beruf und Familie*

In Hypothese 7 wird davon ausgegangen, dass eine familienfreundliche und offene Unternehmensphilosophie (WFU) die Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) positiv beeinflusst. Aus der einfachen Regressionsanalyse resultiert, dass WFU auf BBF einen positiven Einfluss hat, $F(1,171) = 15.323, p < .001, n=176$. Steigt die positive Bewertung der WFU nimmt die positive Bewertung der BBF zu. Gut 13 % der Streuung in BBF wird durch die Bewertung der WFU erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .39$). Die Hypothese 7 kann demnach bestätigt werden.

4.3.3.3 *Einfluss der Arbeitsanforderungen auf die Balance zwischen Beruf und Familie*

In der Hypothese 8 wird die Annahme getroffen, dass die positive Beurteilung der Arbeitsanforderungen (AA) die Balance von Beruf und Familie (BBF) positiv beeinflusst. Aus der einfachen Regressionsanalyse resultiert, dass AA auf BBF einen positiven Einfluss hat, $F(1,172) = 16.578, p < .001, n=176$. Steigt die positive Bewertung der AA nimmt die positive Bewertung der BBF zu. Rund 14 % der Streuung in BBF wird durch die Bewertung der AA erklärt, was nach Cohen (1992) einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .40$). Die Hypothese 8 kann demnach bestätigt werden.

4.3.3.4 *Weiterführende Prädiktorenuntersuchung zur Balance zwischen Beruf und Familie*

Mittels einer multiplen Regressionsanalyse soll ergänzend untersucht werden, welcher der Prädiktoren (SV, SK, AA und WFU) nun am besten das Kriterium *BBF* vorhersagt. Die multiple Regressionsanalyse hat ergeben (s. Tabelle 10), dass im gesamten Modell nur die drei Prädiktoren (SV, SK und AA) einen signifikanten Einfluss auf die Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) ausüben, $F(4, 171) = 17.141, p < .001, n = 176$. Gut 27 % der Streuung in BBF können durch SV, SK und AA erklärt werden. Dies entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt ($f^2 = .61$).

Tabelle 10

Regressionsanalyse für die Vorhersage der BBF durch Prädiktoren SV, SK, AA und WFU (N = 176)

Prädiktor	b	SE b	β	t	p
1. SV	0.21	0.08	0.23	2.70	.008
2. SK	0.25	0.10	0.21	2.51	.013
3. AA	0.27	0.07	0.25	3.71	<.001
4. WFU	0.04	0.08	0.05	0.59	.557

Anmerkungen. $R^2 = .274$, $p < .001$, $N = 176$.

4.3.3.5 Einfluss von Flexibilisierungsangeboten auf die Balance zwischen Beruf und Familie

In der Hypothese 9 wird angenommen, dass die Nutzung von flexiblen Arbeitsmodellen einen positiven Einfluss auf die Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) ausübt. Der Mittelwert von der Gruppe, die flexible Arbeitsmodelle benutzt, unterscheidet sich jedoch nicht signifikant von derjenigen, die keine flexiblen Arbeitsmodelle benutzt, $t(78.04) = 1.27$, $p = .209$. Hypothese 9 wird demnach verworfen.

4.3.4 Wirkung von Stressempfinden und Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Familie auf Gesundheit

In der Hypothese 10 wird davon ausgegangen, dass je positiver das Stressempfinden (Stress_RF, Stress_SO) und die Balance zwischen Beruf und Familie von Eltern aus Regenbogenfamilien wahrgenommen wird, desto besser ist deren Gesundheit. Die Interkorrelation in Tabelle 11 zeigt, dass Stress_RF, Stress_SO und BBF signifikant mit Gesundheit (G) korrelieren. Auch Stress_RF, Stress_SO und BBF korrelieren untereinander signifikant miteinander, wobei dies nach Cohen (1992) eher einem niedrigen Zusammenhang entspricht.

Tabelle 11

Interkorrelationen Stress_RF, Stress_SO, BBF mit Gesundheit (G) (N = 176)

Prädiktor	1.	2.	3.	4.
Kriteriumsvariable				
1. G	-	.195**	.240**	.354**
Prädiktoren				
2. Stress_RF	.195**	-	.857**	.255**
3. Stress_SO	.240**	.857**	-	.255**
4. BBF	.354**	.255**	.255**	-

Anmerkungen. * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$.

Bei der weiterführenden multiplen Regressionsanalyse (s. Tabelle 12) hat sich ergeben, dass die Faktoren Stress_SO und BBF einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit (G) ausüben, $F(3,172) = 12.432$, $p < .001$, $n=176$. In der multiplen Regressionsanalyse scheint Stress_RF keinen direkten Einfluss auf die Gesundheit auszuüben. Rund 17 % der Streuung in der Gesundheit können durch Stress_SO und BBF vorhergesagt werden, was nach Cohen einem starken Effekt entspricht ($f^2 = .45$).

Tabelle 12

Regressionsanalyse für die Vorhersage der G durch Prädiktoren Stress_RF, Stress_SO, BBF (N = 176)

Prädiktor	b	SE b	β	t	p
1. Stress_RF	-.026	0.23	-0.17	-1.14	.257
2. Stress_SO	0.54	0.25	0.33	2.17	.032
3. BBF	0.38	0.08	0.34	4.76	<.001

Anmerkungen. $R^2 = .166$, $p < .001$, $N = 176$.

5 Diskussion

Eltern aus Regenbogenfamilien sind in ihrem Berufsfeld auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur LGBTIQ*-Community ungünstigen formalen und informalen Bedingungen ausgesetzt (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Aus der Literatur gehen zwei zentrale Oberthemen zu den beruflichen Herausforderungen von Eltern aus Regenbogenfamilien hervor. Zum einen ist es die diskriminierende Erfahrung und deren Auswirkungen im Rahmen der Zugehörigkeit zur LGBTIQ*-Community, zum anderen ist es die Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die mögliche Angst vor diskriminierenden Erfahrungen wurde bei den Teilnehmer*innen der Untersuchung mittels der Faktoren Stressempfinden auf Grund der Regenbogenfamilienzugehörigkeit und der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität sowie mittels der Variablen zur Offenheit bezüglich der Familienkonstellation und sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität abgefragt. Gemäss den Ergebnissen der Untersuchung gehen die Teilnehmer*innen in ihrem aktuellen Berufsfeld sehr offen mit ihrer sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität um und berichten transparent über ihre Familienkonstellation. Auch das Stressempfinden wird äusserst positiv beurteilt, was dafürspricht, dass die Teilnehmer*innen im Berufsfeld wenig Angst vor gegebenenfalls diskriminierendem Verhalten empfinden. Diese Resultate widersprechen den theoretischen Annahmen, die beschreiben, dass informales diskriminierendes Verhalten im Berufsleben häufig vorkommt und LGBTIQ*-Personen daher private Information eher verheimlichen (Bucher & Gurtner, 2017; Nohn, 2019; Randall et al., 2017). Eine mögliche Erklärung für dieses abweichende Ergebnis könnte sein, dass zwei Drittel der Teilnehmer*innen in einem grösseren Unternehmen tätig sind. Grössere Unternehmen befassen sich meistens intensiver mit dem LGBTIQ*-Thema und verfügen über ein offenes, tolerantes Organisationsklima (Gurtner et al., 2017). Allgemein scheint das Organisationsklima, welches von den Teilnehmer*innen eher positiv bewertet wurde, einen starken Einfluss auf das Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien auszuüben. Im Rahmen der Hypothesen 1 bis 3 wurde nämlich analysiert, welcher Aspekt das Stressempfinden am besten vorhersagt. Obschon Unterstützungsmassnahmen für Regenbogenfamilien, die mögliche Offenheit gegenüber dem Privatleben sowie die gelebte Unternehmensphilosophie das Stressempfinden beeinflussen, hat das Organisationsklima gesamthaft die grösste Bedeutung für das Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien. In Tabelle 7 zeigt sich, dass das Organisationsklima auch stark mit den erwähnten Unterstützungsmassnahmen zusammenhängt. Dieses Resultat entspricht den theoretischen Annahmen, die belegen, dass implementierte Massnahmen im Unternehmen ein positives Organisationsklima beeinflussen (Bucher & Gurtner, 2017; Griffith & Hebl, 2020). In den Ergebnissen zeigt sich jedoch, dass Teilnehmer*innen, welche in Unternehmen mit entsprechend implementierten Antidiskriminierungsmassnahmen arbeiten, signifikant weniger gestresst sind und offener über ihre Familienkonstellation sprechen können (kein Klima der Stille) als solche in Unternehmen ohne entsprechende Massnahmen. Allerdings fehlt es in Unternehmen häufig an spezifischen LGBTIQ*-Massnahmen (Ressourcen) (Fischer, 2018). Diese Annahme wird mit den vorliegenden Resultaten bestätigt. Antidiskriminierungsmassnahmen wurden in den Unternehmen bisher vor allem auf formaler Ebene

umgesetzt. So geben rund 40% der Teilnehmer*innen an, dass in ihrem Unternehmen Leistungen (bspw. Hinterbliebenenversorgung) für gleichgeschlechtliche Partner*innen gegeben sind. Informale Angebote wie interne Netzwerke oder Diversity-Trainings sind jedoch eher selten als Ressourcen vorhanden. Interessant ist auch, dass Unterstützungsangebote vor allem für LGBTIQ*-Personen nicht aber spezifisch für Eltern aus Regenbogenfamilien bestehen. Eine explizite Unterstützung für Regenbogenfamilien wird nur von 15 % der Teilnehmer*innen als vorhanden angegeben. 71 % der Teilnehmer*innen wünschen sich allerdings solche Massnahmen. Diese Unterstützung für Regenbogenfamilien würde dann auch familienspezifische Aspekte inkludieren (Clarke & Holdsworth, 2017).

Die zweite grosse Herausforderung im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien ist die Balance zwischen Beruf und Familie. Das Herausfordernde daran ist weniger der Diskurs um die Rollenverteilung als eher die fehlenden, unterstützenden Bestimmungen für Regenbogenfamilien im Unternehmen (Buschner, 2014). Eltern aus Regenbogenfamilien teilen sich – unabhängig der Einkommensverhältnisse – ihre Familien- und Berufsarbeit nämlich häufig egalitärer auf als heterosexuelle Paare (Nay, 2018). Diese Annahme widerspiegeln auch die vorliegenden Ergebnisse. Der Beschäftigungsgrad der Teilnehmer*innen beträgt sowohl von dem/der Partner*in als auch von den Teilnehmer*innen selber durchschnittlich um die 50 %. Die Balance zwischen Beruf und Familie hingegen wird von den Teilnehmer*innen eher mittelmässig beurteilt. Eindeutig ist, dass bei der Bewertung der Balance von Beruf und Familie insbesondere die wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskolleg*innen, die familienfreundliche Unternehmensphilosophie sowie die Arbeitsanforderungen, also bspw. wie schnell und lange gearbeitet werden muss, eine zentrale Rolle spielen. Wobei gesamthaft betrachtet eher der Support und die Arbeitsanforderungen die Balance zwischen Beruf und Familie beeinflussen. Während der Support für die Vereinbarkeitsthematik durch Vorgesetzte und Kolleg*innen von den Teilnehmer*innen als eher positiv bis positiv beurteilt wurde, wurden die Arbeitsanforderungen eher negativ bewertet. In Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik sind Unternehmen demnach gefordert, ihren Mitarbeitenden Ressourcen zu bieten, die es ermöglichen, sowohl den Arbeitsanforderungen als auch gleichzeitig den familiären Verpflichtungen gerecht zu werden. Flexible Arbeitsmodelle helfen hierbei, diese Anforderungen zu stemmen, ohne die Familienarbeit zu vernachlässigen (Clarke & Holdsworth, 2017; Schüpbach, 2013). Die Ergebnisse zeigen, dass zwar 43 % der Teilnehmer*innen die Möglichkeit zu Homeoffice haben, entsprechende Einrichtungen für Kinder oder komprimierte Arbeitswochen mitunter jedoch selten genutzt werden. In der weiterführenden Untersuchung zwischen den Teilnehmer*innen, mit flexiblen Arbeitsmodellen und denjenigen ohne flexible Arbeitsmodelle, wurden keinerlei Unterschiede festgestellt. Diese Ergebnisse widersprechen der Annahme, dass flexible Arbeitsmodelle einen wesentlichen Einfluss auf die Balance zwischen Beruf und Familie ausüben (Clarke & Holdsworth, 2017).

Zugunsten eines ausbalancierten Berufs- und Familienlebens ist es auch essentiell, dass Eltern aus Regenbogenfamilien im Unternehmen gegenüber heterosexuellen bspw. in Bezug auf Adoptionsurlaub, elterliche Verpflichtungen etc. nicht benachteiligt werden (Wong et al., 2019; Buschner et al., 2014).

Obschon sich die Teilnehmer*innen gemäss den Ergebnissen von ihren Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzten verstanden und unterstützt fühlen (eher positive bis positive Bewertung), könnten Unternehmen hinsichtlich spezifischer Bedingungen für Regenbogenfamilien, welche wie bereits erwähnt nur in seltenen Fällen (15 %) vorhanden sind, sicherlich noch aufholen.

Wenn diesen Herausforderungen – im Fachjargon der Psychologie Belastungen genannt – bekanntlich nicht mit genügend gezielten Ressourcen entgegengewirkt wird, können daraus negative Beanspruchungsfolgen wie Stress entstehen. Längerfristiger Stress verursacht nicht selten gesundheitliche Schäden (Bakker & Demerouti, 2007; Schüpbach, 2013; Lazarus & Launier, 1991). Diese theoretische Annahme zeichnet sich auch in den Ergebnissen ab. So scheinen sowohl Stress als auch die Balance zwischen Beruf und Familie die Gesundheit zu beeinflussen, wobei bei der Analyse interessanterweise nur der Stress auf Grund der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität nicht aber derjenige auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie signifikant war. Demnach lässt sich schlussfolgern, dass Stress auf Grund der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität (Stress_SO) im Hinblick auf die Gesundheit einen höheren Stellenwert einnimmt als derjenige auf Grund der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie (Stress_RF). Dieses Resultat suggeriert, dass der Ausgangspunkt von Diskriminierung und deren gesundheitlichen Auswirkungen in der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität und nicht in der Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie liegt.

Um der Vielfältigkeit von Regenbogenfamilien gerecht zu werden, wurden nebst der allgemeinen Wahrnehmung der oben diskutierten Faktoren und deren Auswirkungen Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen den Familienstrukturen untersucht. Zum einen wurden hier die unterschiedlichen Geschlechter und zum andern die diversen Familienkonstellationen (vgl. Abbildung 3) verglichen. Bis auf den Vergleich zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Beurteilung der Balance zwischen Beruf und Familie gab es keine signifikanten Unterschiede. Der Vergleich zwischen Frauen (Mütter) und Männer (Väter) aus Regenbogenfamilien verdeutlicht, dass Väter die Balance zwischen Beruf und Familie positiver wahrnehmen als Mütter. Dieses Ergebnis erstaunt, da den Männern im Berufsfeld häufig weniger entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen (Sardadvar et al., 2020). Als Erklärung könnte hier der Tätigkeitsbereich dienen. Da die Teilnehmer*innen der vorliegenden Untersuchung vorwiegend im Gesundheits-, Sozial-, Bildungssektor oder öffentlichen Dienst tätig sind (68 %), könnte es sein, dass die entsprechenden Bestimmungen zu Vereinbarkeitsthemen weniger diskriminierend für Männer ausfallen. Oftmals fehlen solche Bestimmungen zur Vereinbarkeitsthematik in eher männerdominierten Branchen (z.B. Informatik) (Sardadvar et al., 2020).

Insgesamt verdeutlichen die vorliegenden Ergebnisse, dass den entsprechend unterstützenden Ressourcen im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien eine starke Hebelwirkung in Bezug auf deren Gesundheit zukommt. Vorhandene Ressourcen im Unternehmen wie Unterstützungsangebote, Antidiskriminierungsmassnahmen, flexible Arbeitsmodelle, ein offenes Organisationsklima und eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie beeinflussen das Stressempfinden sowie die Balance zwischen Beruf und Familie von Eltern aus Regenbogenfamilien und bestimmen letztendlich deren

Gesundheitsempfinden. Im Hinblick darauf, dass in vielen Unternehmen Ressourcen für LGBTIQ*-Personen fehlen (Fischer, 2018) und diese gemäss Untersuchungen häufiger psychisch oder physisch erkranken als heterosexuelle Personen (Mental Health America, 2020; Ward et al., 2014), scheint sich zu dieser Thematik für Unternehmen ein grosses Handlungsfeld (Massnahmen) abzuzeichnen.

6 Schlussfolgerungen

6.1 Massnahmeempfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Bachelor Thesis zeigen auf, dass insbesondere das wahrgenommene Organisationsklima das Stressempfinden der Eltern aus Regenbogenfamilien beeinflusst und dass in Bezug auf die Balance zwischen Familie und Beruf hauptsächlich die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen sowie der wahrgenommene Support durch vorgesetzte Personen und Arbeitskolleg*innen einen starken Einfluss auszuüben scheinen. Weiter konnte gezeigt werden, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen im Unternehmen das Stressempfinden von Eltern aus Regenbogenfamilien abdämpfen, jedoch im Berufsfeld der Eltern aus Regenbogenfamilien nur selten implementiert sind. Im Sinne der Fragestellung 2.1. – *Mit welchen Massnahmen können Unternehmen zur Stärkung der Ressourcen der Eltern aus Regenbogenfamilien beitragen?* – liegt der Fokus hierbei auf äusseren, situativen Massnahmen, welche Eltern aus Regenbogenfamilien helfen sollen, negative Beanspruchungsfolgen zu reduzieren. Es wird versucht, die Massnahmen so zu formulieren, dass sie die Herausforderungen, welche durch die Familie (Balance zwischen Beruf und Familie) als auch durch die Zugehörigkeit zur LGBTIQ*-Community entstehen, kombinieren. Dazu werden vier Massnahmen vorgestellt.

6.1.1 Rechtliche und formale Gleichstellungsmassnahmen

Zwar können Unternehmen nicht direkt die Gesetzeslage ändern. Sie können sich jedoch für Gleichstellungsmassnahmen einsetzen und gewährleisten, dass in den Unternehmen solche Massnahmen existieren. Konkret sind Unternehmen in der Schweiz gefordert, für die Gleichstellung zwischen der eingetragenen Partnerschaft und der Ehe im Gesamtarbeitsvertrag und in der Begünstigungsklausel der Pensionskasse (Leistung im Todesfall) einzustehen (Bucher & Gurtner, 2017). Nicht nur in der Schweiz, sondern auch in Deutschland und Österreich fehlt es zudem oft an einheitlichen Bestimmungen zum Adoptionsurlaub. Diese sollten vereinheitlicht und formal geregelt werden (Schürer & Wanner, 2020; Stalinski, 2019). Beispielsweise erhalten Eltern bei der Adoption eines Kindes vielerorts nur rund zwei Wochen Elternurlaub, wohingegen sich die Elternzeit oder der Mutterschaftsurlaub über mehrere Wochen streckt (vgl. Kapitel. 2.1.3)

6.1.2 Mitarbeitendennetzwerk zur Förderung des Organisationsklimas

Um im Unternehmen ein wertschätzendes, angenehmes Organisationsklima zu fördern, haben sich LGBTIQ*-Mitarbeitendennetzwerke bewährt (Bucher & Gurtner, 2017). Sie unterstützen unter anderem den Austausch unter den Mitarbeitenden, dienen aber auch Arbeitgebenden, sich als inklusives Unternehmen zu positionieren (Köllen, 2012). In solchen informellen Netzwerken können soziale Events veranstaltet, Probleme besprochen und Verbesserungsmöglichkeiten für das Unternehmen diskutiert werden (Kehrer, 2012). Als spezifische Massnahme für Eltern aus Regenbogenfamilien könnte etwa ein Regenbogenfamilien-Netzwerk aufgebaut werden. Sinnvoll wäre sicherlich, wenn dieses ebenfalls für

sogenannte Straight Allies zugänglich ist. Straight Allies sind Personen, die sich zwar nicht zwingend als LGBTIQ* definieren, sich jedoch für deren Gleichberechtigung einsetzen. Im Rahmen eines Regenbogenfamilien-Netzwerks wären zum Beispiel die heterosexuellen Arbeitskolleg*innen mit Interesse für die Thematik *Regenbogenfamilien* Straight Allies (Kehrer, 2012). Ein Regenbogenfamilien-Netzwerk würde eine Plattform bieten, Themen wie die Vereinbarkeit zu diskutieren, aber auch spezifische Probleme, wie die Ungleichbehandlung auf Grund der Regenbogenfamilienzugehörigkeit zu thematisieren. Es würde einerseits eine Sensibilisierung der Arbeitskolleg*innen, andererseits eine Offenlegung der Problemfelder und Kommunikation an die Unternehmensführung stattfinden (Köllen, 2012).

6.1.3 Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende

Die Unterstützung durch das Topmanagement sowie durch Führungskräfte scheinen einen erheblichen Einfluss auf die Wirkung der implementierten Massnahmen für LGBTIQ*-Personen auszuüben (Bucher & Gurtner, 2017). Damit diese Unterstützung gewährleistet werden kann, ist insbesondere die Schulung und Sensibilisierung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden bezüglich spezifischer Herausforderungen von Eltern aus Regenbogenfamilien wichtig (Köllen, 2012). Der Einsatz von entsprechenden Mentor*innen, die sich mit der Thematik auskennen, ist dabei sehr förderlich (Guasp & Balfour, 2008). Sensibilisierungsschulungen helfen, Transparenz zu fördern, Stereotypen abzubauen und diskriminierendem Verhalten vorzubeugen (Guasp & Balfour, 2008). Diese Sensibilisierung wiederum führen bei Führungskräften sowie den Mitarbeitenden zu einem Wertewandel und zu mehr Toleranz, was sich schliesslich auch in der gesamten Kommunikation und Philosophie des Unternehmens widerspiegelt (Bucher & Gurtner, 2016). Konkret wären für die Thematik von Eltern aus Regenbogenfamilien sicherlich Schulungen sinnvoll, die familien- und diskriminierungsspezifische Themenfelder vereinen.

6.1.4 Kooperation mit und Sponsoring von externen Netzwerken

Die Anerkennung von und die Zusammenarbeit mit entsprechenden, externen Netzwerken und deren finanzielle Unterstützung werden bei LGBTIQ*-Mitarbeitenden sehr positiv wahrgenommen, da das Unternehmen seine inklusive, wertschätzende Kultur gegen aussen hin kommuniziert und vertritt (Guasp & Balfour, 2008). Wiederum können diese Netzwerke den Unternehmen dann fachspezifische Inputs zu Sensibilisierungsschulungen und aktuellen Themenfelder liefern oder sogar als externe Mentor*innen im Unternehmen auftreten (Bucher & Gurtner, 2017). Beispielsweise bietet der Schweizer Dachverband für Regenbogenfamilien auf ihrer Internetseite *Weiterbildung für Fachpersonen* aus dem Kinder- und Jugendhilfebereich, der familienbezogenen Beratung, dem Gesundheits- und Bildungswesen und anderen Bereichen, die sich mit Familienthemen auseinandersetzen, Beratungen an (Dachverband Regenbogenfamilien, 2019). Obschon hier wohl eher familienspezifische Fachpersonen angesprochen werden, sind Unternehmen im Rahmen der Vereinbarkeitsthematik genauso gefordert, familienfreundliche Strukturen anzubieten.

Grundlage für die Implementierung entsprechender Massnahmen in einem Unternehmen ist ein ausgearbeitetes Diversity and Inclusion Management (Gurtner et al., 2017). Aufgabe des Diversity and Inclusion Managements sind die Entwicklung einer Unternehmenskultur, welche die Vielfalt und Einzigartigkeit ihrer Mitarbeitenden wertschätzt und deren Vorteile im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden anerkennt. Die Vorteile von diversen Mitarbeitendengruppen sind unter anderem eine steigende Attraktivität des Arbeitgebers, eine höhere Kreativität und Innovation, ein zielgruppenspezifischeres Marketing sowie die Verbesserung der Leistungsfähigkeit (Hossain et al., 2019). Zu den Diversity-Dimensionen gehören nebst Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Religion, Behinderung auch LGBTIQ* (Gurtner et al., 2017). Während insbesondere die Dimension Geschlecht im Rahmen der Gleichstellungsdebatte mittlerweile in vielen Unternehmen fester Bestandteil von Massnahmen ist, haben die Unternehmen im Bereich LGBTIQ* – zu denen auch Eltern aus Regenbogenfamilien gehören – noch Nachholbedarf (Fischer, 2018).

6.2 Fazit

Ziel der Bachelor Thesis war, herauszufinden, welchen beruflichen Herausforderungen (Belastungen) Eltern aus Regenbogenfamilien ausgesetzt sind, welche Auswirkungen diese auf deren Gesundheit haben und ob es je nach Familienkonstellation Unterschiede in der Wahrnehmung dieser Herausforderungen gibt (vgl. Fragestellung 1. und 1.1.). Weiter wurde analysiert, welche passenden Ressourcen Unternehmen zur Bewältigung dieser Herausforderungen zur Verfügung stellen (vgl. Fragestellung 2.). Die vorliegenden Ergebnisse haben ergeben, dass die Teilnehmer*innen der Studie, anders als erwartet, praktisch keinen Stress auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Regenbogenfamilie oder wegen ihrer sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität empfinden. Dieser Umstand spricht dafür, dass die Diskriminierungserfahrungen im Berufsfeld der Teilnehmer*innen eher selten sind. Jedoch wird deutlich, dass das Stressempfinden von der Unterstützung durch Führungskräfte, dem Vorhandensein von Antidiskriminierungsmassnahmen und insbesondere vom Organisationsklima abhängt. Diese Wirkung indiziert, dass Unternehmen gefordert sind, diese Komponenten als stärkende Ressourcen auszubauen. Ferner scheinen vorhandene Antidiskriminierungsmassnahmen einem *Klima der Stille* bei Eltern aus Regenbogenfamilien vorzubeugen, was sich wiederum in einem niedrigeren Stressempfinden widerspiegelt. Zum familienspezifischen Thema *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* verdeutlichen die Ergebnisse, dass den Teilnehmer*innen die Balance zwischen Beruf und Familie nicht immer gelingt. Das Gelingen dieser Balance scheint hauptsächlich durch den wahrgenommenen Support durch Arbeitskolleg*innen und vorgesetzte Personen sowie durch die erlebten Arbeitsanforderungen beeinflusst zu werden. Spannend ist, dass gemäss den Ergebnissen die in Unternehmen verfügbaren flexiblen Arbeitsmodelle zum Erreichen dieser Balance weniger ausschlaggebend sind. Sowohl die fehlende Balance als auch das Stressempfinden aus Angst vor Diskriminierung üben einen stärkeren Einfluss auf die Gesundheit von Eltern aus Regenbogenfamilien aus. Deshalb sind Unternehmen gefordert, spezifische Massnahmen für Eltern aus Regenbogenfamilien zu implementieren, die einerseits zu einer Antidiskriminierung und einem

Klima der Offenheit beitragen und andererseits familienspezifische Ressourcen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken. Ressourcenstärkende Massnahmen im Rahmen von Schulungen, Netzwerken und Kooperationen scheinen der Kern für eine offene und inklusive Unternehmenskultur zu sein. Solange Eltern aus Regenbogenfamilien rechtlich und gesellschaftlich nicht gleichgestellt sind, scheint ein Thematisieren des *Anderseins* unabdingbar, um auf die expliziten Herausforderungen aufmerksam zu machen. Für Eltern aus Regenbogenfamilien wäre es wünschenswert, dass es irgendwann gesellschaftspolitisch und berufsspezifisch keine Rolle mehr spielt, ob die Eltern einer Familie mit Kindern aus zwei lesbischen Müttern, einem bisexuellen Vater, einer Trans*Mutter oder zwei schwulen Vätern bestehen.

6.3 Limitationen und Ausblick

Die Bachelor Thesis ist als Teilarbeit des umfangreichen Gesamtprojekts der BFH zu verstehen und dient zur Untersuchung der Vereinbarkeitsthematik bei Eltern aus Regenbogenfamilien. Der Fokus liegt deshalb weniger auf Familienthemen, sondern auf Belastungen und Ressourcen im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien. Da der Fragebogen sehr umfangreich war, bestand die Schwierigkeit darin, die bedeutenden Skalen bzw. Faktoren herauszufiltern, die auf die zentralen Fragestellungen der Bachelor Thesis schlüssige Aussagen hergaben.

Weiter kam hinzu, dass kaum explizite Literatur zu Eltern aus Regenbogenfamilien im Berufsfeld existiert – wenn dann eher zu LGBTIQ*-Personen allgemein. Es war deshalb herausfordernd, bei der Formulierung der theoretischen Annahmen eine Verbindung zu Regenbogenfamilien herzustellen. Da es bisher keine validierten spezifischen Instrumente zur Erhebung der Berufssituation im Zusammenhang mit Regenbogenfamilien gibt, wäre ein exploratives, qualitatives Design vermutlich sinnvoller gewesen und hätte erkenntnisreichere Ergebnisse geliefert. Die quantitativen Ergebnisse generieren zwar Ansätze zu den belastenden Herausforderungen und deren Auswirkungen, gehen jedoch wenig auf spezifische Teilaspekte wie etwa Diskriminierungswahrnehmung, Formen von Support durch Führungskräfte etc. ein.

Hinzu kam, dass auf Grund des geringen Rücklaufs der zweiten Befragungswelle die Daten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz kombiniert werden mussten. Da der Fokus der Bachelor Thesis eher auf organisationalen Herausforderungen sowie Bedingungen im Berufsfeld und nicht auf den länderspezifischen Regelungen lag, konnte dem Ländervergleich zu wenig Rechnung getragen werden. Für künftige Untersuchungen wäre es interessant zu prüfen, ob sich bspw. die Stresswahrnehmung von LGBTIQ*-Personen aus den diesbezüglich eher fortschrittlichen Ländern Deutschland und Österreich von derjenigen in der eher konservativen Schweiz unterscheiden.

Grundsätzlich decken die vorliegenden Ergebnisse der Bachelor Thesis erste Problemfelder im Berufsfeld von Eltern aus Regenbogenfamilien auf und können als Grundlage für weiterführende Analysen dienen. Vielleicht helfen sie sogar, die Entwicklung eines geeigneten Messinstruments voranzutreiben. Als Erkenntnisgewinn kann sicherlich gewertet werden, dass Eltern aus Regenbogenfamilien

einerseits durch ihre Zugehörigkeit zur LGBTIQ*-Community, aber auch durch den Familienkontext im Berufsfeld einer Art Doppelbelastung ausgesetzt sind. Beide Aspekte bergen unterschiedliche Herausforderungen im Berufsfeld, die sich jedoch in der Ungleichbehandlung und dem Abweichen der Heteronormativität ähnlich akzentuieren.

7 Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Zugriff am 18.05.2020 unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/DasGesetz/dasGesetz_node.html;jsessionid=F1963D027A327909AC15327B3EE9DFE1.1_cid369
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- 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). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Bundesamt für Justiz (2020). *Bürgerliches Gesetzbuch*. Zugriff am 18.05.2020 unter <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2018). *Familienrecht*. Zugriff am 18.05.2020 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/familienpolitik/familienrecht.html>
- Bundesamt für Statistik (2016). *Strukturerhebung SE*. Zugriff am 25.03.2020 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/erhebungen/se.html>
- Bundesamt für Statistik (2020). *Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung*. Zugriff am 18.05.2020 unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/abstimmungen/20200209/diskriminierungsverbot.html>
- Buschner, A. & Bergold, P. (2017). Regenbogenfamilien in Deutschland. In: P. Bergold, A. Buschner, B. Mayer-Lewis & T. Mühling (Hrsg.). *Familien mit multipler Elternschaft. Entstehungszusammenhänge, Herausforderungen und Potenziale* (S. 143-172). Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich Verlag.
- Buschner, A. (2014). *Die Arbeitsteilung gleichgeschlechtlicher Paare in Deutschland*. Bamberg: University of Bamberg Press.
- Clarke, S. & Holdsworth, L. (2017). *Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations*. Manchester: University of Manchester.
- Cohen J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Dachverband Regenbogenfamilien (2017). *Nationale Umfrage über Regenbogenfamilien in der Schweiz*. Zürich: Dachverband Regenbogenfamilien.
- Dachverband Regenbogenfamilien (2019). *Regenbogenfamilien. Eine Informationsbroschüre nicht nur für Betreuungspersonen, Lehr- und Fachkräfte*. Zugriff am 21.03.2020 unter <https://www.regenbogenfamilien.ch/themen/regenbogenfamilien/>

- Degele, N. (2017). Heteronormativität entselbstverständlich. Zum verunsichernden Potenzial von Queer Studies. *Freiburger FrauenStudien*, 17, 15-39.
- DerStandard (2020). *Schweizer stimmten für Verbot der Diskriminierung von Homosexuellen*. Zugriff am 30.03.2020 unter <https://www.derstandard.at/story/2000114344007/schweizer-stimmten-fuer-verbot-der-diskriminierung-von-homosexuellen>.
- Dethloff, N. (2016). *Gleichgeschlechtliche Paare und Familiengründung durch Reproduktionsmedizin*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Eisner, L. & Hässler, T. (2019). *National LGBTIQ+ Survey 2019*. University of Lausanne, University of Zurich & University of Washington.
- Familie-und-Tipps.de (2020). *Familienportal. Familienformen im Überblick*. Zugriff am 24.03.2020 unter <https://www.familie-und-tipps.de/Familienleben/Familienformen/>
- Fischer, A. (2018). Viele LGBT-Menschen haben Angst, sich zu outen. *HR Today*, 3, 1-7.
- Fröhlich, A. (2015). *Daseinsbemächtigung für Regenbogenfamilien. Vielfalt erkennen und befähigen* (Bachelor Thesis). Hochschule für Soziale Arbeit. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Gerlach, S. (2010). *Regenbogenfamilien. Ein Handbuch*. Berlin: Querverlag GmbH.
- Griffith, K.H. & Hebl, M.R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians. *Coming out at work. Journal of Applied Psychology*, 87 (6), 11191-1199.
- Guasp, A., & Balfour, J. (2008). *Peak performance: Gay people and productivity*. Zugriff am 23.05.2020 unter https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/Peak_Performance__2008_.pdf
- Gurtner, A., Wangler, G. & Amstutz, S. (2017). *Diversity Management in der Schweiz 2017 – eine empirische Studie unter spezieller Berücksichtigung der Dimension sexuelle Orientierung Geschlechtsidentität*. Bern: Berner Fachhochschule, Wirtschaft.
- Hammer, L. B., Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (3), 285–296.
- Heimsch, F., Niederer, R. & Zöfel, P. (2018). *Statistik im Klartext. Für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*. Deutschland: Pearson.
- Hormel, U., Scherr, A. (Hrsg.) (2010). *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Hossain, M, Atif, M., Ammad, A. & Lokman, M. (2019). Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms?. *Journal of Business Ethics*, 1 – 17.
- Hulliger, O., Schmutz, R. & Wyrsh, M. (2019). *Karriereentscheide bei Paaren. Aushandlungsprozess für Karriereentscheide bei heterosexuellen und homosexuellen Paaren mit Kindern* (Masterarbeit). Bern: Berner Fachhochschule.

- Jusline. Recht. Schnell. (2020). *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*. Zugriff am 18.05.2020 unter <https://www.jusline.at/gesetz/abgb>
- Kauffeld, S., Hoppe, D. (2014). Arbeit und Gesundheit. In: S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Kehrer, A. (2012). *LGBTIQ-Mitarbeiternetzwerke & Straight Allies*. Präsentiert an der Fachtagung «Was tun gegen Gewalt – Strategien der Zivilgesellschaft», 23./34.08.2013, Göttingen.
- Kinderwunschzentrum Österreich. *Mögliche Behandlungen*. Zugriff am 28.03.2020 unter <https://www.kinderwunschzentrum.at/regenbogenfamilien/behandlungen/>
- Köllen, T. (2016). *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce and Diversity*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Köllen, T. (2012). Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur „sexuellen Orientierung“. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26 (2), 143–166.
- Körner, C. (2015). Regenbogenfamilien. Kinderwunsch und Familienleben im Kontext von LSBT-Lebensweisen. In: F. Schmidt, A-C. Schondelmayer & U. Schröder (Hrsg.). *Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine* (S. 111-119). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981): Stressbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt. In: J.R. Nitsch (Hrsg.): *Stress - Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 213-259). Bern: Huber Verlag.
- Lewis, R. J., Derlega, V. J., Berndt, A., Morris, L. M. & Rose, S. (2001). An empirical analysis of stressors for gay men and lesbians. *Journal of Homosexuality*, 42 (1), 63–88.
- Lloyd, C., King, R., Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout, A review. *Journal of Mental Health*, 11, 255-265.
- Mache, S. & Harth, V. (2017). Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Wandel der Arbeitswelt. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 67, 179 -184.
- Martinez, L. R., Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Ruggs, E. N. & Smith, N. A. (2017). The importance of being "me": The relation between authentic identity expression and transgender employees' work-related attitudes and experiences. *The Journal of Applied Psychology*, 102 (2), 215–226.
- Mental Health America (2020). *Lesbian/Gay/Bisexual/Transgender Communities And Mental Health*. Zugriff am 22.05.2020 unter <https://www.mhanational.org/issues/lesbiangaybisexualtransgender-communities-and-mental-health>
- Nay, E. Y. (2018). Eine kritische Zusammenschau der Forschung zu Regenbogenfamilien. Zugriff am 22.03.2020 unter https://www.regenbogenfamilien.ch/files/Nay-Yv_Was-sagt-die-Wissenschaft-zu-,Regenbogenfamilien'_-Eine-Zusammenschau-der-Forschung_2016.pdf
- Nay, E. Y. (2011). *Forschungsergebnisse zu Regenbogenfamilien*. Universität Basel: Zentrum Gender Studies.

- Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Nohn, C. (2019). *Es gibt die schwulen Dax-Vorstände*. Zugriff am 21.05.2020 unter https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/outing-im-job-es-gibt-die-schwulen-dax-vorstaende/25104982.html?ticket=ST-561122-DkWw1FcjPd7MF0teXy4-ap1
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Peters, J.H. & Dörfler, T. (2019). *Planen, Durchführen und Auswerten von Abschlussarbeiten*. In *der Psychologie und den Sozialwissenschaften*. Halbergmoos: Pearson.
- Peuckert, R. (2019). *Familienformen im sozialen Wandel* (9., neu bearbeitete Aufl.). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Priola, V., Lasio, D., de Simone, S., & Serri, F. (2014). The sound of silence. lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in “Inclusive Organizations”. *British Journal of Management*, 25 (3), 488–502.
- Randall, A.K., Totenhagen, C.J., Walsh, K.J., Adams, C. & Tao, C. (2017). Coping with workplace minority stress: Associations between dyadic coping and anxiety among women in same-sex relationships, *Journal of Lesbian Studies*, 21, 70-87.
- Rudow, B. (2014). *Die gesunde Arbeit. Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation* (3. Auflage). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Rupp, M. & Dürnberger, A. (2010): Wie kommt der Regenbogen in die Familie? Entstehungszusammenhang und Alltag von Regenbogenfamilien. In: D. Funke & P. Thorn (Hrsg.): *Die gleichgeschlechtliche Familie mit Kindern. Interdisziplinäre Beiträge zu einer neuen Lebensform* (S. 61-98). Bielefeld: Transcript Verlag.
- Sardadvar, K, Bergmann, N. & Sorger, C. (2020). Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal. *GENDER*, 2, 1-3.
- Schönherr, D. & Zandonella, M. (2017). *Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Schüpbach, H. (2013). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Schürer, H.U. & Wanner, M. (2020). *Arbeit und Recht*. Zürich: Verlag SKV.
- Schweizer Arbeitgeberverband (2020). *Position. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels*. Zürich: Verband Arbeitgeberverband.
- Stalinski, S. (2019). Wie Mutterschutz und Elterngeld geregelt sind. Zugriff am 18.04.2020 unter <https://www.tagesschau.de/ausland/mutterschutz-elternzeit-eu-101.html>
- Statistisches Bundesamt (2017): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus*. Fachserie 1, Reihe 3. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt Deutschland.
- Straub, C. (2018). *International Study of Work and Family (ISWAF) (Unveröffentlichte Studie)*. Bern: Fachhochschule, Institut New Work, Diversity and Inclusion.

- Tasker, F. & Patterson, C. J. (2008). Research on gay and lesbian parenting: Retrospect and prospect. In: F. Tasker & J.J. Bigner (Eds.). *Gay and Lesbian Parenting: New Directions*. (P. 9-34). Newyork: Haworth Press.
- Tiedemann, Birte (2014). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Zugriff am 11.04.2020 unter <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>
- Ulich, E., Wüsler, M., (2018). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen, Arbeitspsychologische Perspektiven* (7. Auflage). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Universität Zürich. *Methodenberatung*. Zugriff am 14.04.2020 unter <https://www.methodenberatung.uzh.ch/de.html>
- Ward, B. W., Dahlhamer, J. M., Galinsky, A. M., & Joestl, S. S. (2014). Sexual orientation and health among U.S. adults: National health interview survey, 2013. *National Health Statistics Report*, 77, 3-10.
- Wayne, J., Casper, H., Matthews, R., Allen, A. (2013) Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work–family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98 (4), 606-622.
- Wilke, F. (2017). Ehe für alle. *Das ändert sich für homosexuelle Paare*. Zugriff am 28.03.2020 unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/ehe-fuer-alle-das-aendert-sich-fuer-homosexuelle-paare-1.3567752>
- Wong, E., Jou, J., Raub, A. & Heymann, J. (2019). Comparing the availability of paid parental leave for same-sex and different-sex couples in 34 OECD countries. Cambridge: University Press.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Eigene Darstellung des Wirkgefüges von Belastungen, Stress, Ressourcen und Gesundheit in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2007; Schüpbach, 2013; Lazarus & Launier, 1991.	14
Abbildung 2.	Eigene Darstellung des angenommenen, hypothetischen Wirkgefüges zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen.	22
Abbildung 3.	Verteilung der Art der Familienkonstellation pro Geschlecht (N = 172, vier fehlende Antworten).	28
Abbildung 4.	Mittlere Beurteilung der Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) in Abhängigkeit vom Geschlecht. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen (N = 171).	32
Abbildung 5.	Erwünschtheit und Vorhandensein von organisationalen Antidiskriminierungsmaßnahmen in Prozent (N = 174, zwei fehlende Antworten).	33
Abbildung 6.	Vergleich Beschäftigungsgrad Teilnehmer*in und Partner*in (N = 176).	34
Abbildung 7.	Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Prozent (N = 176).	34
Abbildung 8.	Das mittlere Stressempfinden in Abhängigkeit zu den vom Unternehmen angebotenen Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen (N = 174).	38
Abbildung 9.	Die mittlere Wahrnehmung von V_FAM und V_SO in Abhängigkeit vom Unternehmen angebotenen Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Fehlerbalken indizieren einfache Standardabweichungen (N = 174).	39

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Eigene Darstellung der rechtlichen Bestimmungen für Regenbogenfamilien in Deutschland, Österreich und der Schweiz</i>	12
Tabelle 2	<i>Ressourcen zur besseren Bewältigung der Herausforderung von Eltern aus Regenbogenfamilien im Rahmen einer offenen, transparenten und familienfreundlichen Unternehmenskultur</i>	18
Tabelle 3	<i>Konstrukte und deren Operationalisierung mittels Faktoren bzw. Variablen</i> .	21
Tabelle 4	<i>Darstellung der relevanten Skalen für die Auswertung der Daten</i>	25
Tabelle 5	<i>Reliabilitätsanalyse der einzelnen Faktoren (N = 176)</i>	30
Tabelle 6	<i>Skalenmittelwerte, Median, Standardabweichung und Interpretation der Faktoren (N = 176)</i>	31
Tabelle 7	<i>Interkorrelationen ISRF, TOPM, V_FAM, V_SO, OK, WFU und Stress_SO, Stress_RF (N = 176)</i>	35
Tabelle 8	<i>Regressionsanalyse für die Vorhersage des Stress_RF, Stress_SO durch die Prädiktoren OK, WFU, V_FAM, ISRF und UTM (N=176)</i>	37
Tabelle 9	<i>Interkorrelationen SV, SK, AA und Balance zwischen Beruf und Familie (BBF) (N = 176)</i>	39
Tabelle 10	<i>Regressionsanalyse für die Vorhersage der BBF durch Prädiktoren SV, SK, AA und WFU (N = 176)</i>	41
Tabelle 11	<i>Interkorrelationen Stress_RF, Stress_SO, BBF mit Gesundheit (G) (N = 176)</i>	41
Tabelle 12	<i>Regressionsanalyse für die Vorhersage der G durch Prädiktoren Stress_RF, Stress_SO, BBF (N = 176)</i>	42