

4. Sexuelle Orientierung & Identität

Episode 2: Sexuelle und Geschlechtsidentität

Prof. Dr. Dominic Frohn
Wissenschaftlicher Leiter
IDA | Institut für Diversity- und
Antidiskriminierungsforschung



IDA[®]
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung



HOCHSCHULE
FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Reaktivierung der Reflexionseinheit

Bitte denken Sie einmal darüber nach, welche Auswirkungen der Umgang mit der eigenen sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz haben könnte:

- Welche Auswirkungen hat ein verschlossener, welche ein offener Umgang für die LSBT*-Personen selbst?
- Welche Auswirkungen hat der jeweilige Umgang für die Organisation als Ganzes?

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
		geschlossen	0,55
		eher geschlossen	0,45
		eher offen	0,39
		offen	0,33

Somatisierung (BSI)
7 Items, z.B.:
Ohnmachts- oder
Schwindelgefühle, Herz- oder
Brustschmerzen etc.
Skala: Überhaupt nicht (0), ein
wenig (1), ziemlich (2), stark
(3), sehr stark (4)

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
verschlossen	0,49	verschlossen	0,55
eher verschlossen	0,40	eher verschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33

Gedanken an den Tod und das Sterben: Skala siehe Somatisierung

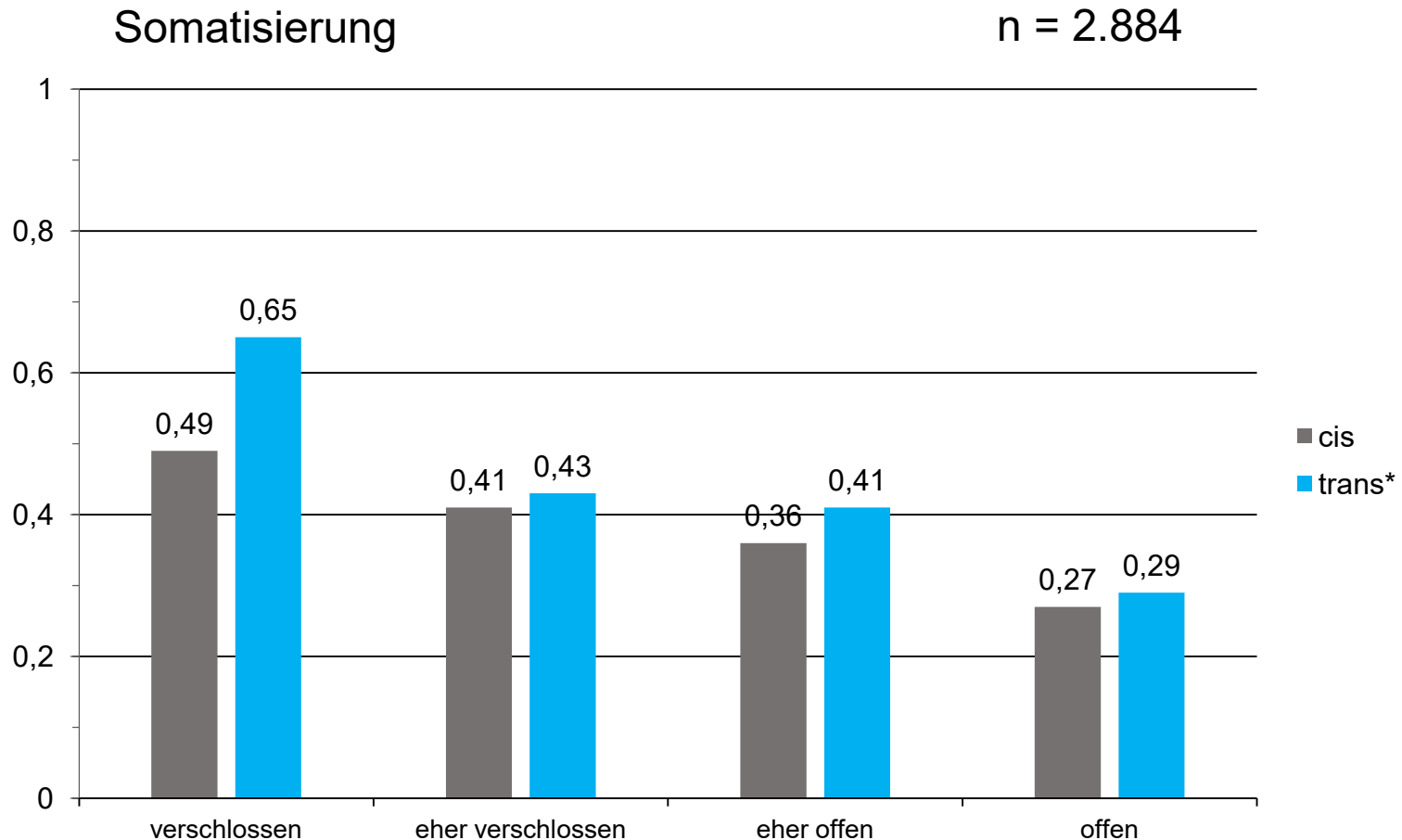
Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

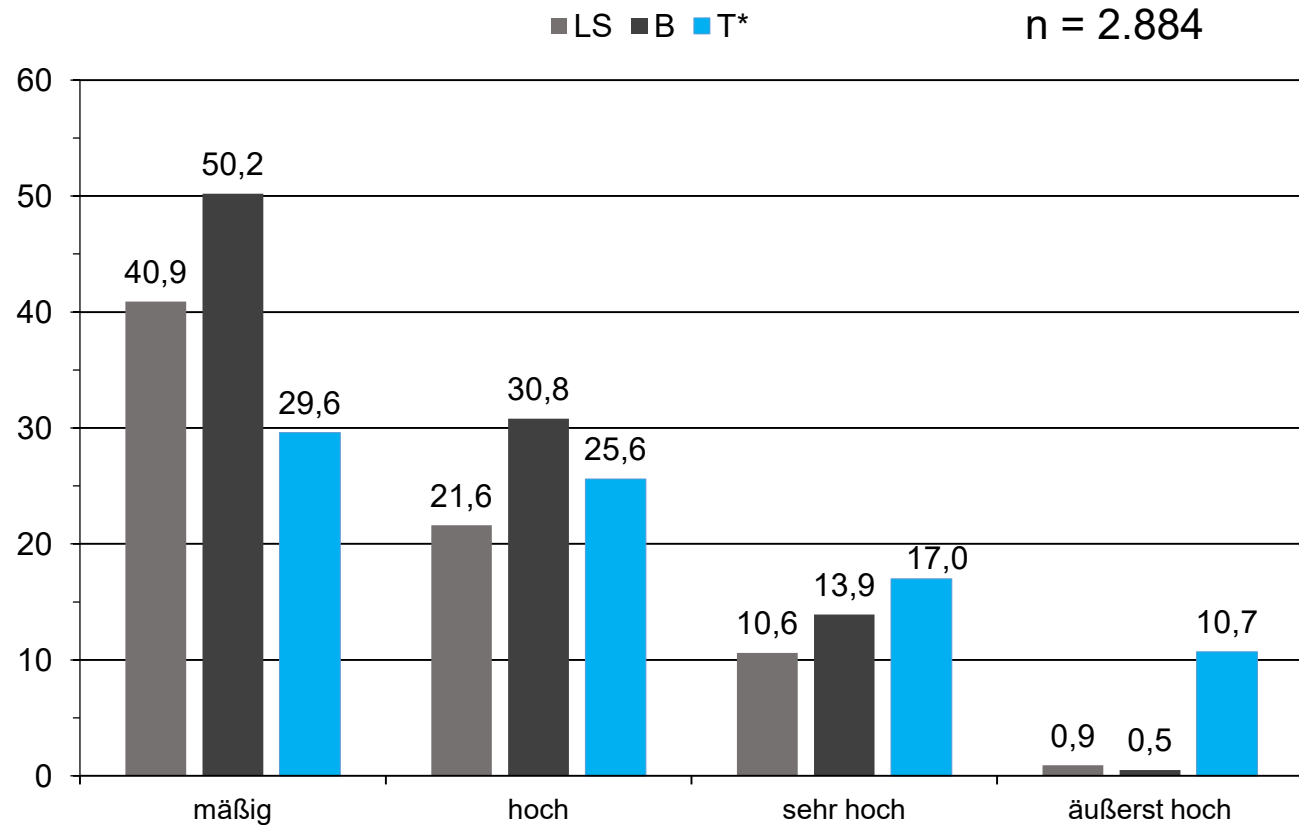
n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
verschlossen	0,49	verschlossen	0,55
eher verschlossen	0,40	eher verschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

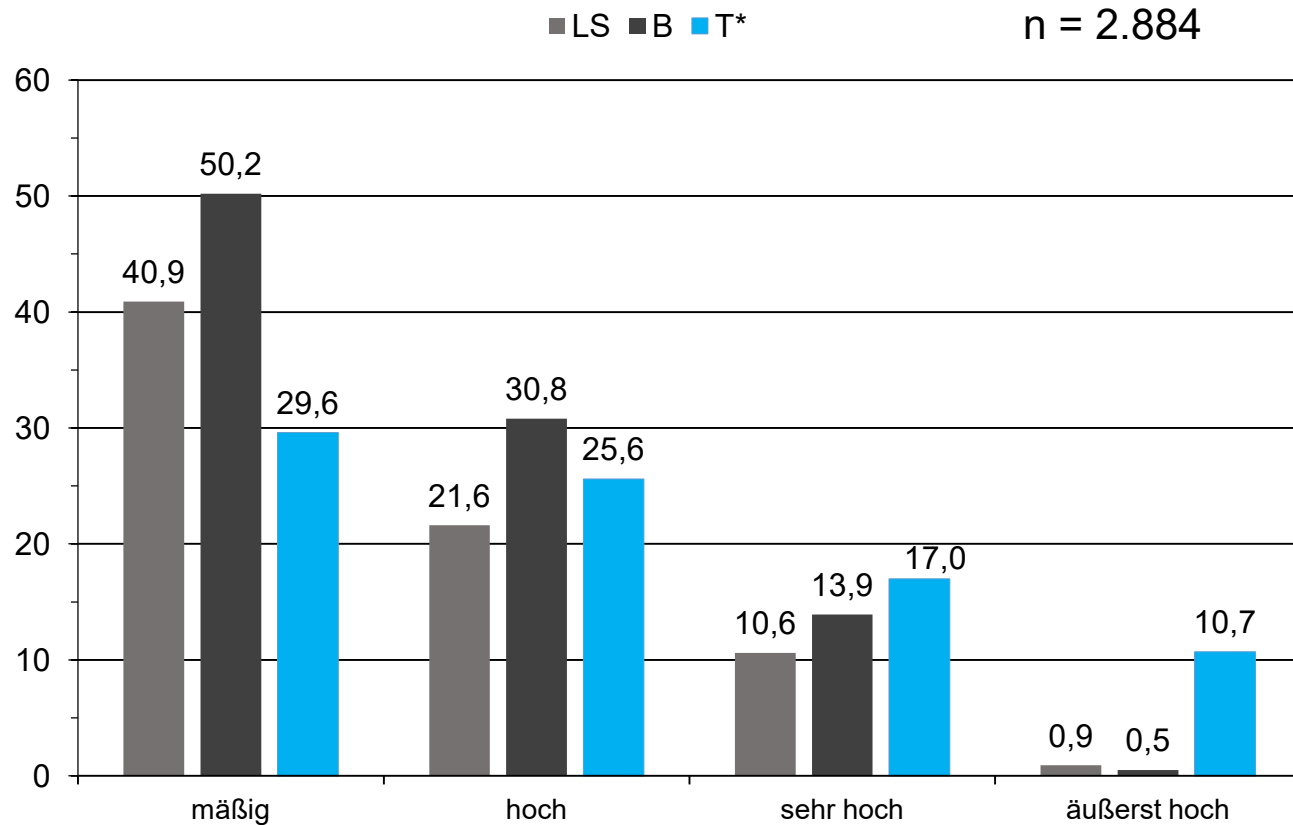


Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex

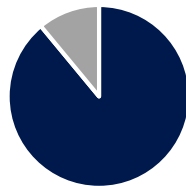
Insgesamt
74% der LS-, 83% der
Trans*-und 95,5% der
bisexuellen Befragten
haben in mindestens
einer Form
Diskriminierung erlebt.



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung bisexueller Beschäftigter

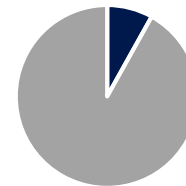
„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

Nichtanerkennen bisexueller Identität



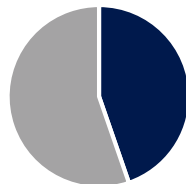
■ erlebt ■ nicht erlebt

Ausschluss durch LST-Kollegen_innen



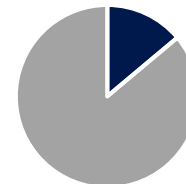
■ erlebt ■ nicht erlebt

Sexualisierung



■ erlebt ■ nicht erlebt

Entscheidungsunfähigkeit



■ erlebt ■ nicht erlebt

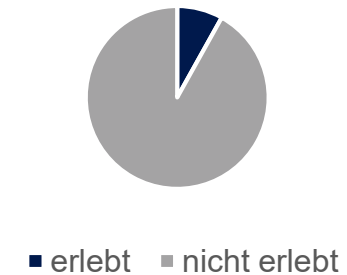
Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung bisexueller Beschäftigter

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

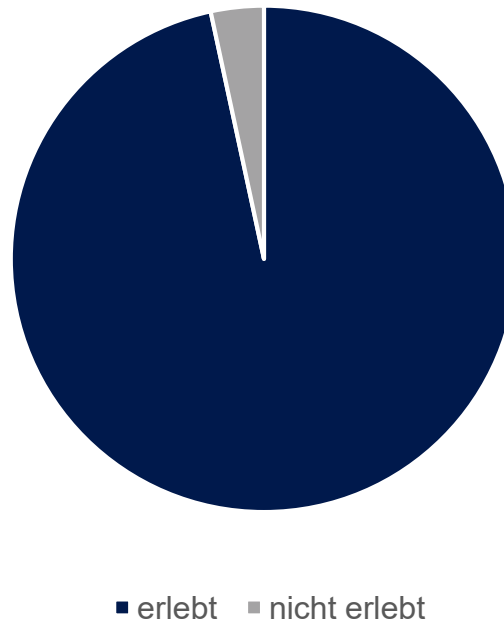
Nichtanerkennen bisexueller Identität



Ausschluss durch LST-Kollegen_innen



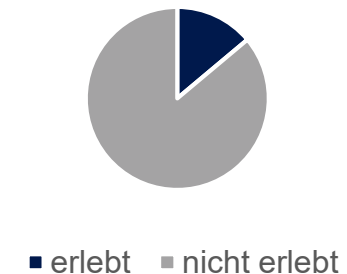
Bispezifische Diskriminierung



Sexualisierung



Entscheidungsunfähigkeit



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung Trans*-Beschäftigter

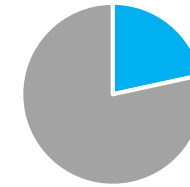
„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

Verweigerung Zugang Toiletten



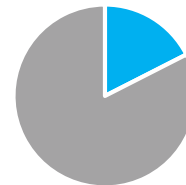
■ erlebt ■ nicht erlebt

Weigerung Aktualisierung Zeugnis



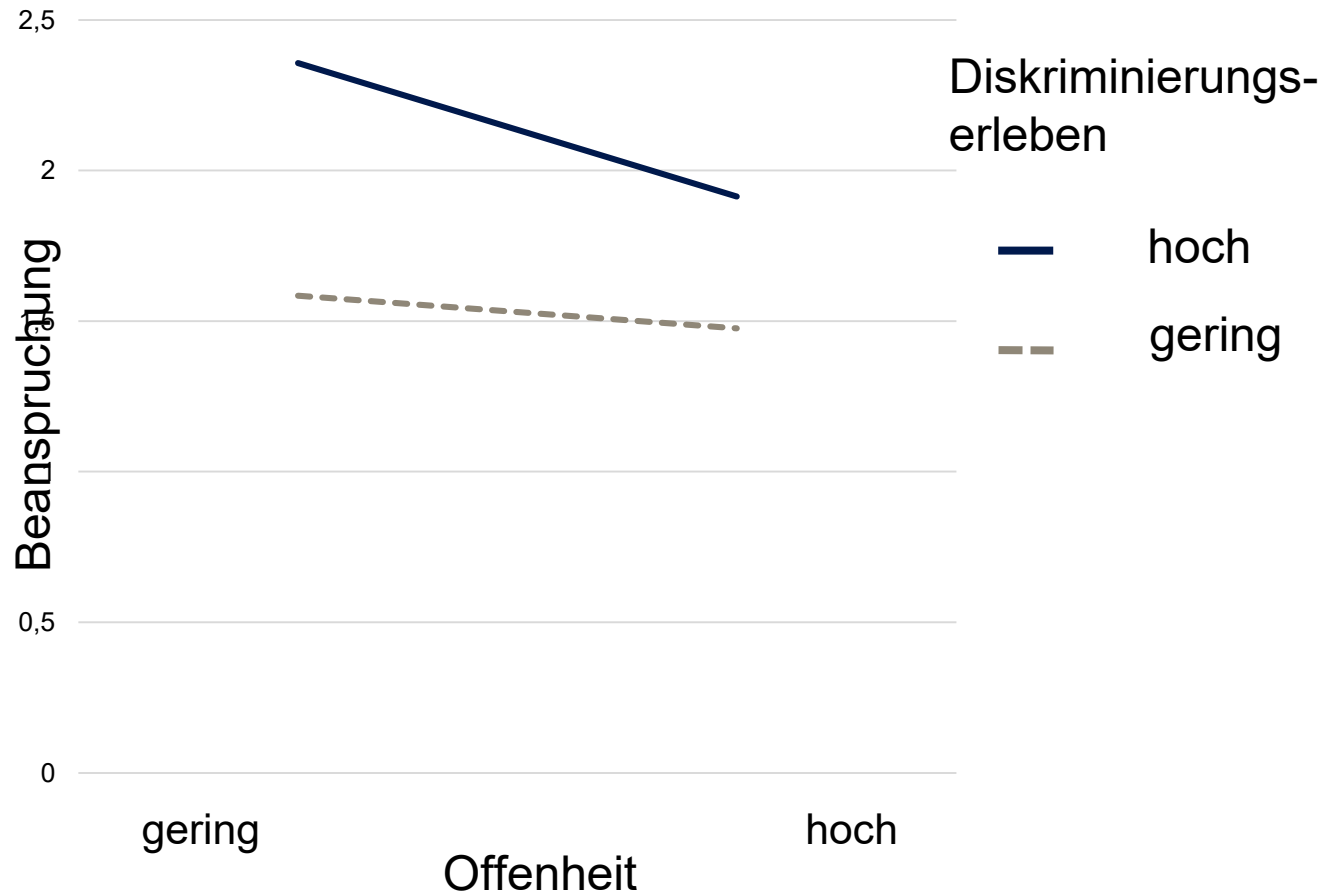
■ erlebt ■ nicht erlebt

keine Anpassung Namensschilder/Signaturen

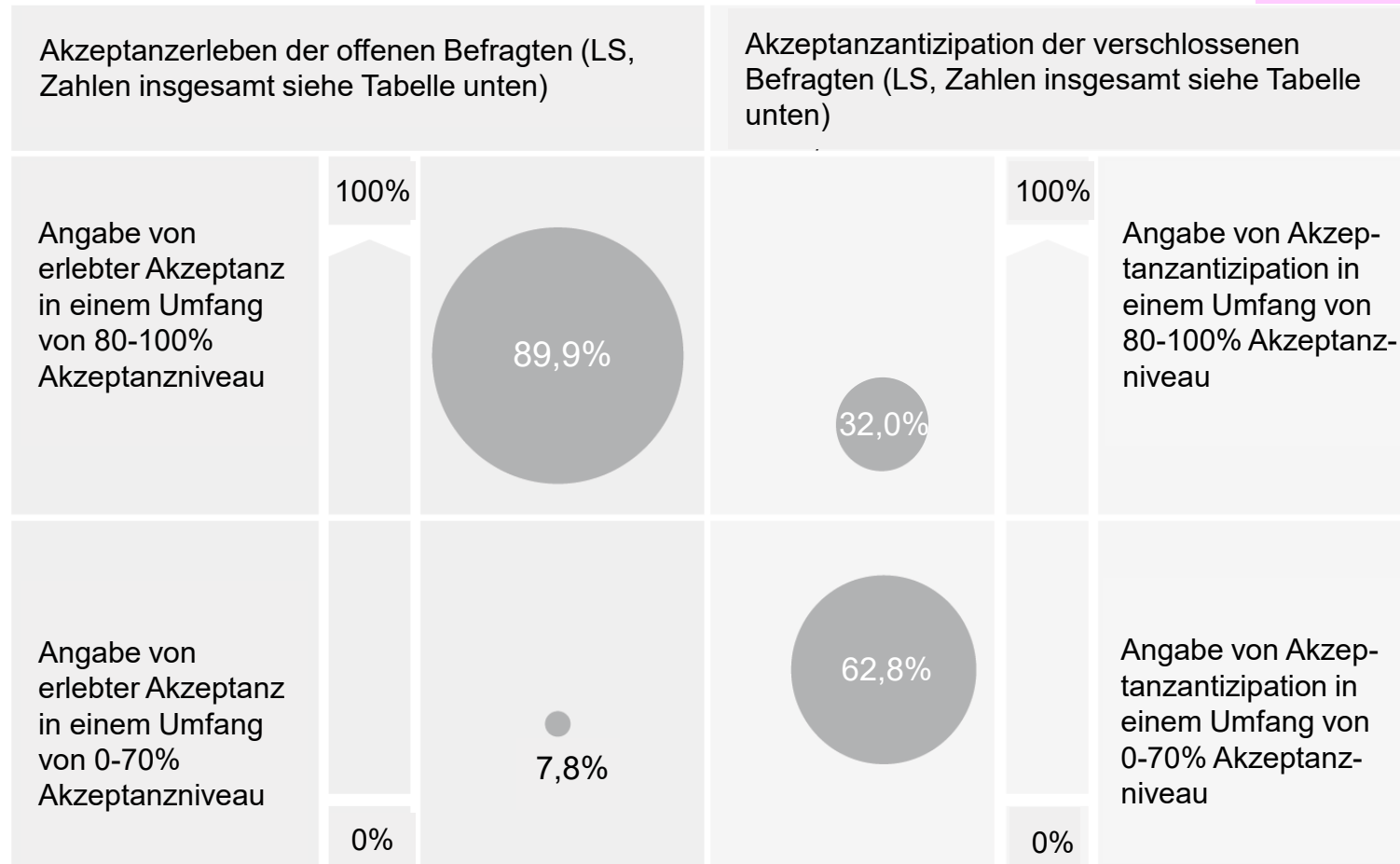


■ erlebt ■ nicht erlebt

Interaktion aus Diskriminierungserleben, Offenheit und Beanspruchung

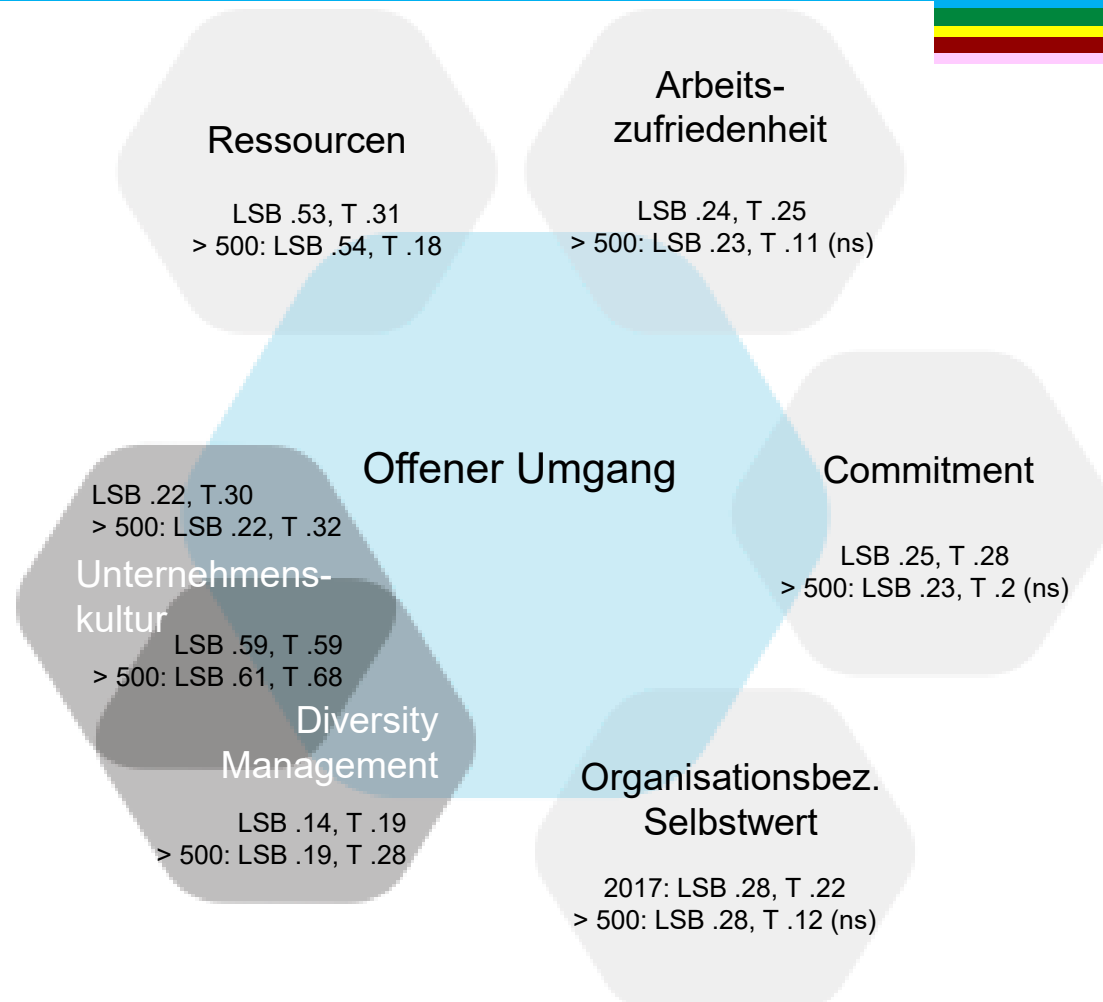


Intrapersonale & -organisationale Effekte: Akzeptanzerfahrung & -antizipation

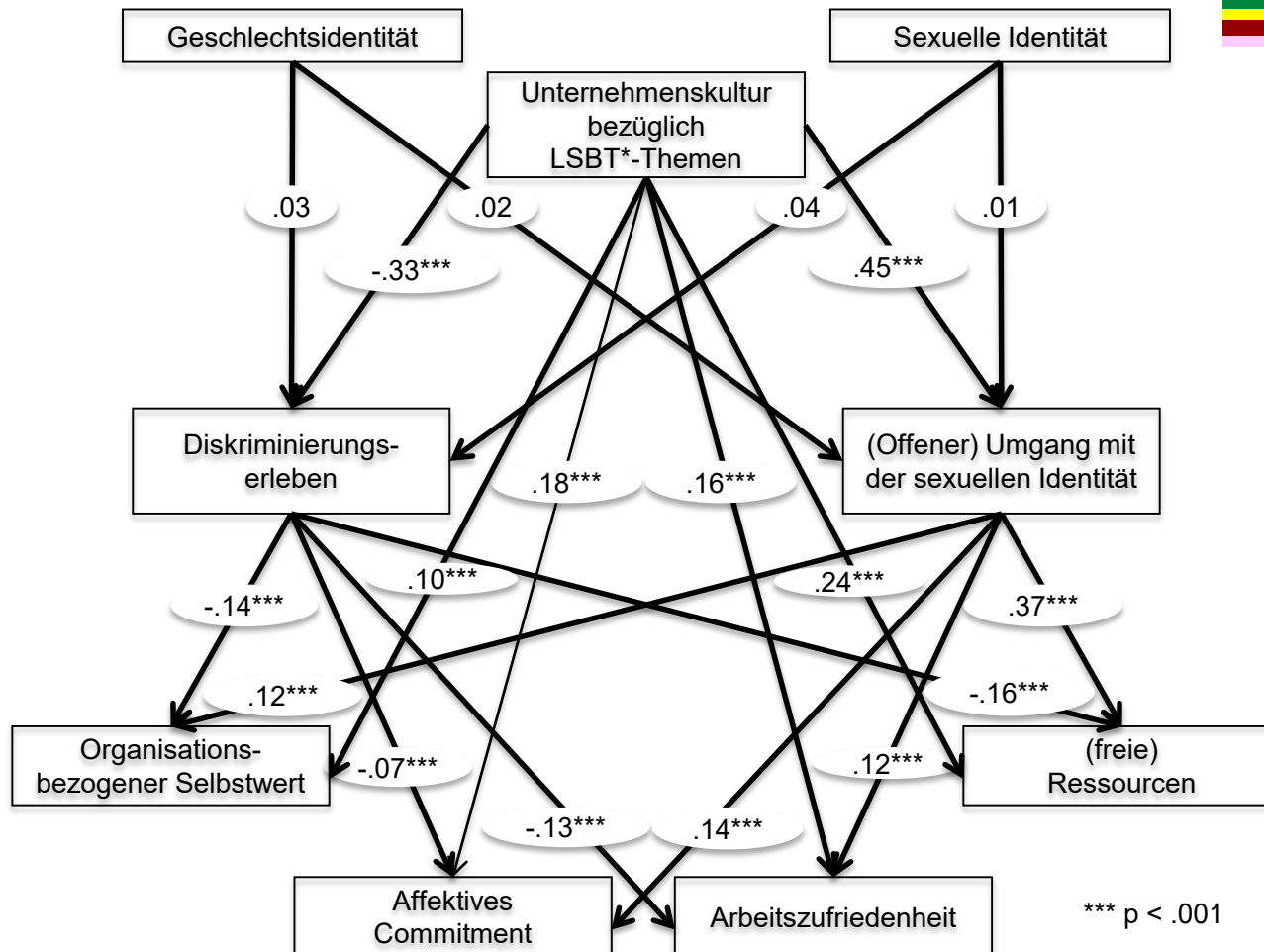


Intrapersonale & -organisationale Effekte: Positive Auswirkungen

Zusammenhänge des Umgangs mit der sexuellen und Geschlechtsidentität
(Unternehmensgröße > 500)



Intrapersonale & -organisationale Effekte: Positive Auswirkungen



Ressourcenorientierte Perspektive

Welche spezifischen Kompetenzen bringen LSBT*-Personen potenziell mit?

Ressourcenorientierte Perspektive

Welche spezifischen Kompetenzen bringen LSBT*-Personen potenziell mit?

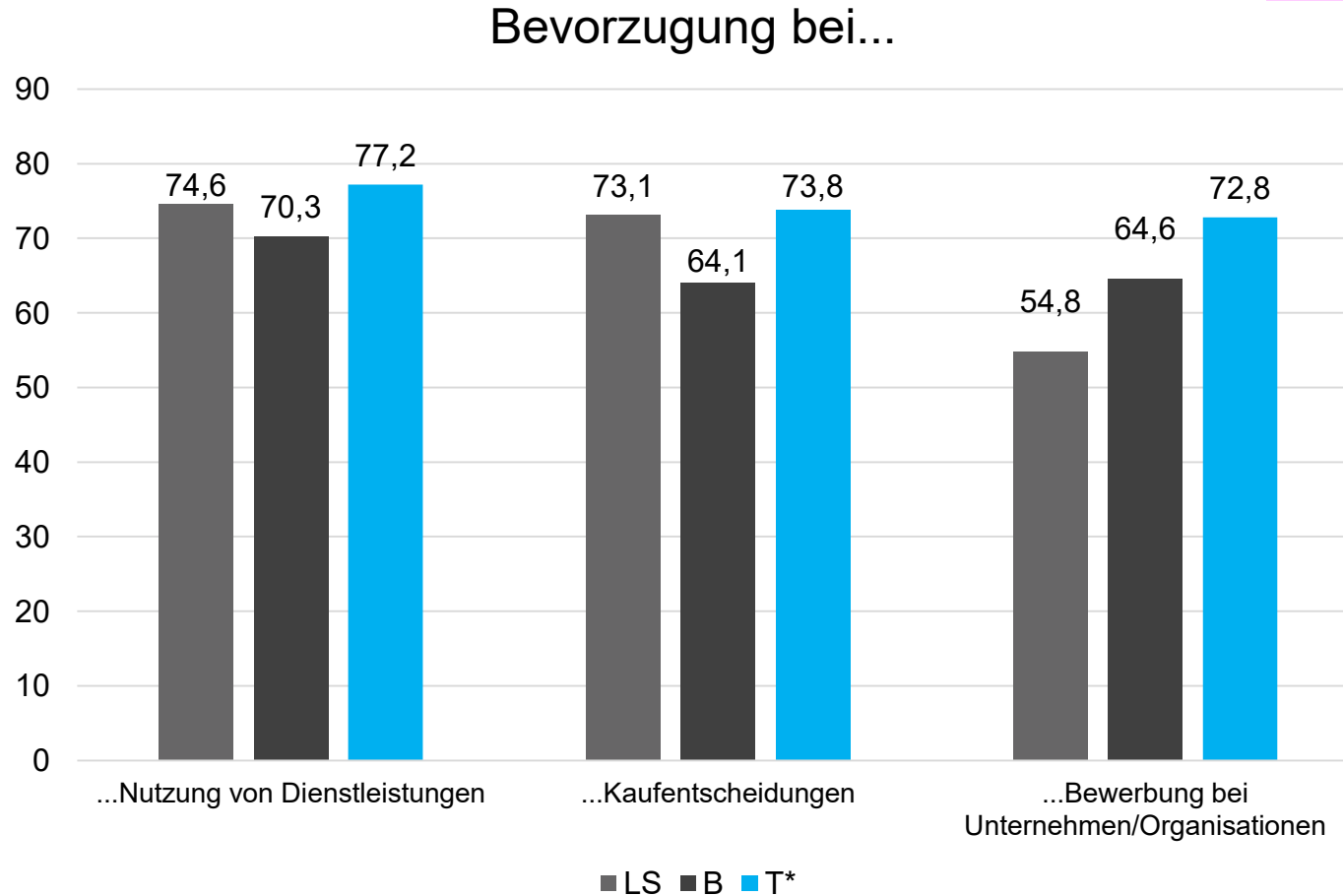
- Ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit, Sensitivität
- Netzwerkfähigkeiten, Aufbau und Pflege alternativer persönlicher Netzwerke
- Alternative Familienkonzepte: Wahl- versus Herkunftsfamilie
- Engagement für Ziele über den eigenen Vorteil hinaus
- Einschätzen sozialer Situationen, Soziale Kompetenz
- Verständnis für „Non-Mainstream-Persönlichkeiten“, anderer Umgang mit Unterschiedlichkeit
- Einfühlungsvermögen, Empathie, Perspektivenübernahme

Ressourcenorientierte Perspektive

Welche spezifischen Kompetenzen bringen LSBT*-Personen potenziell mit?

- Anpassungsfähigkeit, Veränderungskompetenz, Konfliktfähigkeit, Krisenfestigkeit
- Zeitliche und räumliche Flexibilität
- Selbstreflexion, Selbstregulation, Selbststeuerung, Selbstannahme, Selbstakzeptanz
- Kreativität, Innovationsfähigkeit
- Breiteres Verhaltensrepertoire, Fundus an Optionen und Möglichkeiten, höhere Gender-Kompetenz

Extraorganisationale Effekte



Gesamtbetrachtung

Quintessenz etwa fünfzehnjähriger Forschung im Thema

- Offenheit LS-Beschäftigter steigt in Dekaden
- Offenheit B- und T*-Beschäftigter deutlich geringer
- Diskriminierungserleben nicht wesentlich reduziert
- Offenheit und Diskriminierung haben erhebliche Auswirkungen
 - Psychosomatische Beschwerden
 - Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogener Selbstwert
- Zentrale Stellschraube (sowohl gegen Diskriminierung und für Offenheit) ist die Unternehmenskultur hinsichtlich LSBT*-Diversity
- Mehr ressourcenorientierte Perspektive auf LSBT*-Personen (inklusive in der Forschung) wünschenswert

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

- Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren

Awareness-Workshops für Führungskräfte

- Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen

LSBT*-sensitive Schulungsmaßnahmen

- Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten

Workshops für LSBT*-Beschäftigte

- Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit

Beratungs- und Coaching-Maßnahmen

- Ziel: im Einzelfall zu definieren

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

- Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren

Awareness-Workshops für Führungskräfte

- Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsoptionen

LSBT*-sensitive Schulungsmaßnahmen

- Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten

Workshops für LSBT*-Beschäftigte

- Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit

Beratungs- und Coaching-Maßnahmen

- Ziel: im Einzelfall zu definieren



Praxisanregungen: Kommunikation

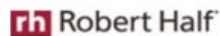
Praxisanregungen: Kommunikation



**Teamleitung Gesundheitsmanagement – Schwerpunkt
BGM (m/w/d)**
B·A·D GmbH, Düsseldorf
Do, 11.10.2018



Teamleiter (m/w/x)
Kocherscheidt Recruitment Solutions GmbH, Köln
Mi, 10.10.2018



Director Coach Development (w/m)
Robert Half, Köln
Fr, 12.10.2018



**Senior Berater (m/w/d) Interne Kommunikation /
Veränderungskommunikation**
K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH, Düsseldorf
Mo, 08.10.2018



Praxisanregungen: Kommunikation



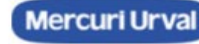
Teamleitung Gesundheitsmanagement – Schwerpunkt BGM (m/w/d)
B·A·D GmbH, Düsseldorf
Do, 11.10.2018



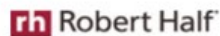
Abteilungsleiter (m/w/d) Personal- und Organisationsentwicklung / Changemanagement
EWE AG, Oldenburg
Do, 11.10.2018



Teamleiter (m/w/x)
Kocherscheidt Recruitment Solutions GmbH, Köln
Mi, 10.10.2018



Trainer & Personalentwickler (m/w)
Mercuri Urval GmbH, Bad Bramstedt
Mo, 15.10.2018



Director Coach Development (w/m) 
Robert Half, Köln
Fr, 12.10.2018



Teammanager (m/w) - Düsseldorf
BRENNER-TEKATH Personalberatung GmbH & Co. KG,
Düsseldorf
Mo, 08.10.2018



Senior Berater (m/w/d) Interne Kommunikation / Veränderungskommunikation
K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH, Düsseldorf
Mo, 08.10.2018



Coach, Berater & Prozessbegleiter (w/m/divers)
Operations für Transformation
MILET DYNAMICS, bundesweit
Di, 16.10.2018

Praxisanregungen: Kommunikation



**Teamleitung Gesundheitsmanagement – Schwerpunkt
BGM (m/w/d)**
B·A·D GmbH, DÜ
Do, 11.10.2018



**Abteilungsleiter (m/w/d) Personal- und
Organisationsentwicklung / Changemanagement**



Teamleiter (m/w)
Kocherscheidt R
Mi, 10.10.2018



ikler (m/w)
amstedt



Director Coach
Robert Half, Köln
Fr, 12.10.2018

Stabsbereichsleiter Compliance- Office (geschlechtsneutral)

ILB Investitionsbank des Landes
Brandenburg, Potsdam

Di, 15.01.2019

sseldorf
alberatung GmbH & Co. KG,



**Senior Berater
Veränderungskommunikation**
K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH, Düsseldorf
Mo, 08.10.2018



Operations für Transformation
MILET DYNAMICS, bundesweit
Di, 16.10.2018



Best Practice Beispiele



Best Practice Beispiele



Bundesministerium der Verteidigung:
management attention aufs Thema!

Best Practice Beispiele

HAN
NOV
ER 

Best Practice Beispiele

HAN
NOV
ER



Landeshauptstadt Hannover:
Zweitägiges gendergemischtes
Seminarkonzept zu LSBT*-Diversity -
ausgerollt auf alle Führungskräfte
sowie Spezialisten_innen und
Personalräte_innen

Best Practice Beispiele



Best Practice Beispiele



Preisträgerin des Max-Spohr-Preises 2010

- Vielzahl an Aktivitäten
- Offenheit auch in der Außendarstellung
- EAGLE @ IBM
- reverse mentoring
- Straight Ally Aufkleber
- Voluntary Self-Identification Program

Best Practice Beispiele



Best Practice Beispiele



PENATEN Instagram Post 2019:
Pride and proud! Es kann nie genug Liebe auf dieser Welt geben, oder?



Best Practice Beispiele

Bild: Schweizerische Post



Best Practice Beispiele

Bild: Schweizerische Post



Mit zwei Sondermarken „Gesellschaftliche Vielfalt“ feiern die Schweizer und die liechtensteinische Post gemeinsam das 50. Jubiläum des Stonewall-Aufstands in New York.

<https://www.queer.de/bild-des-tages.php?einzel=2786>

Literatur

- Frohn, D. & Meinhold, F. (2018). »Out im Office?!« Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA (Hrsg.).
- Frohn, D. (2016). Mediation: Ein humanistisch-systemisches Verfahren - bewährt in klassischen und hilfreich in innovativen Kontexten. *Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung*, 2/16, 73-78.
- Frohn, D. (2015). Regenbogenfamilien. Praxisorientierte Empfehlungen basierend auf der Studie "Wir sind Eltern!" zur Lebenssituation Kölner Regenbogenfamilien. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 47. Jg. (1), 63-76.
- Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 4/2014. 27
- Frohn, D. (2014). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildemberger, J. Eves, R. Lautmann & J. Pastöser (Hrsg.), *Was ist Homosexualität? Forschungs-geschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm.

Literatur

- Frohn, D. (2013) Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. Forum Qualitative Sozialforschung. <http://www.qualitativresearch.net/index.php/fqs/article/view/1933>
- Frohn, D. (2012). Erfolg in allen Dimensionen. Ungenutzte Potenziale: Die sexuelle Identität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity Managements (Gastbeitrag). Personalszene, 15/2012, 5.
- Frohn, D. (2012). „LGBT*-Experten_innen-Pool“ Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht. Köln: Eigene Veröffentlichung.
- Frohn, D., Herbertz-Floßdorf, M. & Wirth, T. (2011). Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln: Stadt Köln (Hrsg.'in).
- Frohn, D. & Stärke, P. (2008). The situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany. National Report. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights (Ed.).
- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.

Literatur

- Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), Queer school. Schwule und Lesben machen Schule (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.
- Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In Vorstand des Psychologischen Instituts (Hrsg.), Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1 (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.
- Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, D. (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland, DIW Wochenbericht, 35, 687-699.
- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The Relationship Between Self-Representation, Degree of Openness About One's Gay or Lesbian Identity, and Psychological Stress in the Workplace. In T. Köllen (ed.), Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (pp. 321-338). Wien: Springer.
- Statistisches Bundesamt. (2017). Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Zugriff am 18.03.2018 unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html

Literatur

DANK PROUT AT WORK
Bestellung möglich unter:
[http://www.diversity-
institut.info/studien_ida.html](http://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)