

# 4. Sexuelle Orientierung & Identität

## Episode 2: Sexuelle und Geschlechtsidentität

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



**IDA**<sup>®</sup>  
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

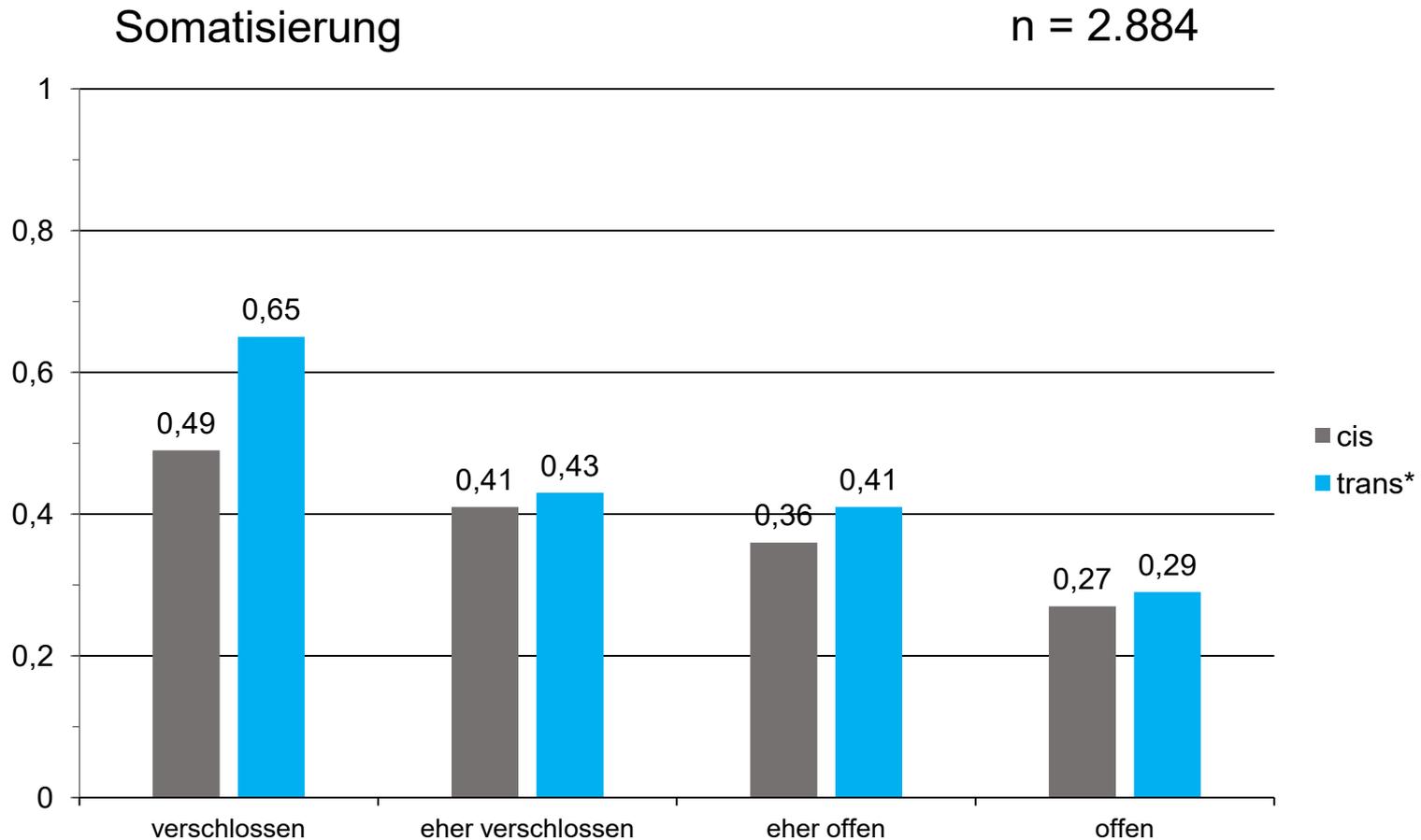
# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

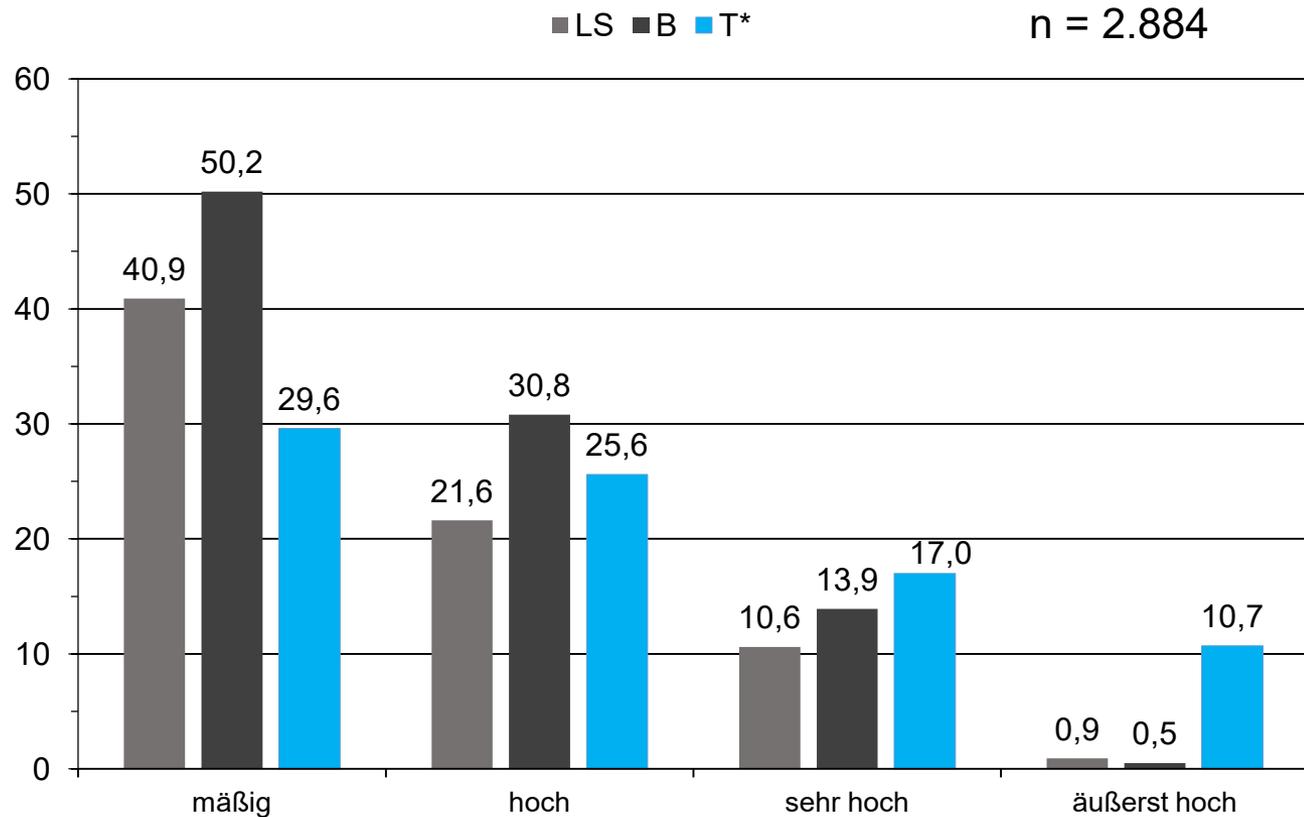
n = 2.369

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

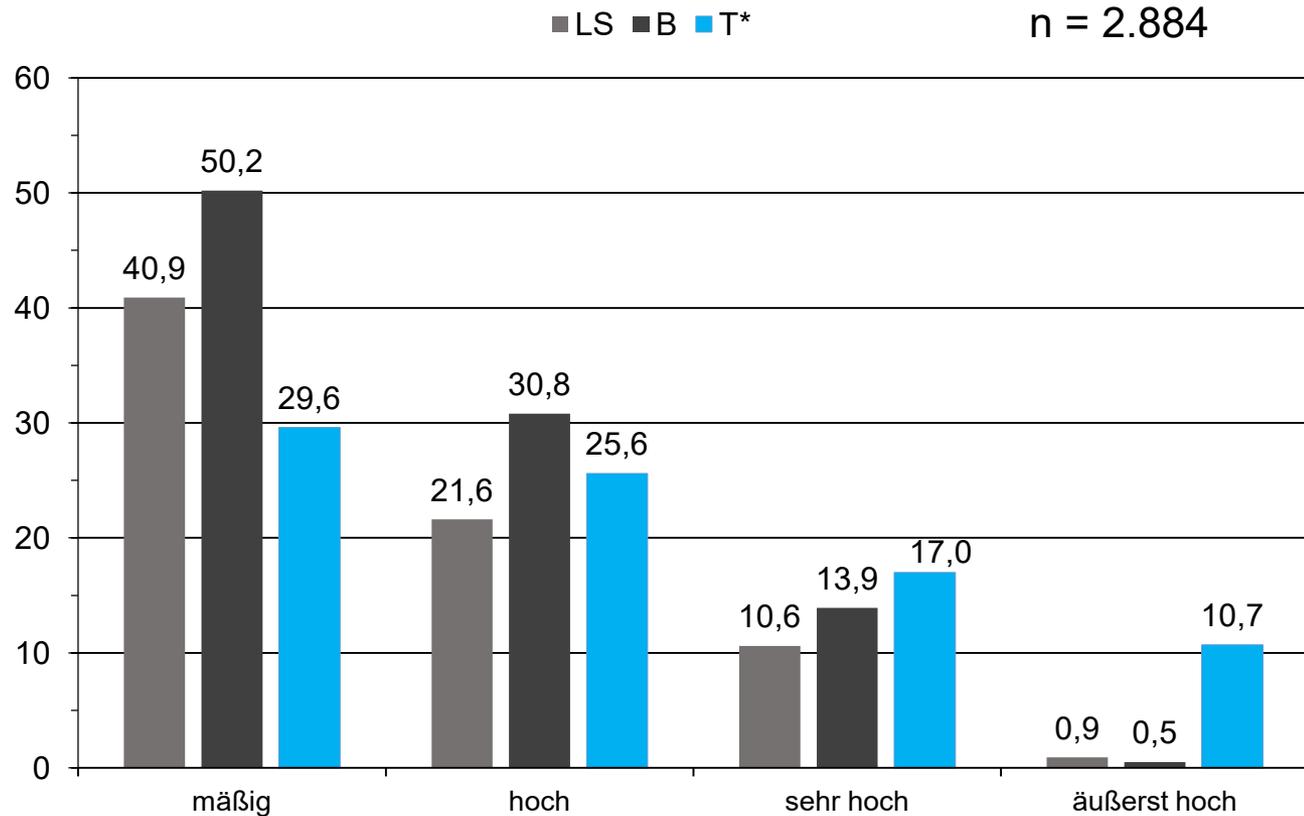


# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex



# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex

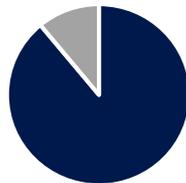
Insgesamt  
74% der LS-, 83% der  
Trans\*-und 95,5% der  
bisexuellen Befragten  
haben in mindestens  
einer Form  
Diskriminierung erlebt.



# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung bisexueller Beschäftigter

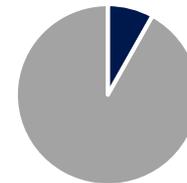
„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

Nichtanerkennen bisexueller Identität



■ erlebt ■ nicht erlebt

Ausschluss durch LST-Kollegen\_innen



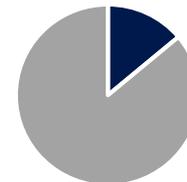
■ erlebt ■ nicht erlebt

Sexualisierung



■ erlebt ■ nicht erlebt

Entscheidungsunfähigkeit

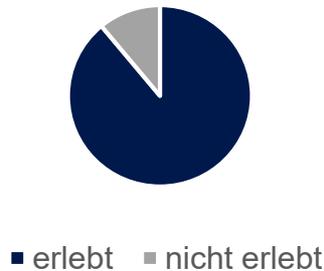


■ erlebt ■ nicht erlebt

# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung bisexueller Beschäftigter

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

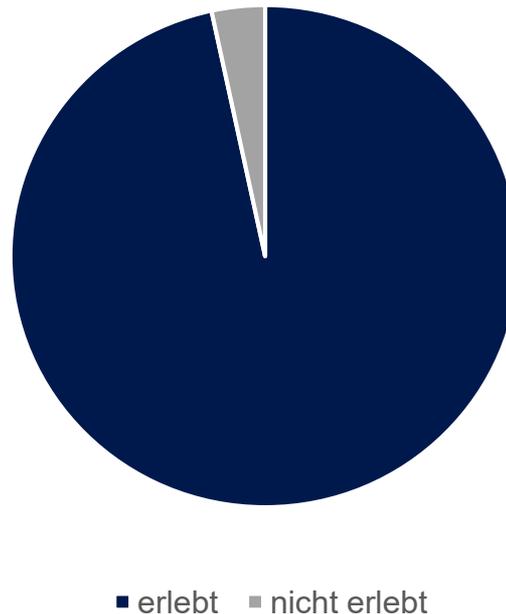
Nichtanerkennen bisexueller Identität



Ausschluss durch LST-Kollegen\_innen



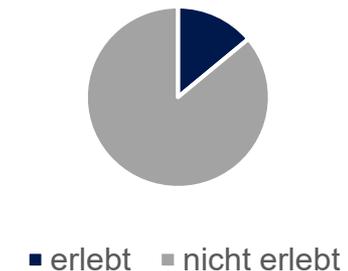
Bispezifische Diskriminierung



Sexualisierung



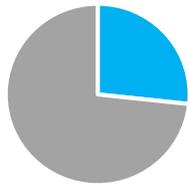
Entscheidungsunfähigkeit



# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung Trans\*-Beschäftigter

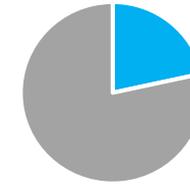
„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“

Verweigerung Zugang Toiletten



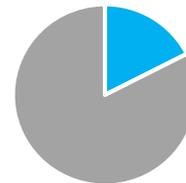
■ erlebt ■ nicht erlebt

Weigerung Aktualisierung Zeugnis



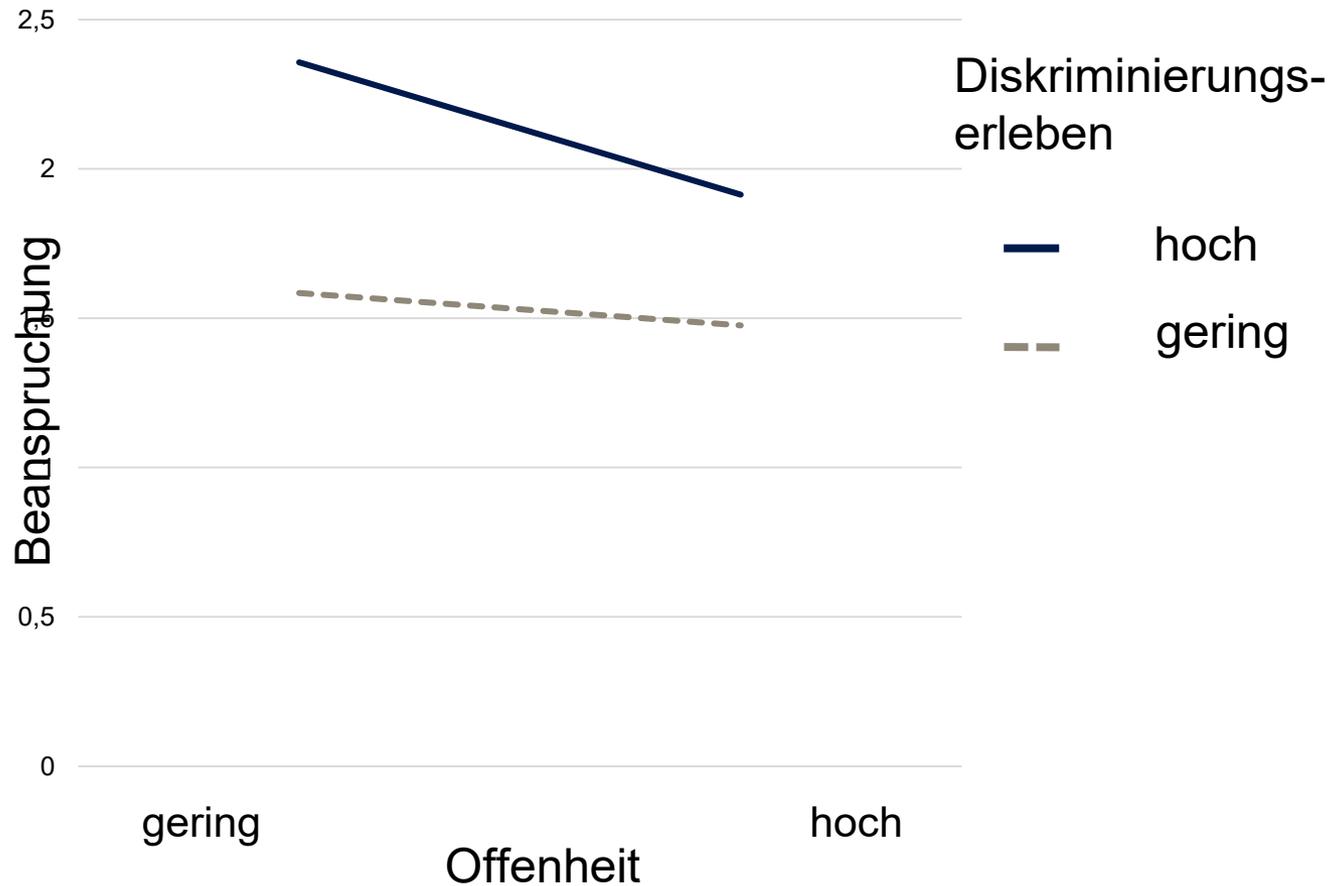
■ erlebt ■ nicht erlebt

keine Anpassung Namensschilder/Signaturen

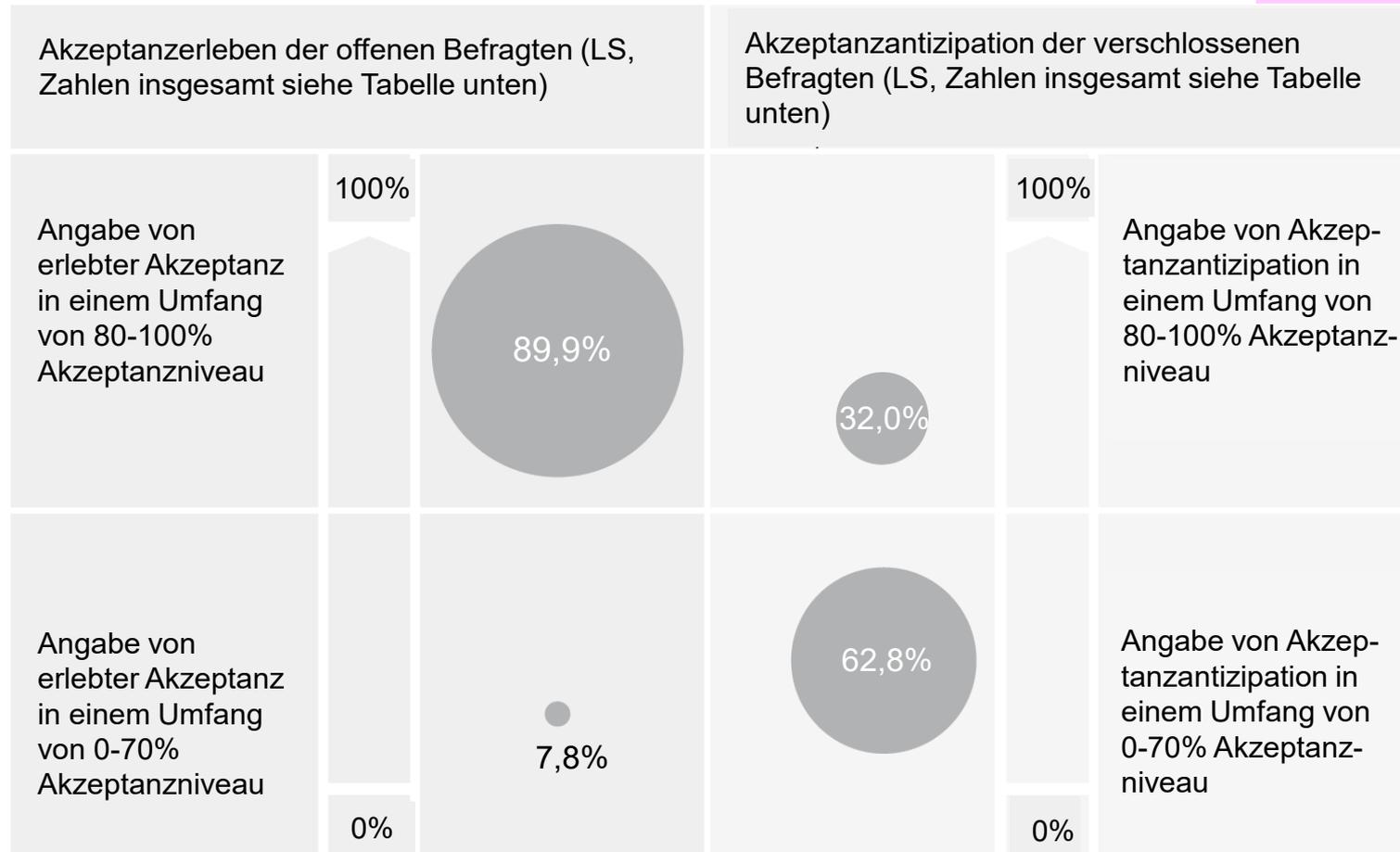


■ erlebt ■ nicht erlebt

# Interaktion aus Diskriminierungserleben, Offenheit und Beanspruchung

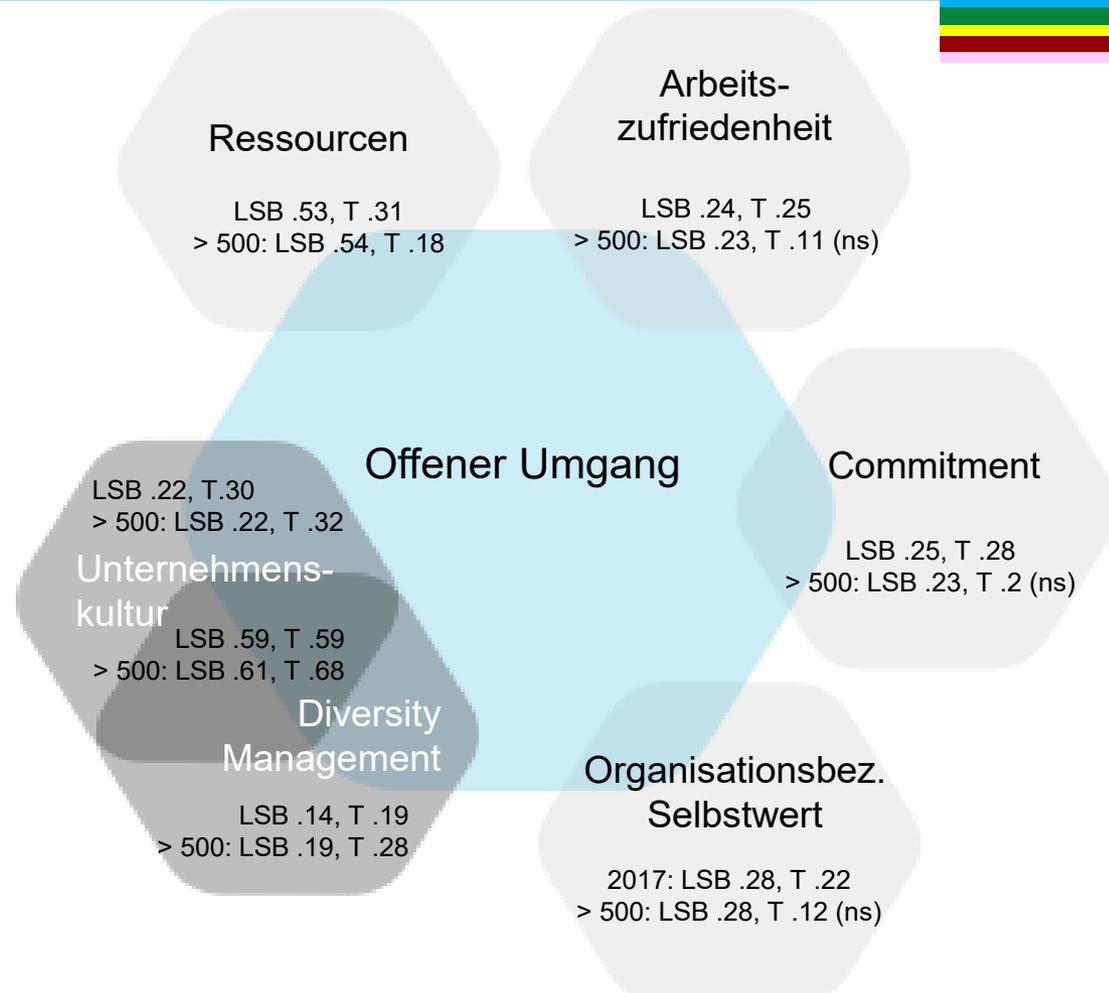


# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Akzeptanzerfahrung & -antizipation

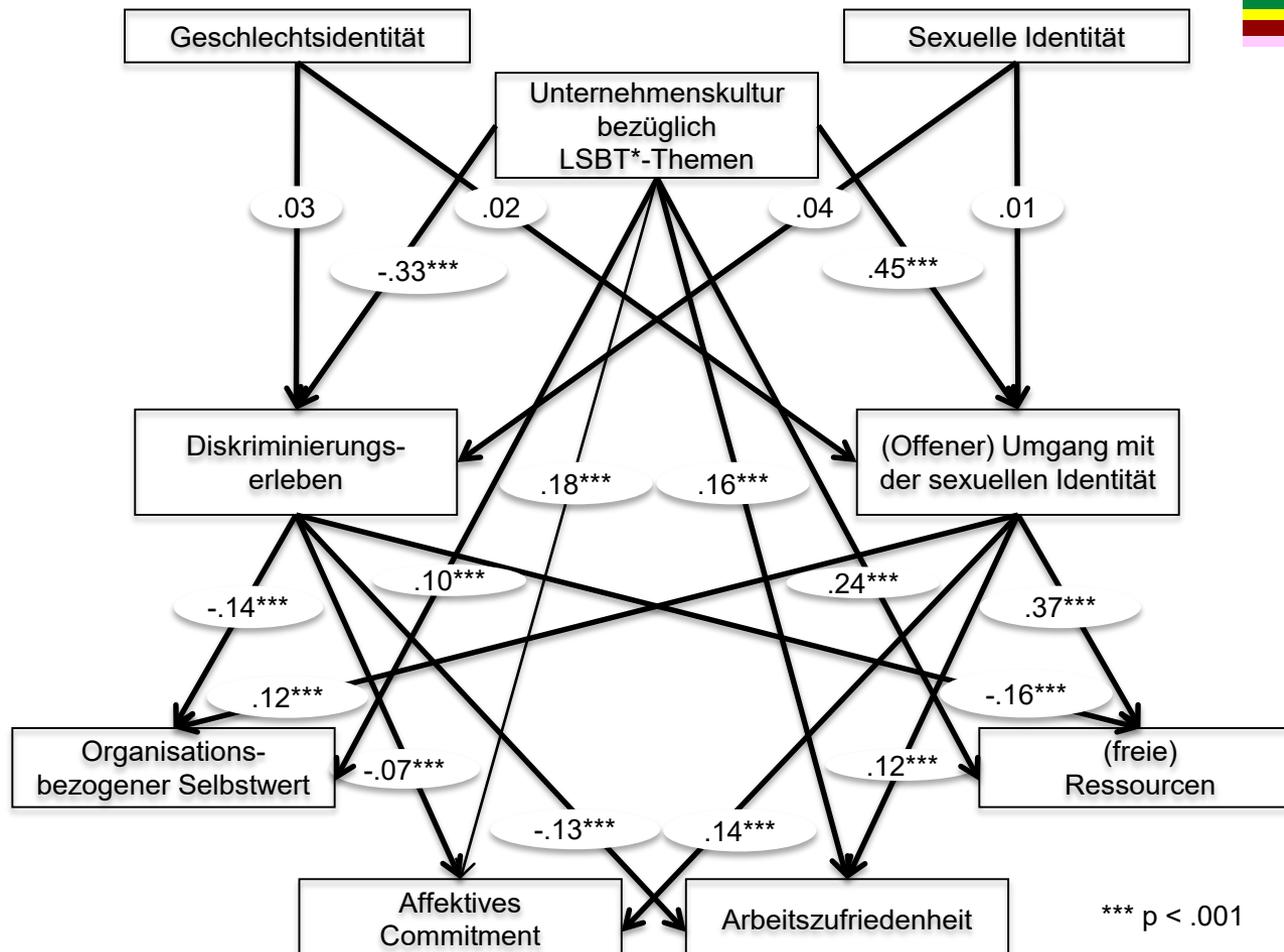


# Intrapersonale & -organisationale Effekte: Positive Auswirkungen

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?

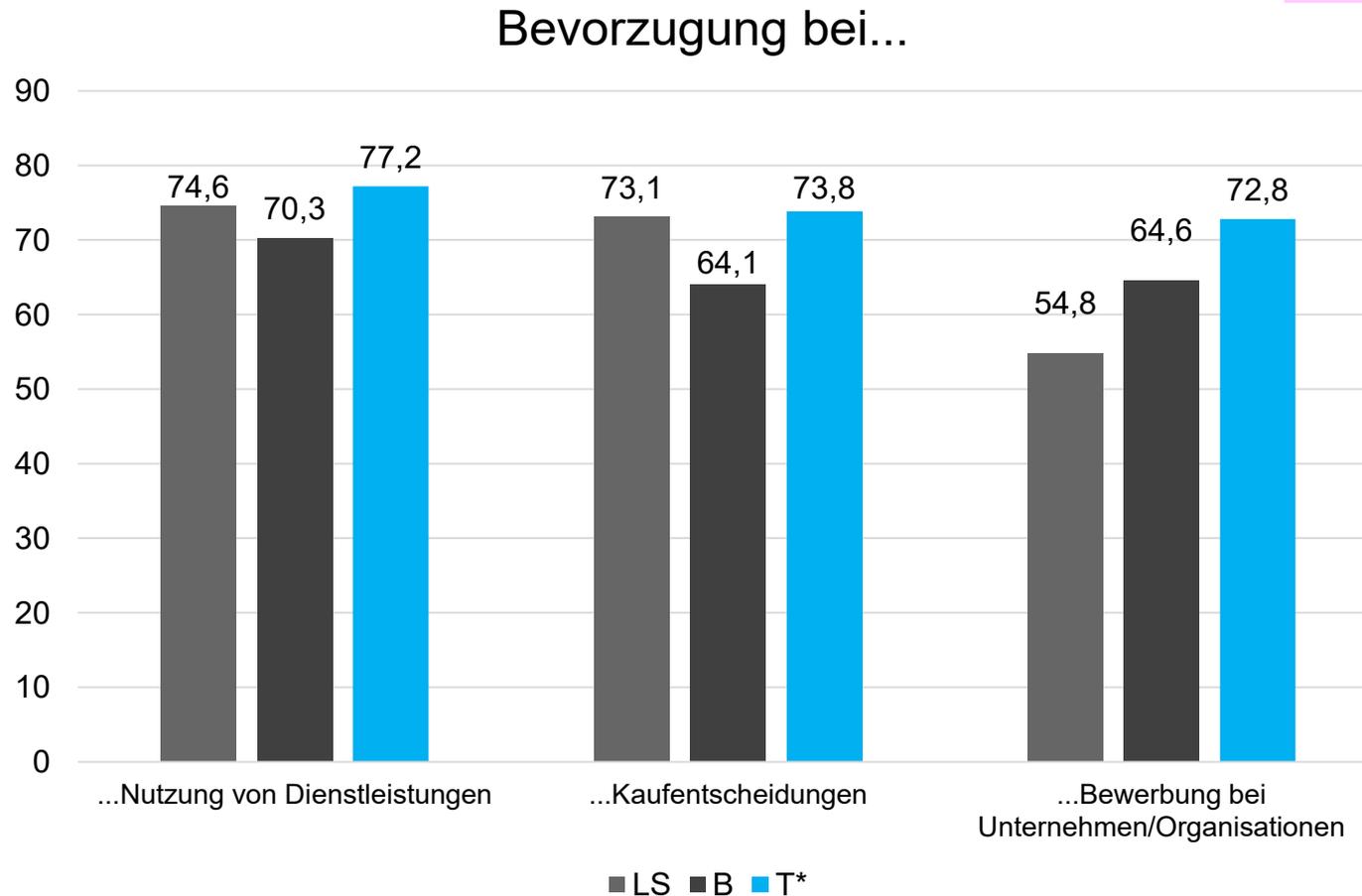
- Ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit, Sensitivität
- Netzwerkfähigkeiten, Aufbau und Pflege alternativer persönlicher Netzwerke
- Alternative Familienkonzepte: Wahl- versus Herkunftsfamilie
- Engagement für Ziele über den eigenen Vorteil hinaus
- Einschätzen sozialer Situationen, Soziale Kompetenz
- Verständnis 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)**  
Kocherscheid 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



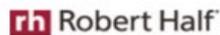
**Abteilungsleiter (m/w/d) Personal- und Organisationsentwicklung / Changemanagement**  
EWE AG, Oldenburg  
Do, 11.10.2018



**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 / Chngemanagement**



**Stabsbereichsleiter Compliance-Office (geschlechtsneutral)**

ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg, Potsdam

Di, 15.01.2019



**Teamleiter (m/w)**  
Kocherscheidt R  
Mi, 10.10.2018

**iker (m/w)**  
amstedt



**Director Coach**  
Robert Half, Köln  
Fr, 12.10.2018

**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

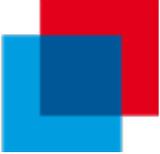


## Best Practice Beispiele



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



The image shows a Facebook post from the page 'penaten'. The post features a central illustration of a family: a woman on the left holding a baby in a white blanket, a man on the right holding a baby in a yellow outfit who is holding a small rainbow flag. The background is a light blue textured surface. Above the illustration, the text reads 'Wir werden dich immer lieben – egal, wen du mal lieben wirst!'. In the bottom right corner of the illustration, there is a circular logo with the text 'PENATEN BABY' and a small figure. Below the illustration are the standard Facebook interaction icons: a heart, a speech bubble, a share icon, and a bookmark icon. Underneath these icons, it says 'Gefällt hirschfeldstiftung und 213 weiteren Personen'. At the bottom of the post, the text reads 'penaten Pride and proud! Es kann nie genug Liebe auf dieser Welt geben, oder? 🏳️‍🌈 #pride'.

# 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](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)