



Dominic Frohn

Gemeinsam Entwicklung gestalten.



QUEERNET-RLP

# „Out im Office?!“

(Was) Hat die sexuelle Identität  
mit Job und Performance zu tun?

Diplom-Psychologe

Berater | Coach | Mediator | Trainer

antreffen Hansaring 18 | 50670 Köln

anrufen 0221 | 3401133

0178 | 8564028

faxen 0221 | 3400704

mailen schreiben@dominicfrohn.de

klicken www.dominicfrohn.de

Dominic Frohn

Dr. rer. medic. | Diplom-Psychologe

Berater | Coach | Mediator | Trainer

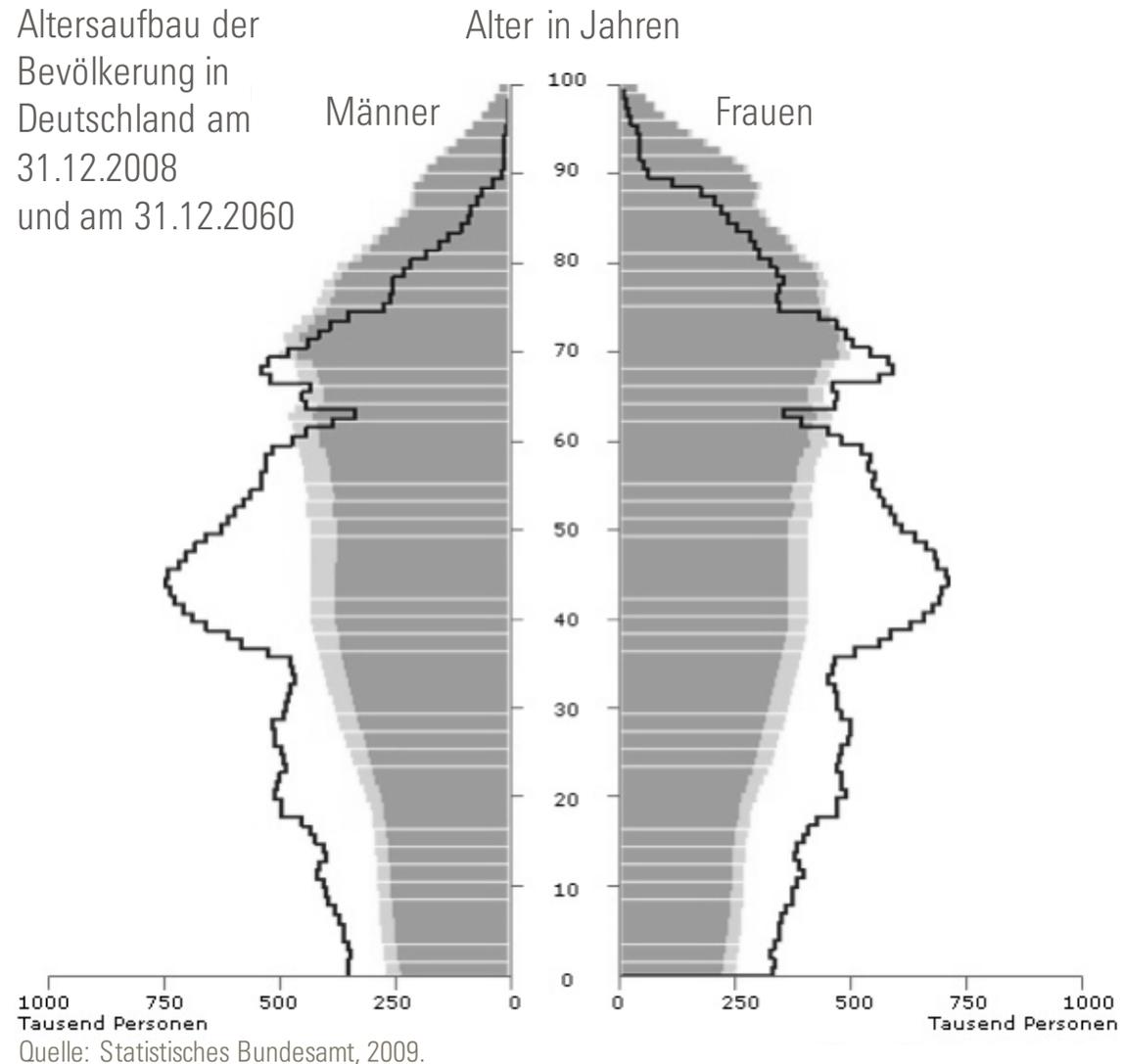
Hochschuldozent an der Hochschule Fresenius

Hochschule Koblenz | 03.05.2016



# Diversity Management im Zuge des demografischen Wandels

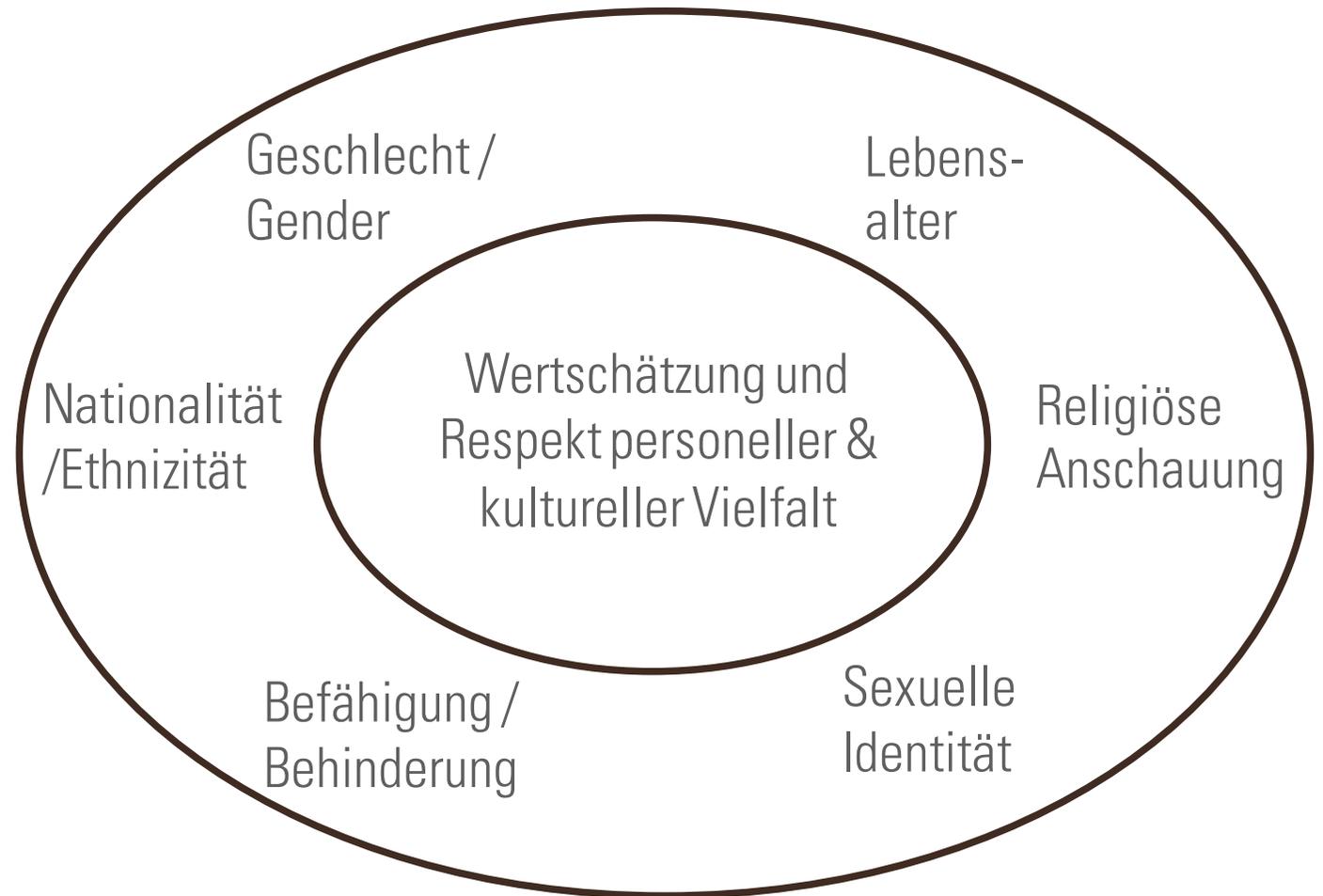
Einordnung  
in Diversity  
Management





# Diversity Management

Einordnung  
in Diversity  
Management





# AGG & Diversity Management

Einordnung  
in Diversity  
Management

Wirtschaftliche Aspekte



Vielfalt wertschätzen  
und einbinden



Gesetzliche Vorgaben



Ethische Grundlagen



# Systematische Einordnung: Effekte

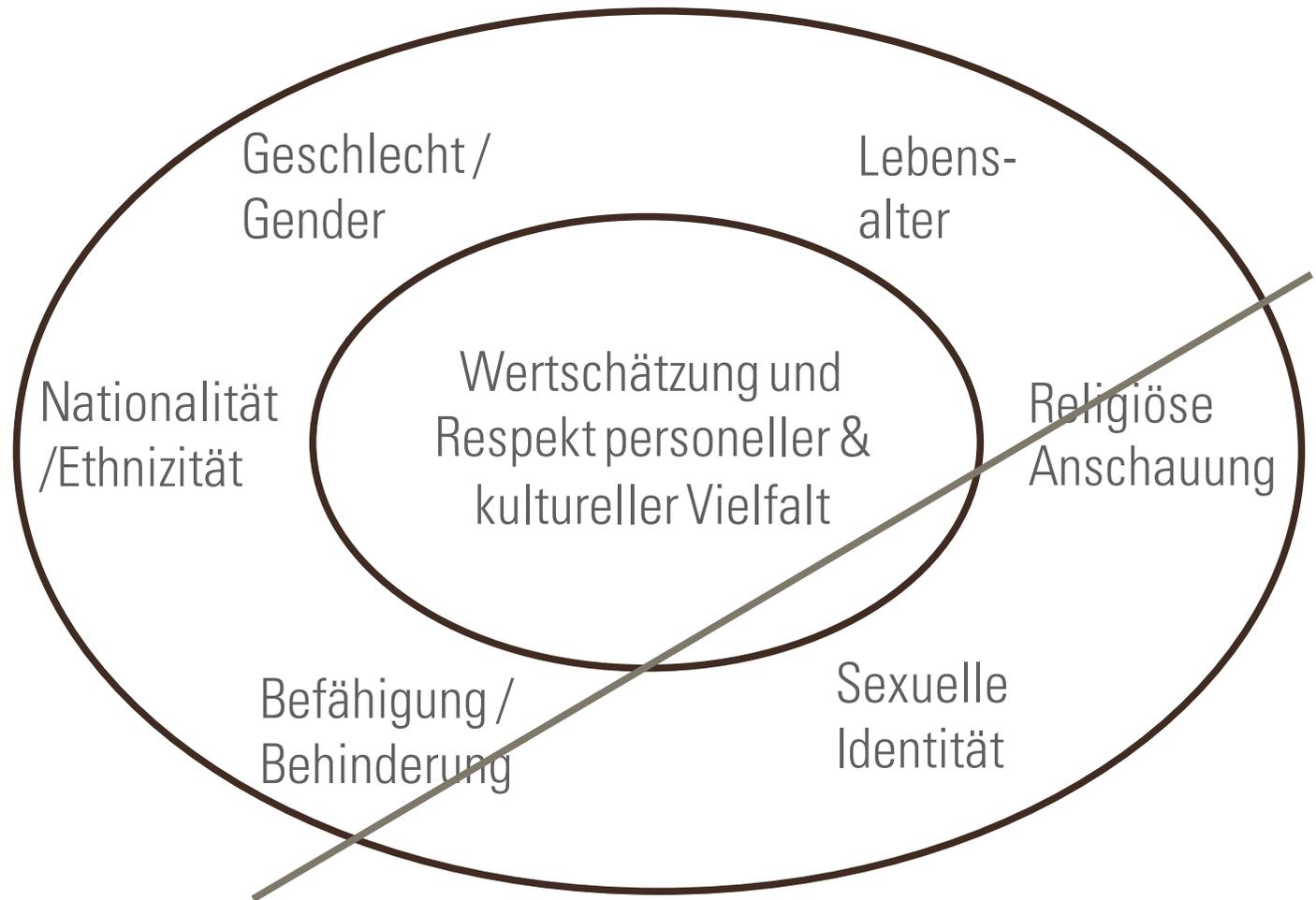
Einordnung  
in Diversity  
Management





# Diversity Management

Einordnung  
in Diversity  
Management





# Studie „Out im Office?!“

## Hintergrund der Studie



### Hintergrund

- Seit 10 Jahren erste quantitative Befragung zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen als Thema am Arbeitsplatz
- Einige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatzrelevante Themen betrachtet haben
- Wenige qualitative Untersuchungen z.B. Maas zu homosexuellen Führungskräften (1999) und Losert zu lesbischen Frauen (2004)
- Veränderungen der letzten Jahre (LPartG, AGG, Medien, Diversity, Ausdifferenzierung der „Community“ etc.) machen erneute Untersuchung notwendig



# Studie „Out im Office?!“

## Hintergrund

- ☉ Fragebogen 01.09.-31.10.2006 beendet: 2712 Personen
- ☉ Nach Datenbereinigung in Gesamtstichprobe  
2230 Schwule und Lesben aus Deutschland
- ☉ Durchschnittliches Lebensalter der Befragten: 35 Jahre  
(Min. 16 Jahre, Max. 70 Jahre)
- ☉ Verteilung nach biologischem Geschlecht:  
30,2% (w) und 69,8% (m)
- ☉ Ausbildungsniveau: 23% Haupt- oder Realschule
- ☉ Beruflicher Status:  
4,4% (Fach-)Arbeiter\_in  
69% (Leitende) Angestellte  
10% Beamte\_innen  
6,4% Selbstständige  
(+ Azubis, Studierende, Sonstige)



# Studie „Out im Office?!“

- Fragebogen 01.09.-31.10.2006 beendet: 2712 Personen
- Nach Datenbereinigung in Gesamtstichprobe  
2230 Schwule und Lesben aus Deutschland
- Durchschnittliches Alter: 35 Jahre  
(Männer: 35, Frauen: 34)

Hintergrund

„Im Rahmen meiner Berufstätigkeit bin ich...“  
„keine Führungskraft“: 64,5%  
„Führungskraft“: 18,7%  
„Führungskraft mit Personalverantwortung“: 16,8%

„Ich bin in meinem Job...“  
„nicht im Management tätig“: 65,6%  
„im mittleren Management tätig“: 23%  
„im höheren Management tätig“: 7,6%  
„im hohen Management tätig“: 3,9%

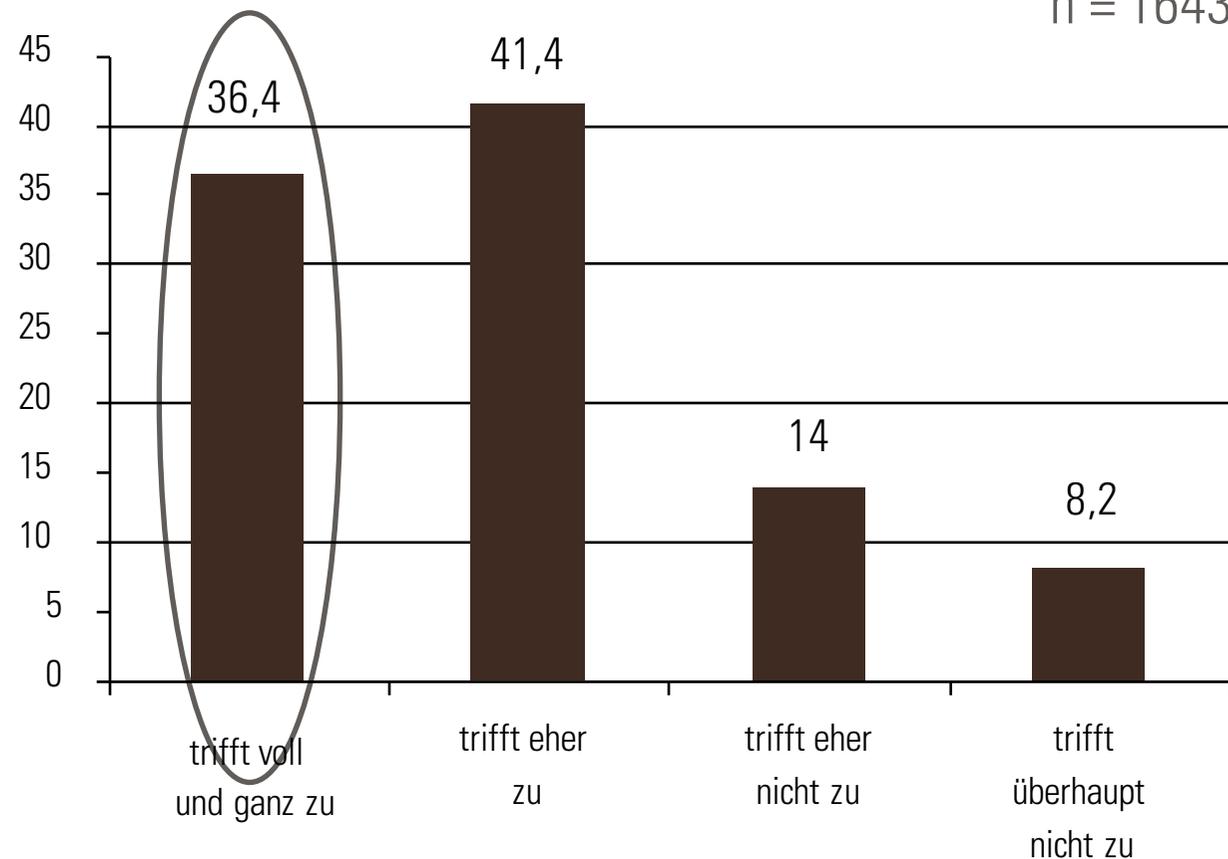


# Intrapersonale Effekte

„Im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren kann ich heute offener mit meiner sex. Or. am Arbeitsplatz umgehen.“

n = 1643

Studie „Out  
im Office?!“

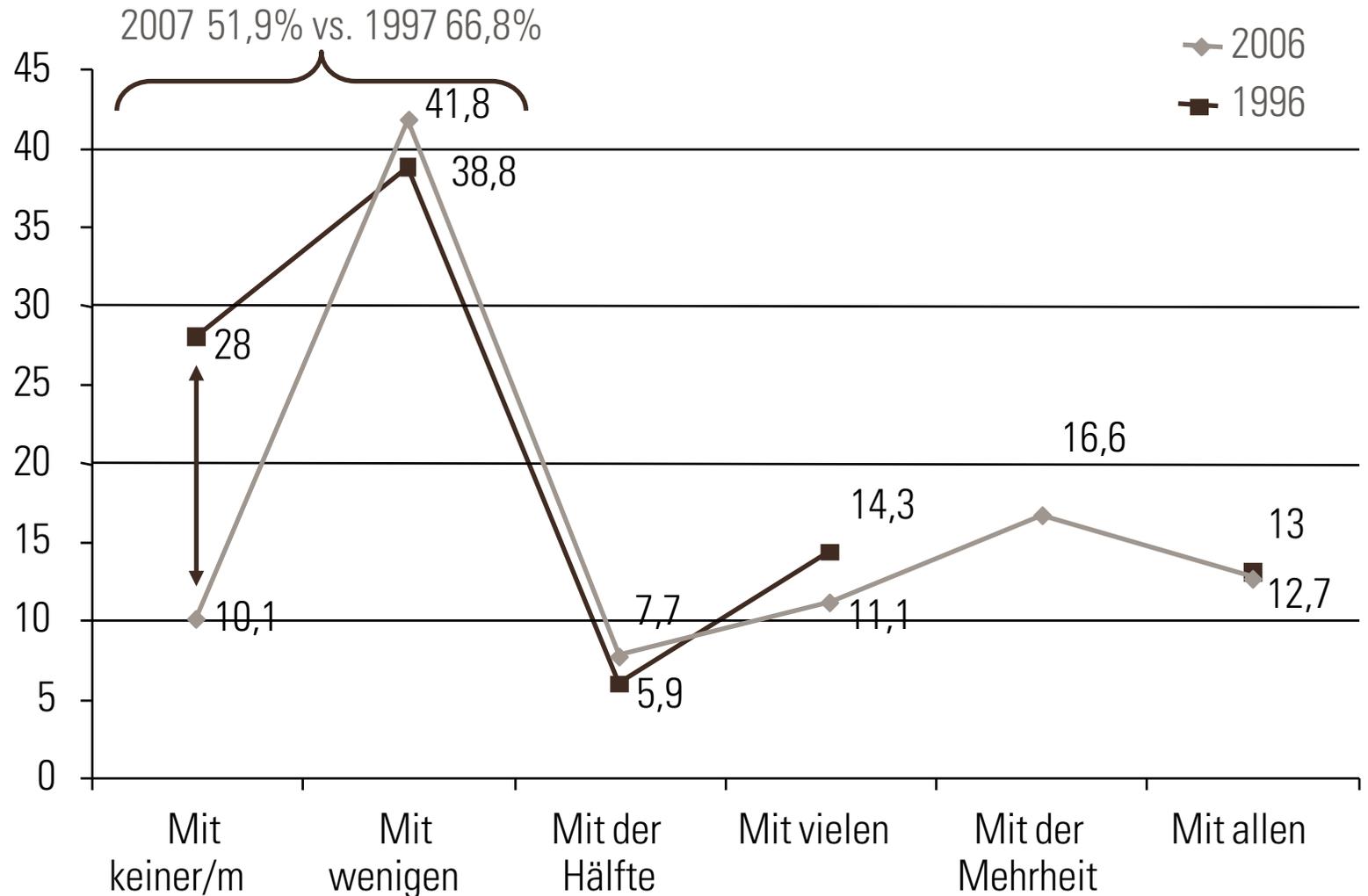




# Intrapersonale Effekte

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“  
n = 2220

Studie „Out im Office?!“

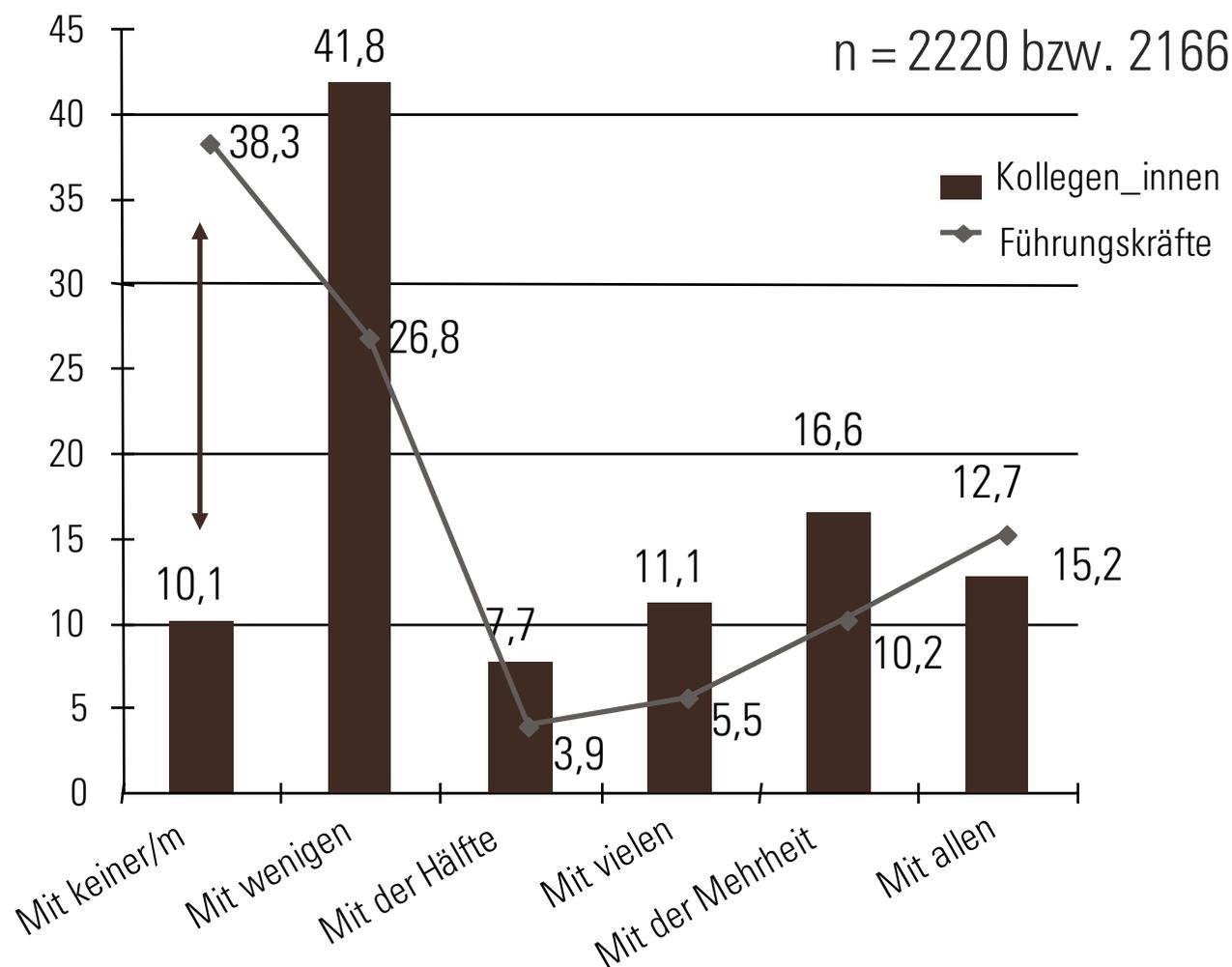




# Intrapersonale Effekte

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen bzw. Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“

Studie „Out im Office?!“

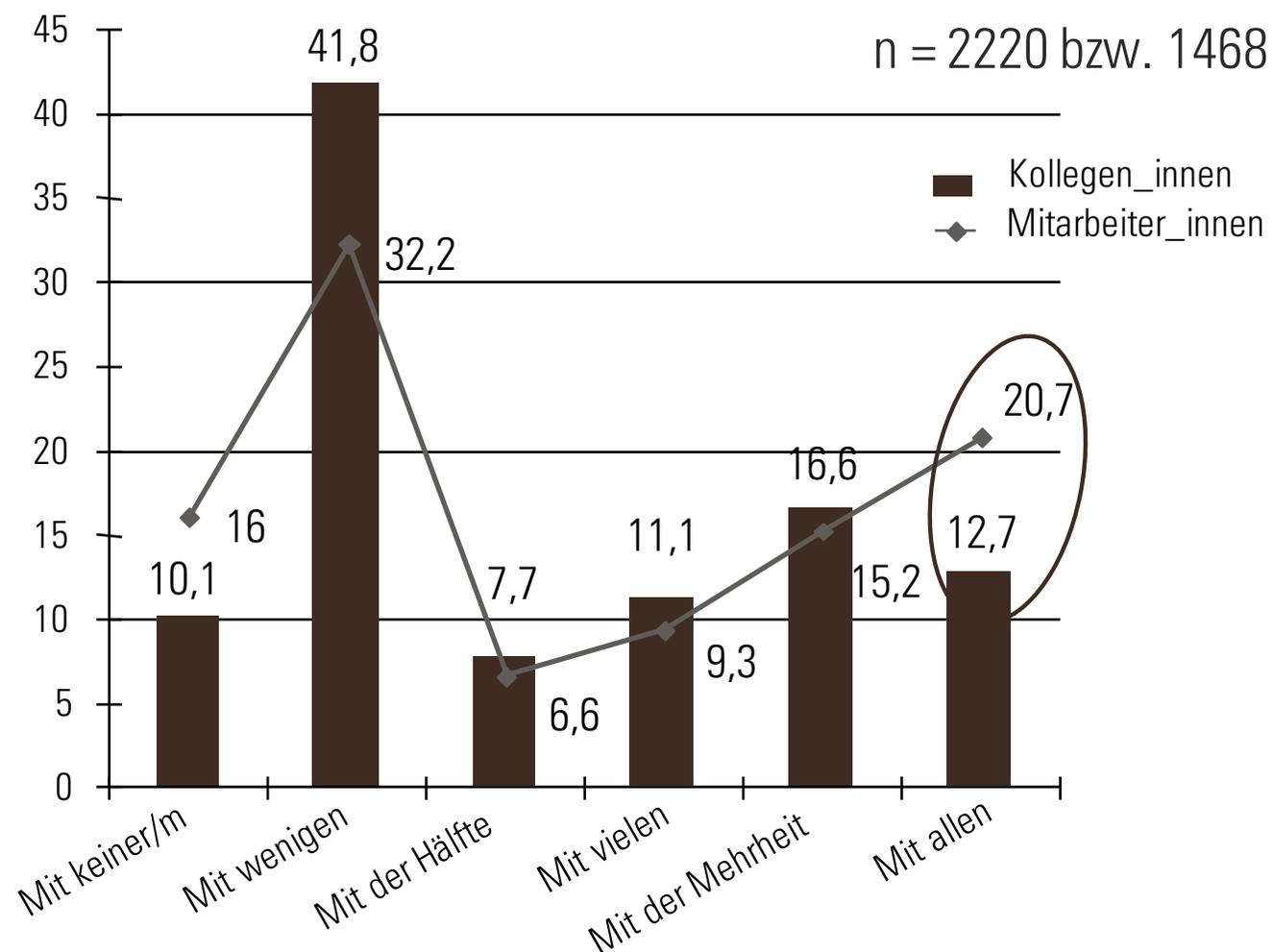




# Intrapersonale Effekte

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen\_innen bzw. Mitarbeiter\_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“

Studie „Out im Office?!“





# Persönliche Faktoren der Offenheit

Ihre  
Hypothesen  
sind gefragt!

-  Geschlecht
-  Lebensalter
-  Lebensstand
-  Religiöse Anschauung



# Intrapersonale Effekte

Berufliche Position...

...beeinflusst den Umgang mit der sexuellen Identität:

Studie „Out  
im Office?!“

Offenheit ggü. der Führungskraft geringer als ggü.  
Kollegen\_innen.

Befragte, die nicht oder im mittleren Management tätig sind:  
21% gehen offen mit ihrer sexuellen Identität um  
im höheren Management: 25% offen  
im hohen Management sogar 38% offen



# Intrapersonale Effekte

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

Studie „Out im Office?!“

Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
verschlossen	0,41		
eher verschlossen	0,31		
eher offen	0,29		
offen	0,26		

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



# Intrapersonale Effekte

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

Studie „Out  
im Office?!“

Gedanken an den Tod und das Sterben:  
Skala siehe Somatisierung

Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
geschlossen	0,41	geschlossen	0,4
eher geschlossen	0,36	eher geschlossen	0,36
eher offen	0,28	eher offen	0,28
offen	0,26	offen	0,26



# Intrapersonale Effekte

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

Studie „Out im Office?!“

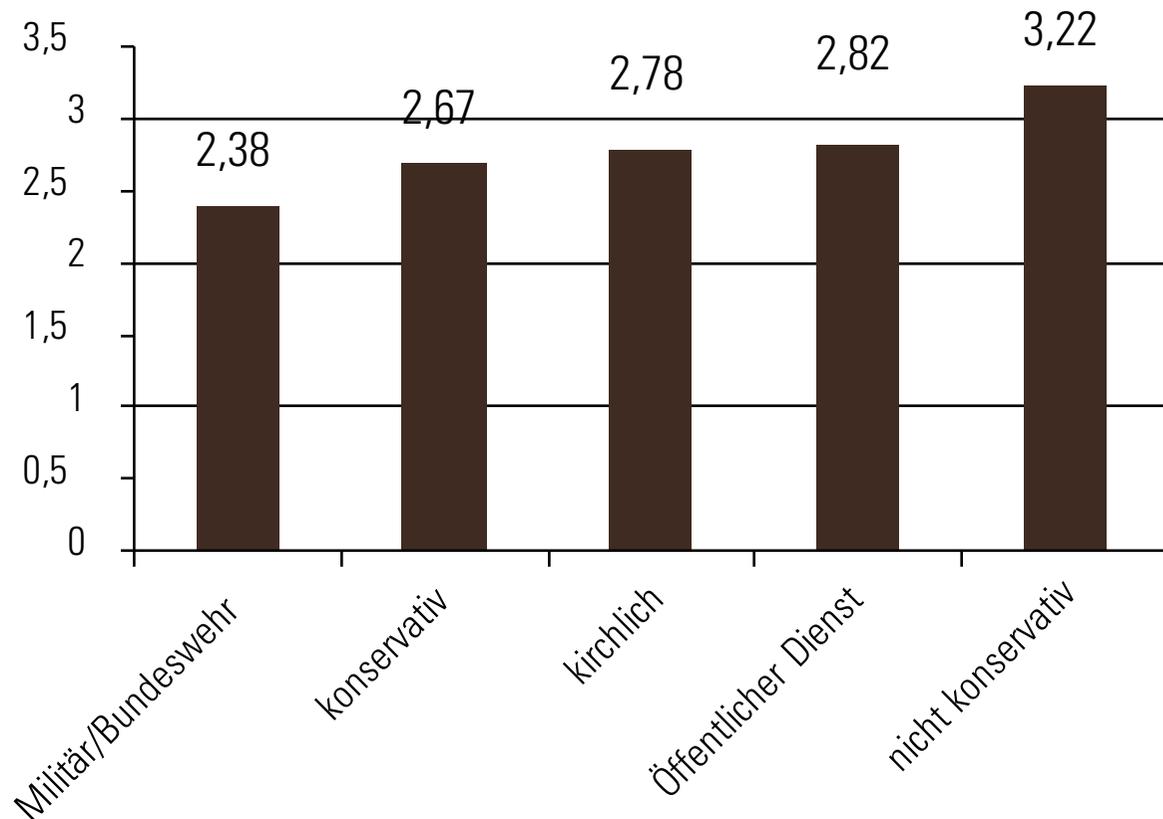
Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
verschlossen	0,41	verschlossen	0,4
eher verschlossen	0,31	eher verschlossen	0,36
eher offen	0,29	eher offen	0,28
offen	0,26	offen	0,26



# Intraorganisationale Effekte

Im Gegensatz zu Knoll (1997) erhebliche Branchenunterschiede bzgl. Offenheit festgestellt ( $M = 2,99$ ):

Studie „Out im Office?!“





# Organisationale Faktoren der Offenheit

Ihre  
Hypothesen  
sind gefragt!

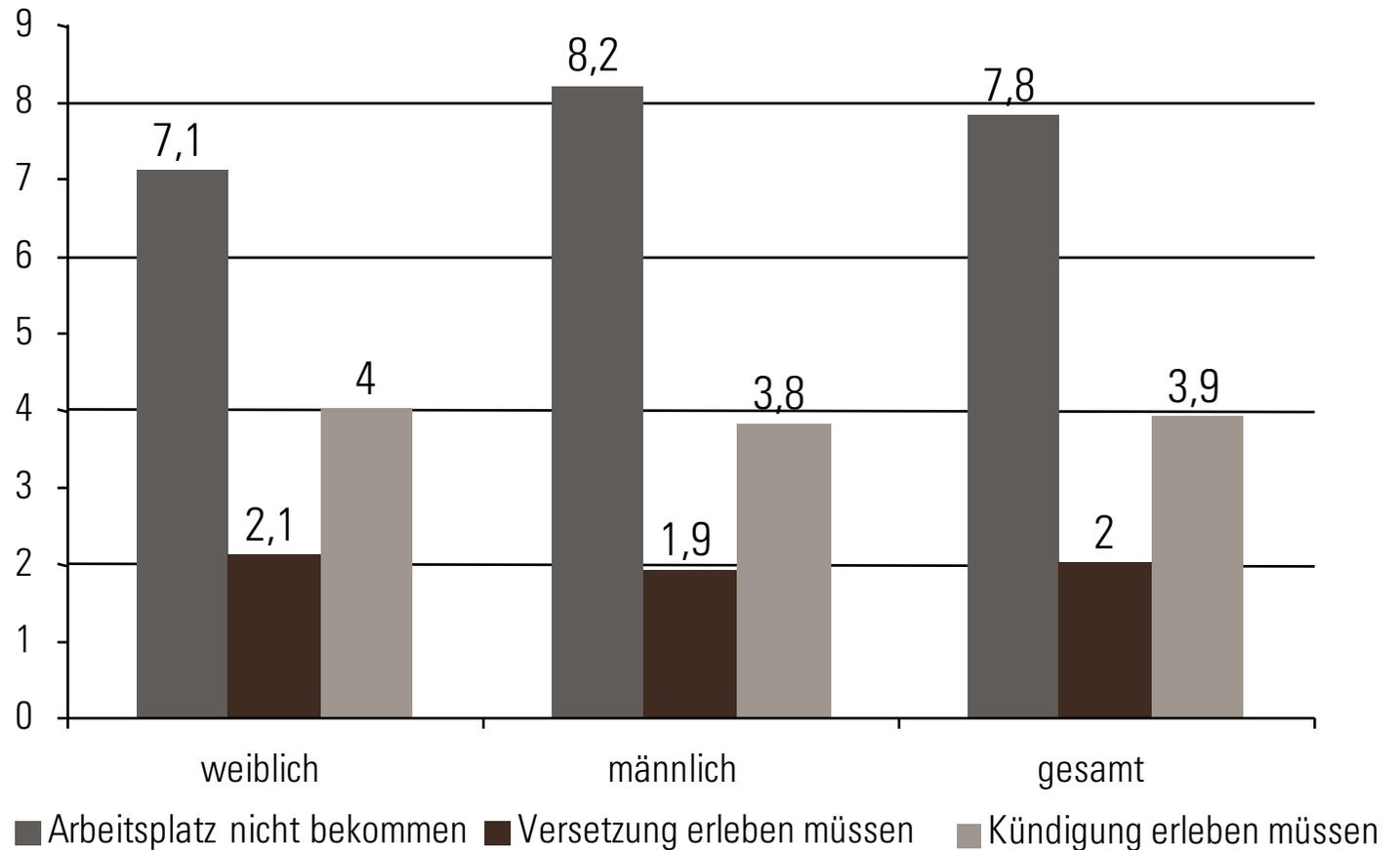
- ☉ Unternehmensgröße
- ☉ Diversity Management
- ☉ Unternehmenskultur
- ☉ Mitarbeiter\_innen-Netzwerk



# Intraorganisationale Effekte

„Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Folgendes erlebt.“ N = 2230

Studie „Out im Office?!“



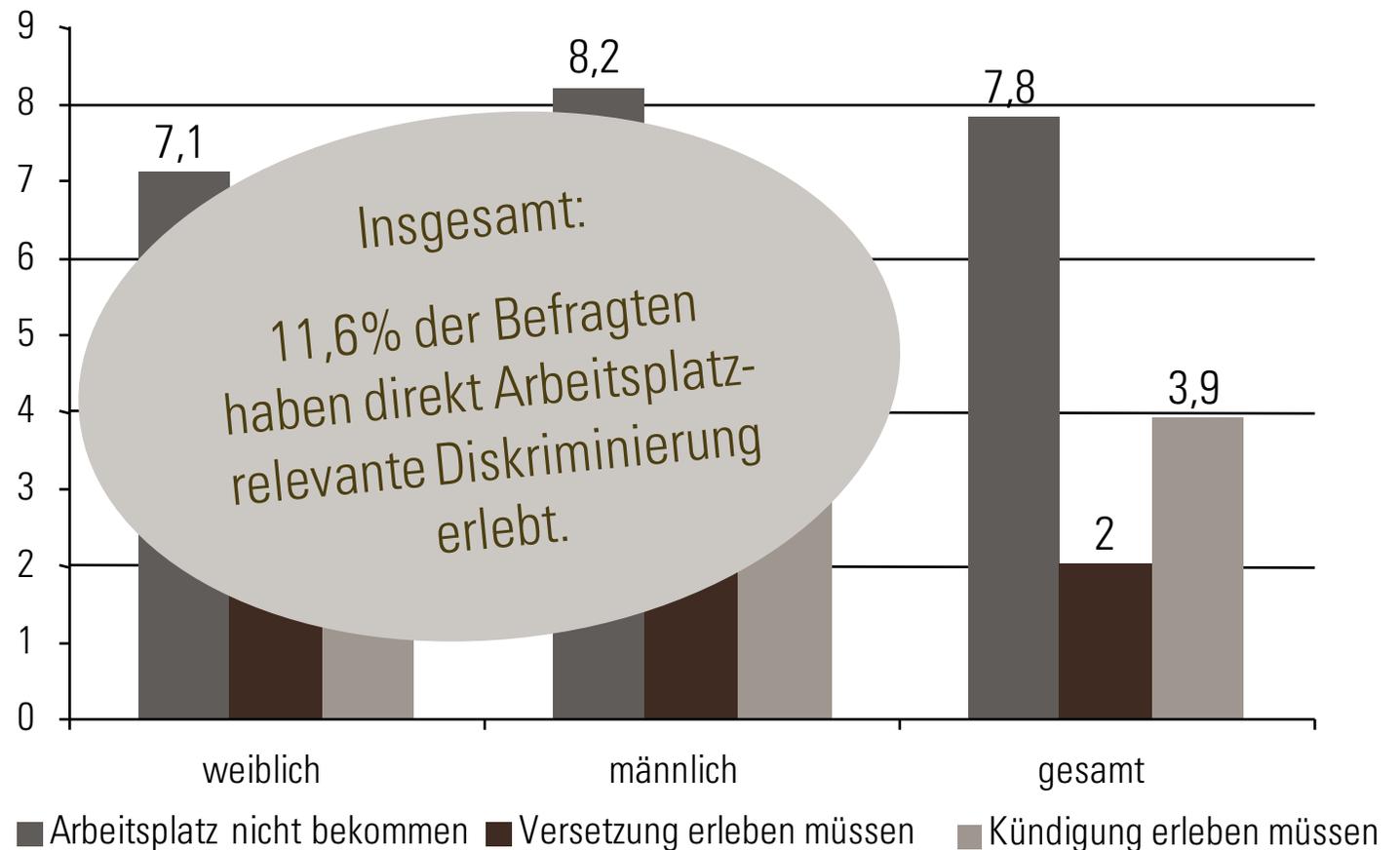


# Intraorganisationale Effekte

„Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Folgendes erlebt.“

N = 2230

Studie „Out im Office?!“

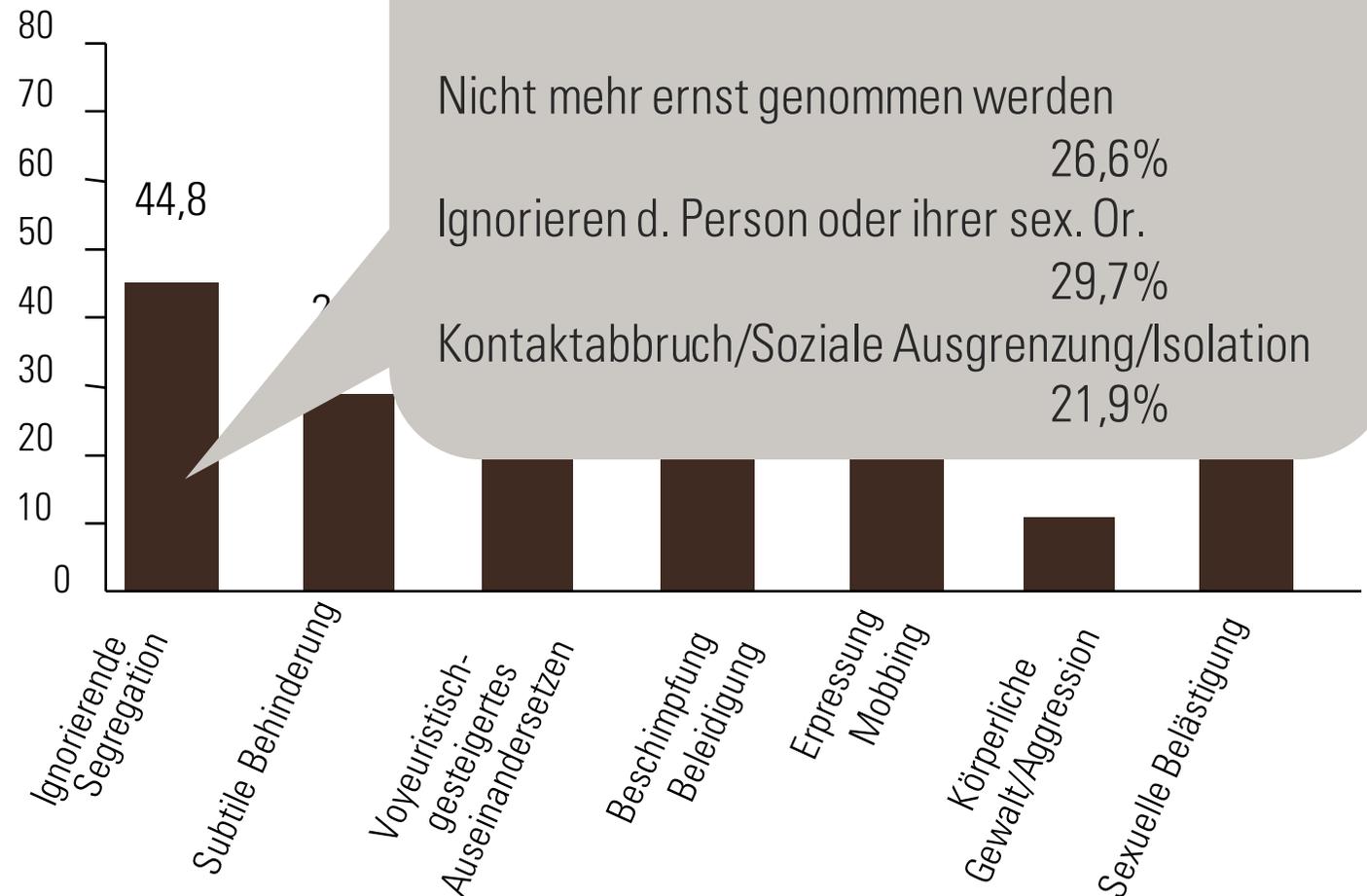




# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

Studie „Out im Office?!“

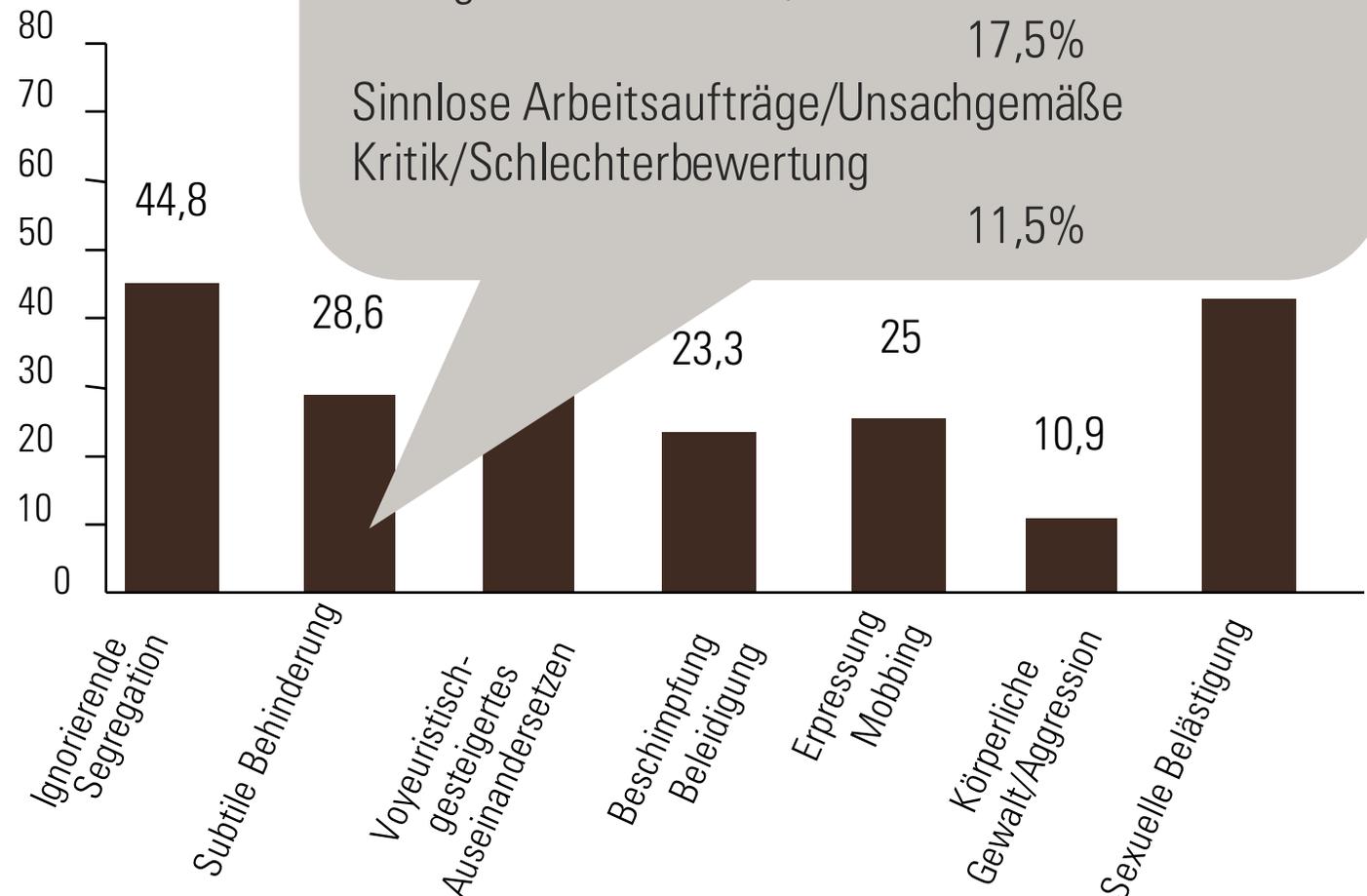




# Intraorganisationale Effekte

Studie „Out im Office?!“

„Wegen meiner“



Subtile Behinderung = 3 Items:

Arbeitsbehinderung/Karriereblockade

18,8%

Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss

17,5%

Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung

11,5%



# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out im Office?!“

Voyeuristisch-gesteigertes Auseinandersetzen = 3 Items:

Tuscheln/Gerüchte/Lügen

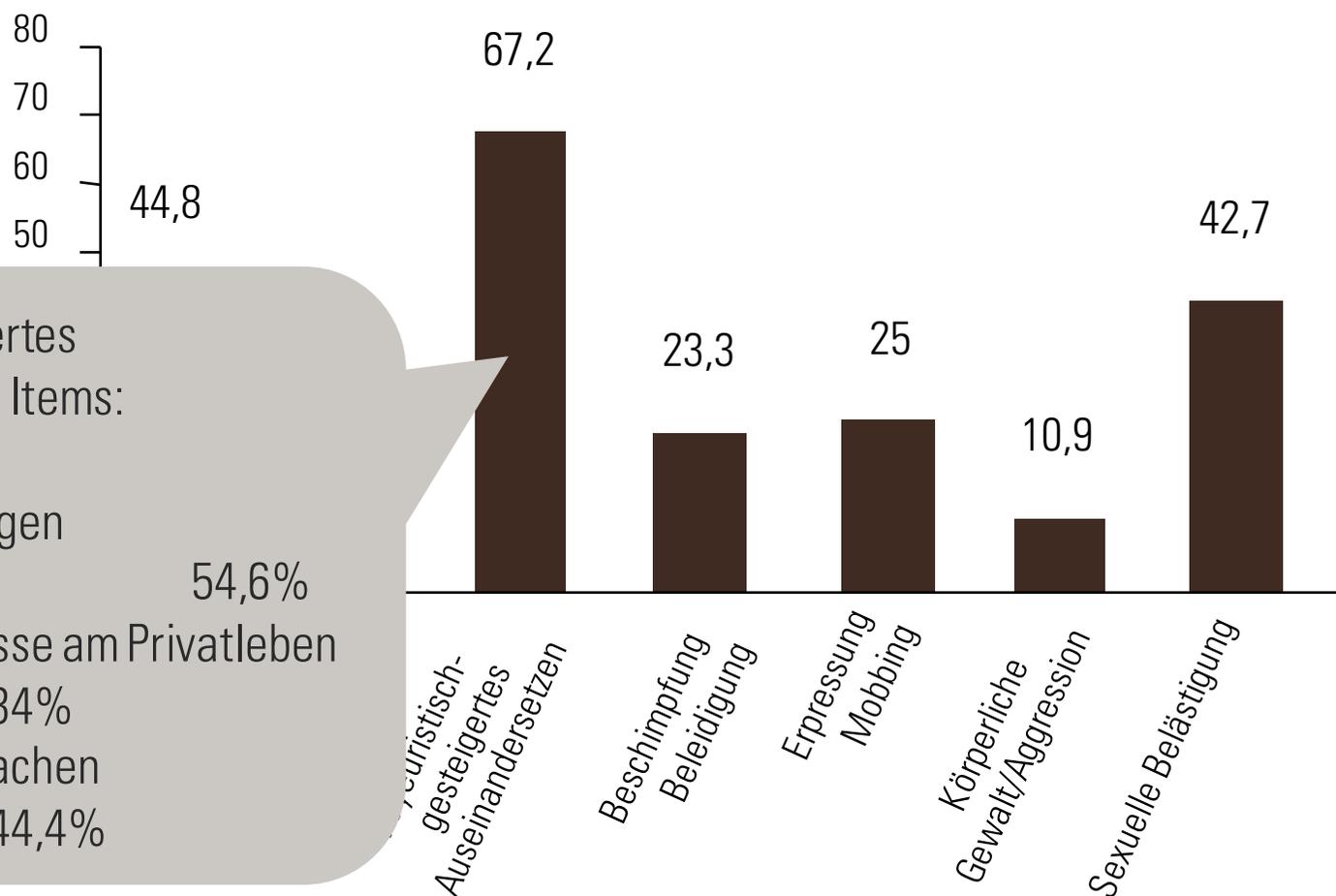
54,6%

Unangenehmes Interesse am Privatleben

34%

Imitieren/Lächerlichmachen

44,4%





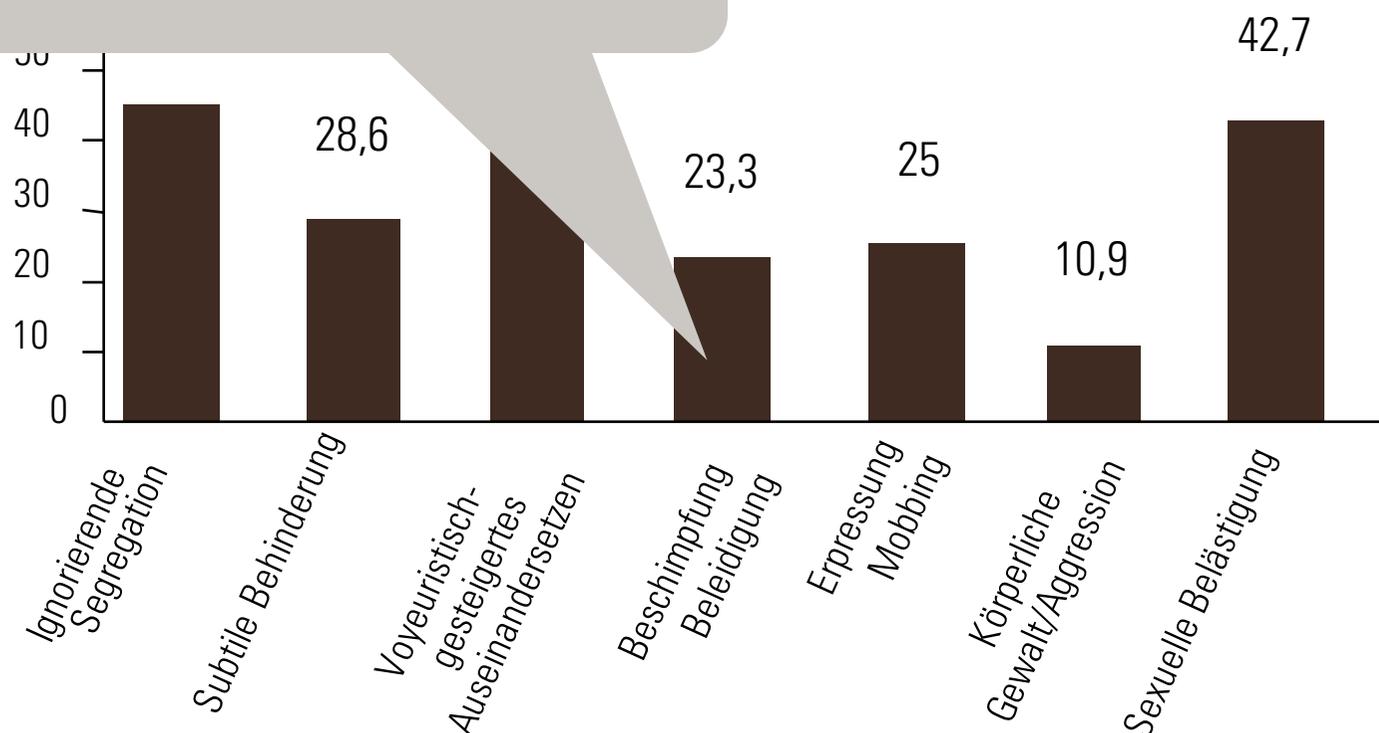
# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out  
im Office?!“

Beschimpfung/Beleidigung = 1 Item  
23,3%



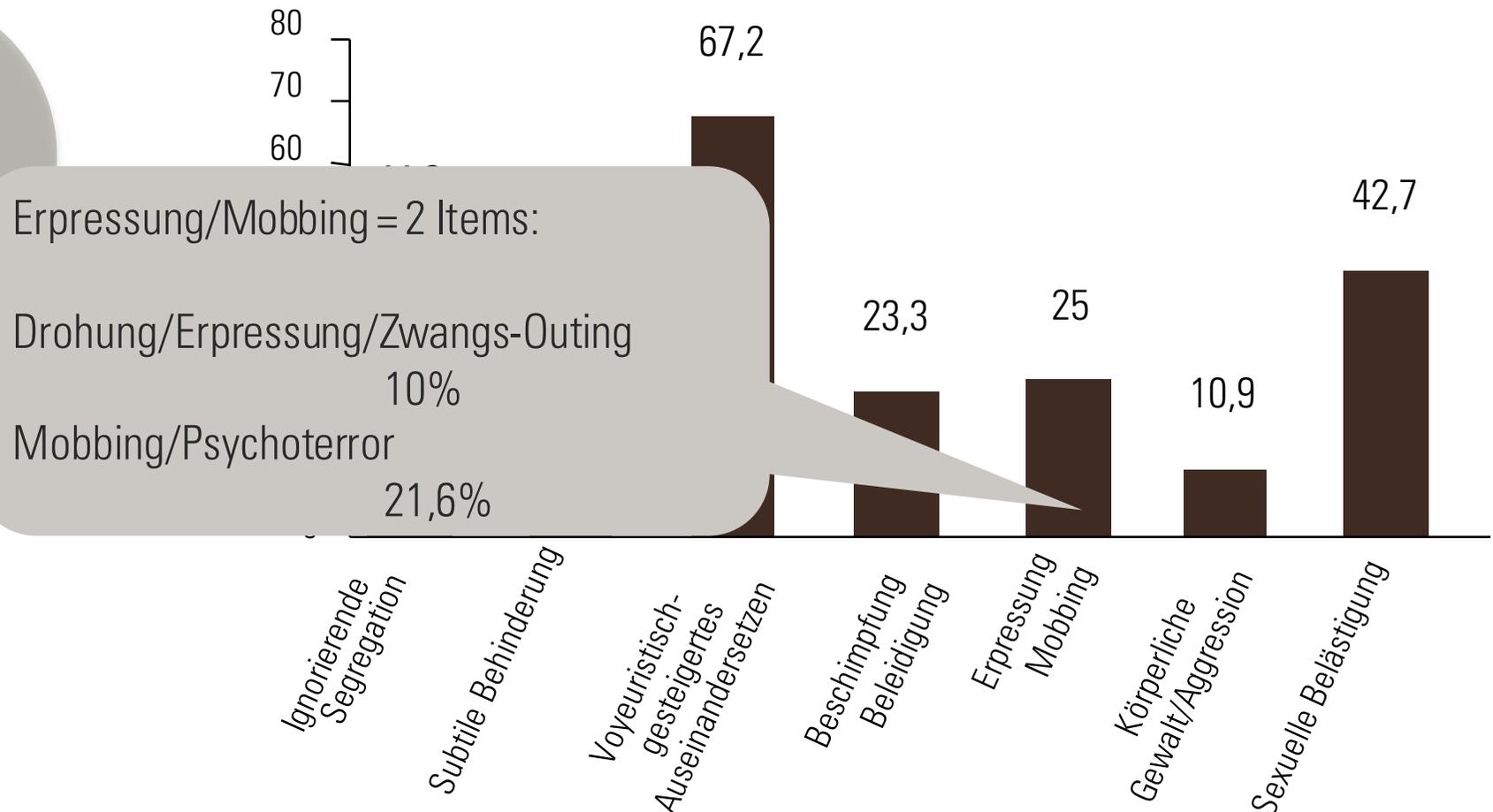


# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out im Office?!“



Erpressung/Mobbing = 2 Items:

Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing

10%

Mobbing/Psychoterror

21,6%

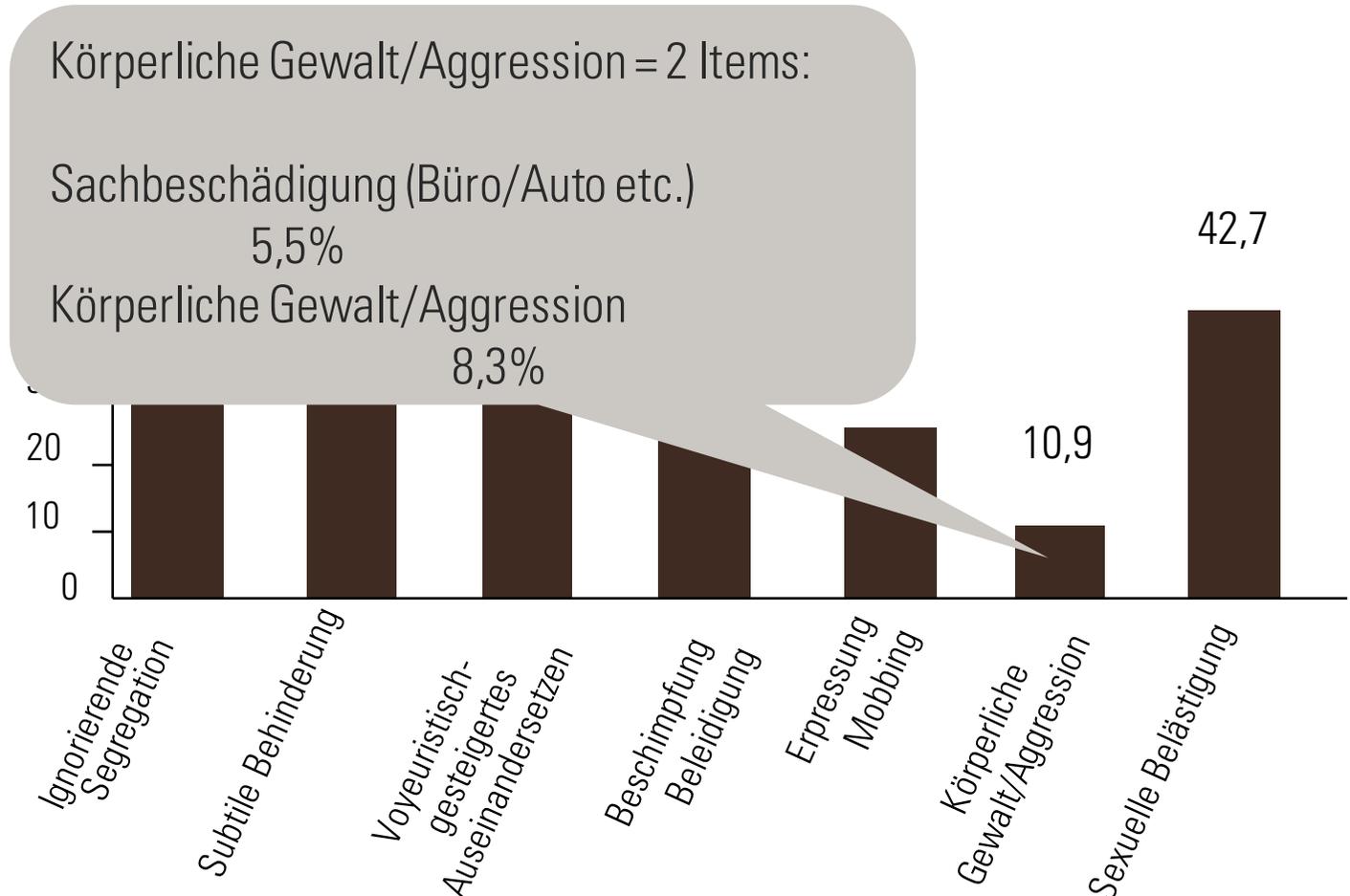


# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out  
im Office?!“



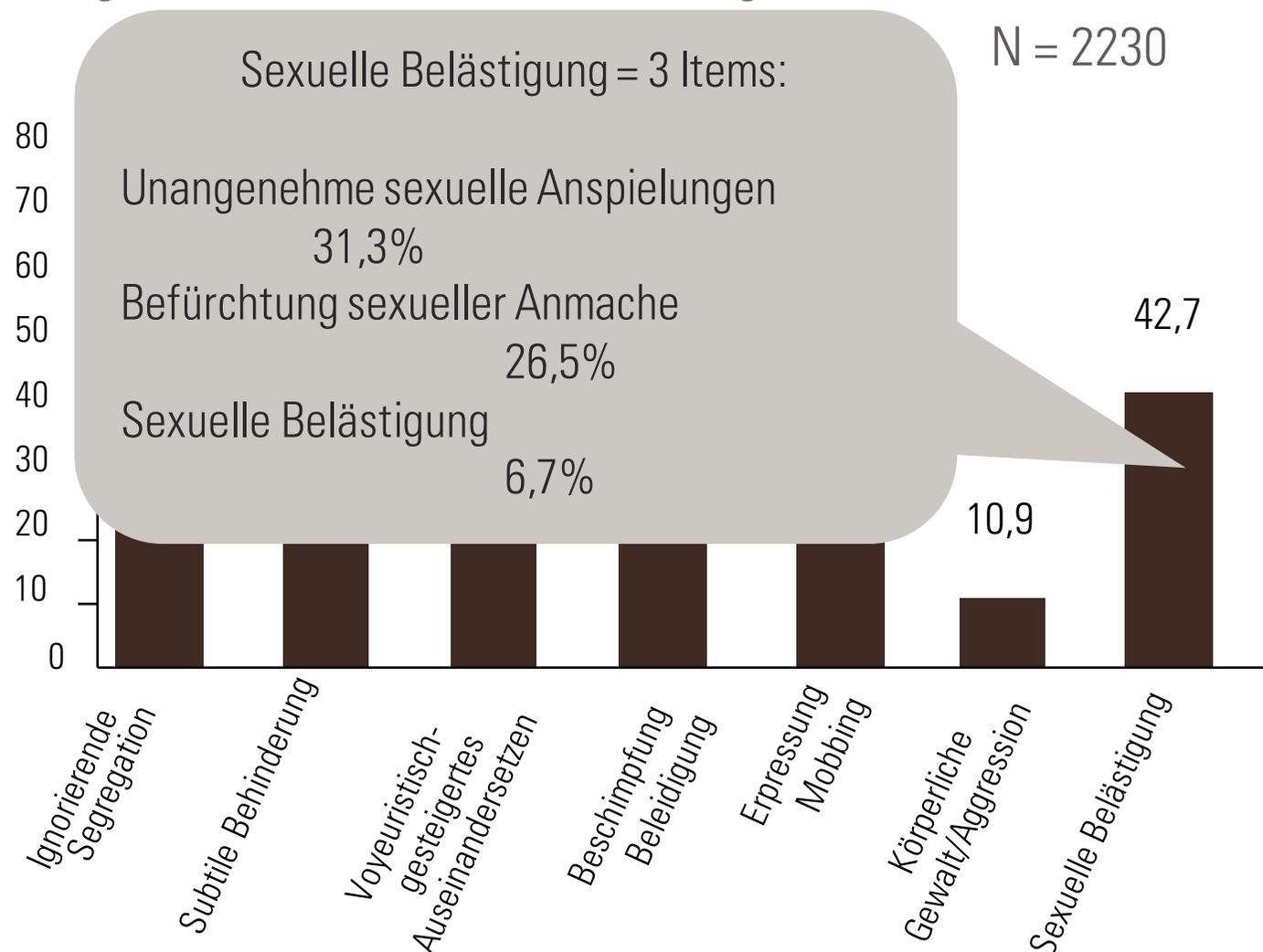


# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out im Office?!“



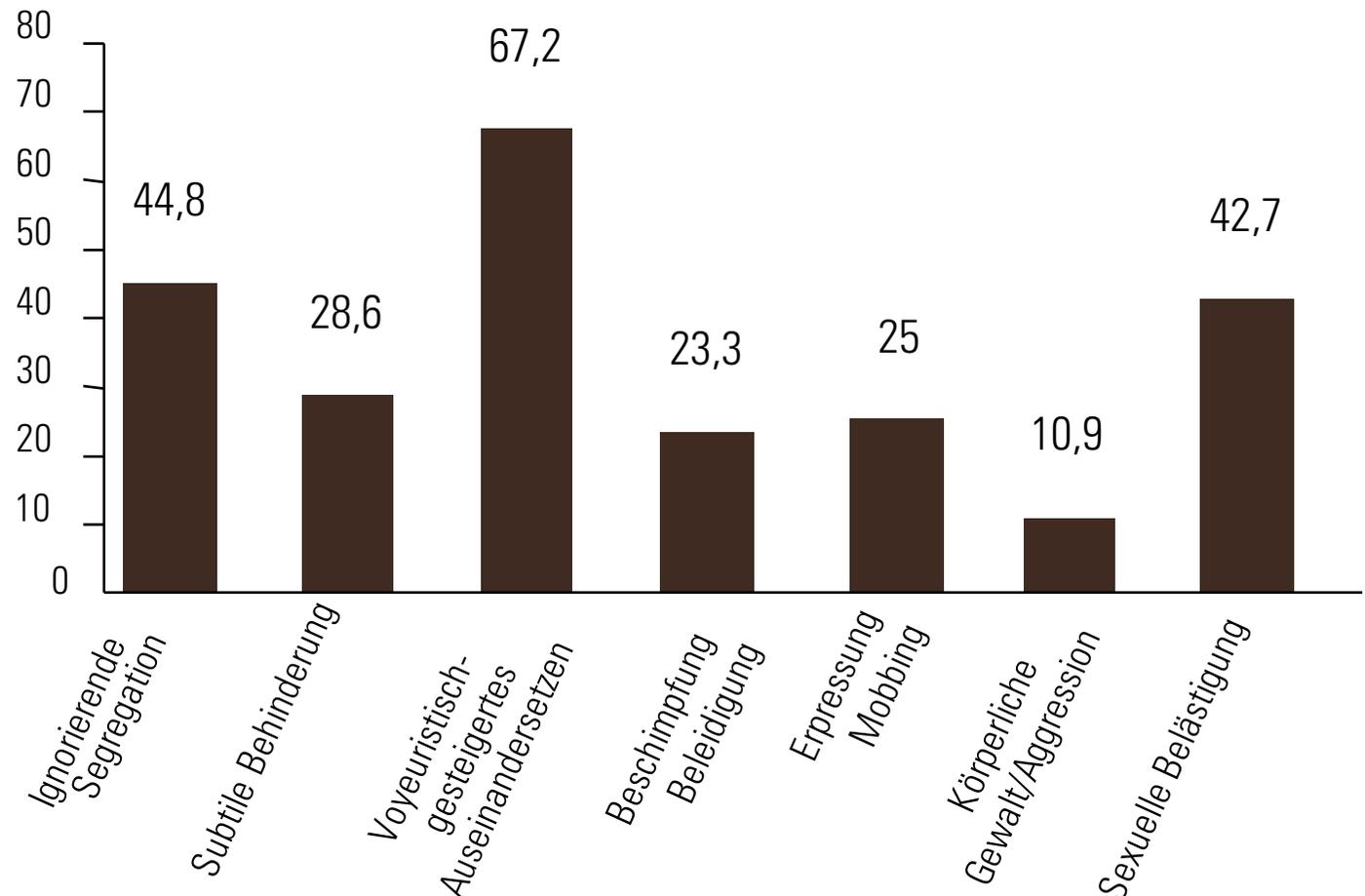


# Intraorganisationale Effekte

„Wegen meiner sexuellen Orientierung habe ich schon erlebt:“

N = 2230

Studie „Out  
im Office?!“

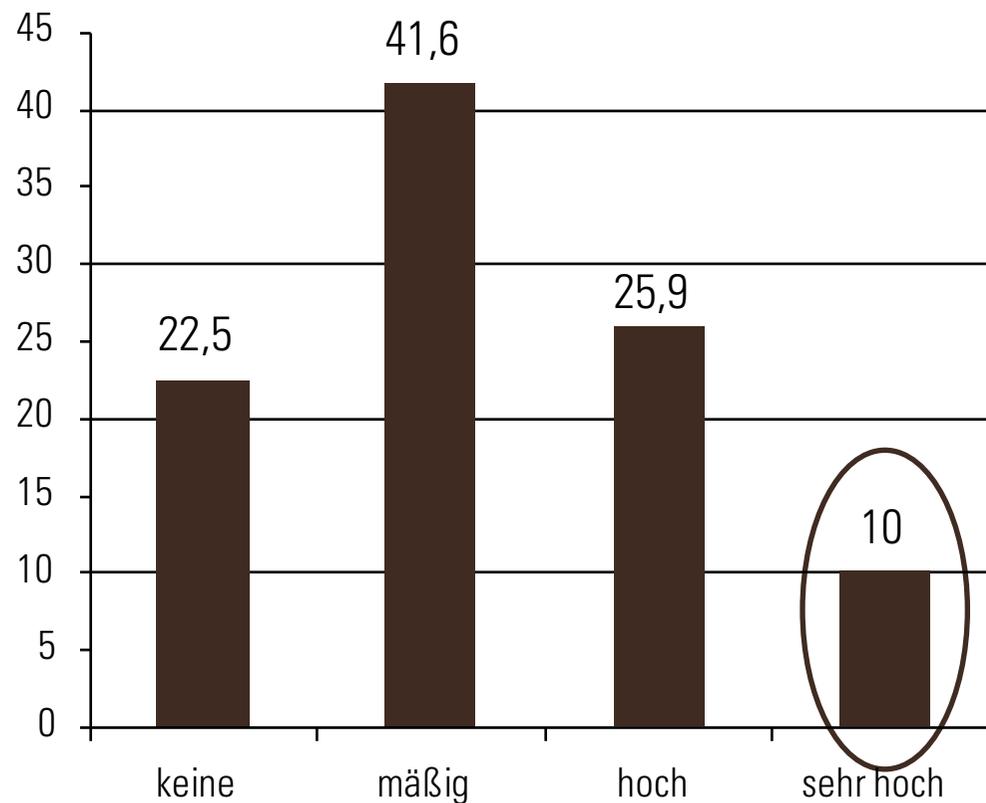




# Intraorganisationale Effekte

Studie „Out  
im Office?!“

## Diskriminierungsindex



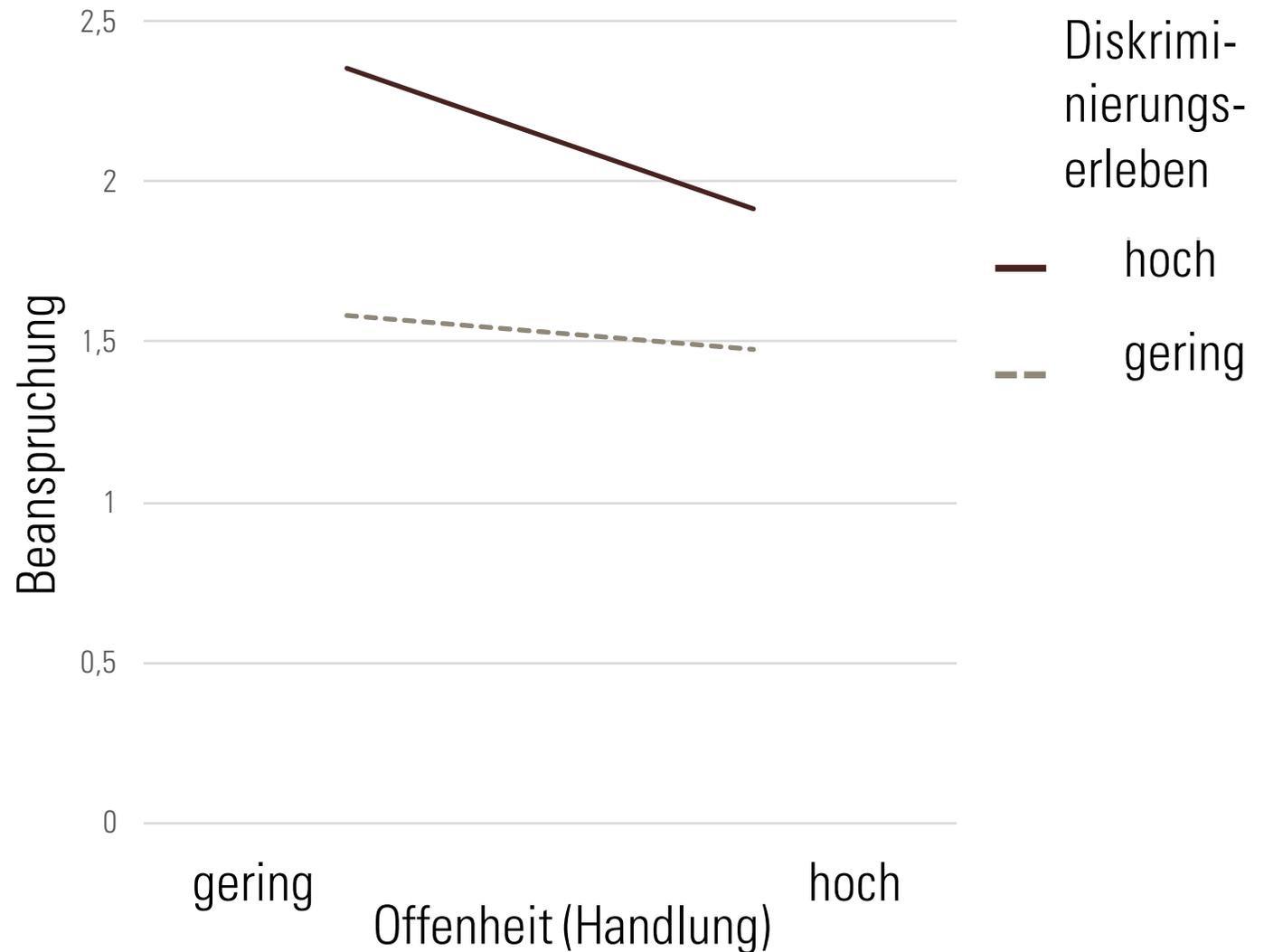
N = 2230

Insgesamt:  
77,5%  
der Befragten  
haben in  
mindestens einer  
Form  
Diskriminierung  
erlebt.



# Ergebnisse: Zusammenhang Offenheit, Diskr., Beanspruchung

Studie  
„Daily work  
out?!“

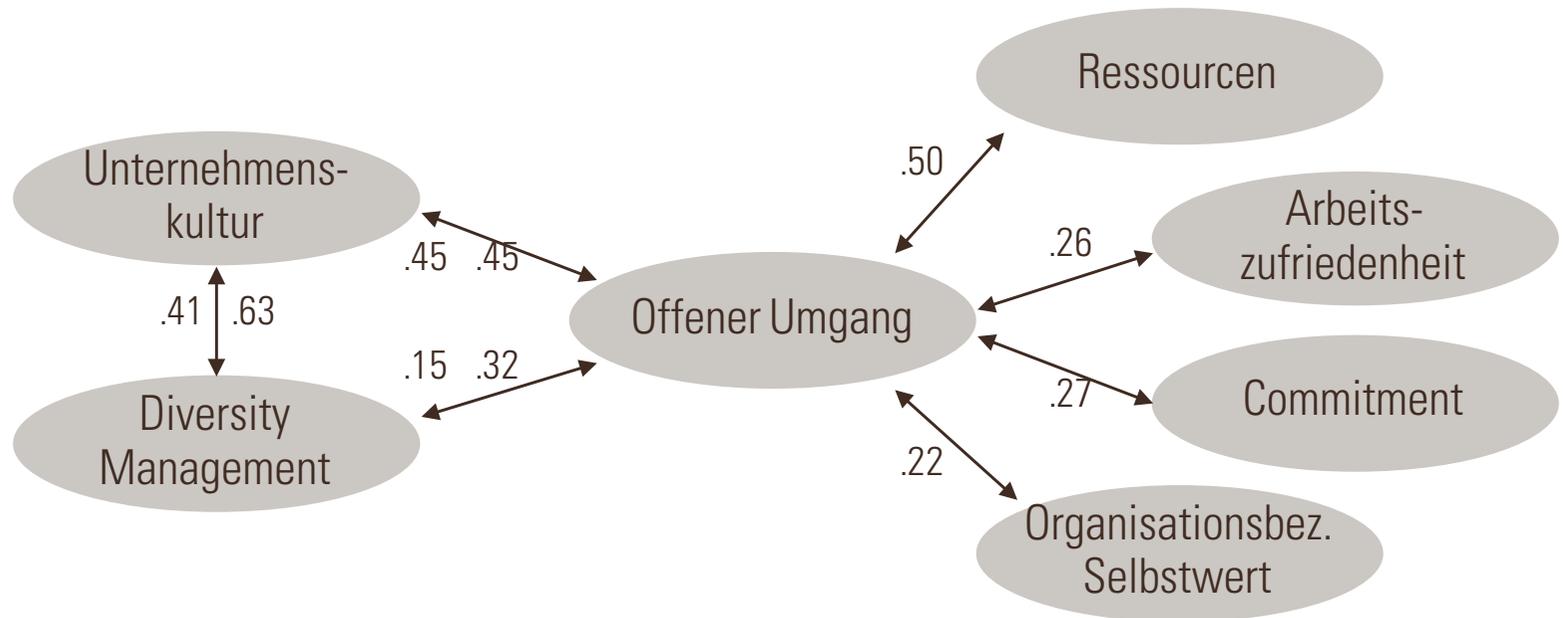




# Intraorganisationale Effekte

Zusammenhänge des Umgangs mit der sexuellen Identität

Studie „Out im Office?!“



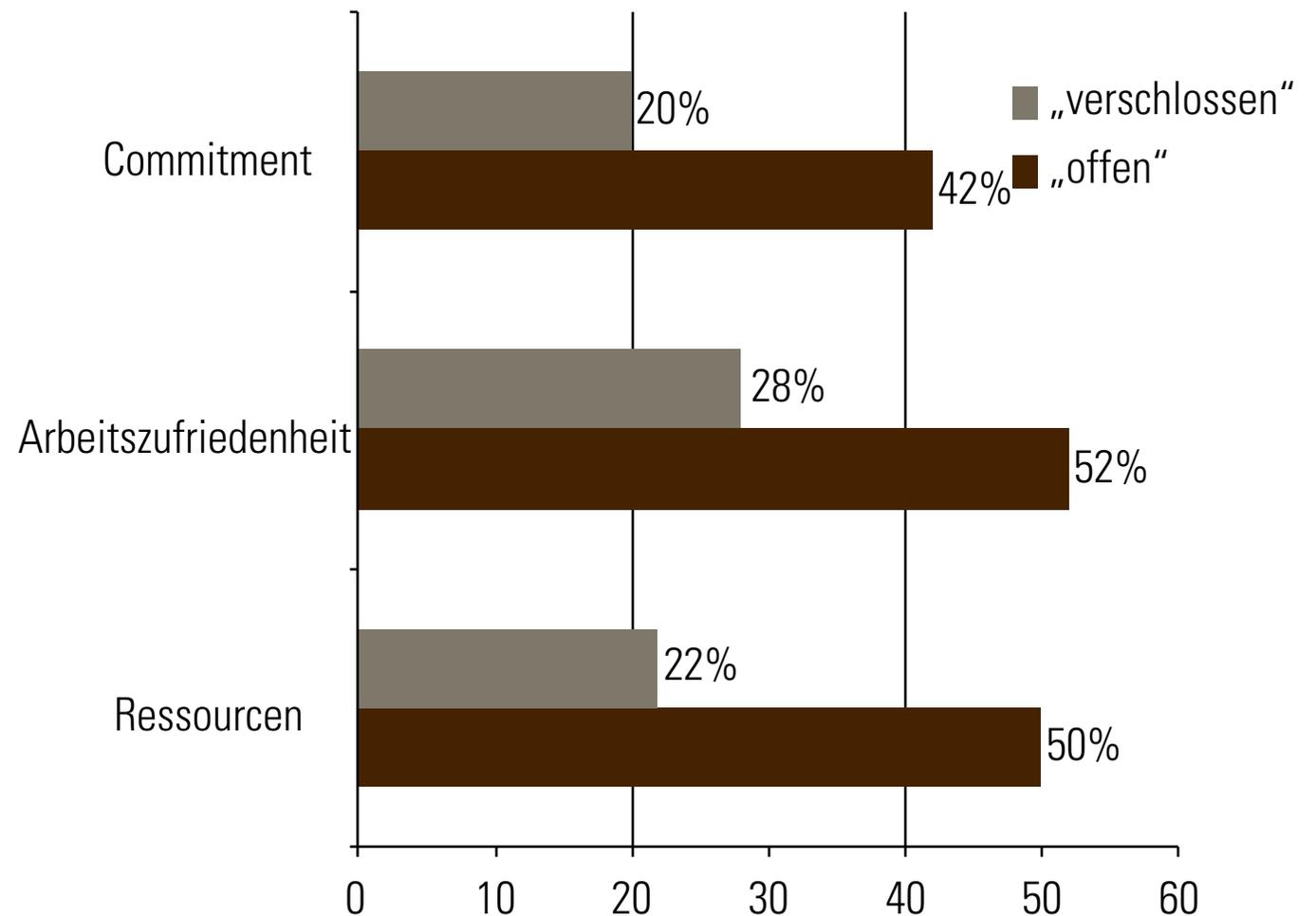
1. Wert: Gesamtstichprobe  
2. Wert: Befragte in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten



# Intraorganisationale Effekte

Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität

Studie „Out  
im Office?!“





# Extraorganisationale Effekte

## Image der Organisation

Der größte Teil der Befragten bevorzugt Organisationen, die als „gay-friendly“ gelten können bei...

- ...der Nutzung von Dienstleistungen  
Bevorzugung durch 79,0% der Befragten
- ...Kaufentscheidungen  
Bevorzugung durch 72,5% der Befragten

Studie „Out  
im Office?!“



# Extraorganisationale Effekte

## Personalmarketing und -recruiting

- 70% der Befragten bevorzugen bei Bewerbungen Organisationen, die als „gay-friendly“ gelten.

Studie „Out  
im Office?!“

## Verändertes (Selbst-)Bewusstsein

- 88% der Befragten stimmen folgendem Item zu: „Wenn Schwule und Lesben vollständig in das Arbeitsleben einbezogen würden und sich als ganze Person einbringen könnten, dann würde auch die Organisation davon profitieren, weil so z.B. mehr Kreativität und neue Perspektiven eingebracht werden könnten.“



# Spezifika bisexueller und transidenter Mitarbeiter\_innen

Differenzielle  
Aspekte LSBT\*

## Bisexuelle Mitarbeiter\_innen

- ☉ Erfahrung anders und dazwischen zu sein
- ☉ Umgang eher protektiv, bisexuelle Identität nur (ggü. ausgewählten Personen) thematisiert, wenn gleichgeschlechtliche Partnerschaft besteht
- ☉ Akzeptanz- bzw. Diskriminierungserleben sehr branchenspezifisch
- ☉ Netzwerke schwieriger

## Transidente Beschäftigte

- ☉ Begehren entspricht nicht der Norm und der Körper nicht dem empfundenen Geschlecht, längerer und intensiverer Prozess
- ☉ Transition körperlich sichtbar, keine Wahlmöglichkeit, Offenheit ebenso wie Diskriminierung unvermeidbar
- ☉ Später Umgang mit Transgeschichte ggf. wählbar
- ☉ Akzeptanz durch Auflösen von Inkongruenzerleben
- ☉ Organisationskultur wichtig



# Praxisanregungen

Umsetzungs-  
hinweise

- ☰ Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation
  - ☰ Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren
- ☰ Awareness-Workshops für Führungskräfte
  - ☰ Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen
- ☰ LSBTTI-sensitive Schulungsmaßnahmen
  - ☰ Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten
- ☰ Workshops für LSBTTI-Beschäftigte
  - ☰ Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit
- ☰ Beratungs- und Coaching-Maßnahmen
  - ☰ Ziel: im Einzelfall zu definieren



# Profil von Dr. Dominic Frohn



Die Vielfalt des Menschen  
zu erkennen und zu würdigen,  
ist der erste Schritt,  
sein Potenzial zu entfalten.

Diplom-Psychologe

Berater | Coach | Mediator | Trainer

antreffen Hansaring 18 | 50670 Köln

anrufen 0221 | 340 11 33

0178 | 856 40 28

faxen 0221 | 340 07 04

mailen schreiben@dominicfrohn.de

klicken www.dominicfrohn.de



# Profil von Dr. Dominic Frohn

Dominic Frohn ist selbstständiger Berater, Coach, Mediator und Trainer in eigener psychologischer Praxis in Köln. Parallel zu dieser Tätigkeit erfüllt er Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen, z.B. unterrichtet er an der Hochschule Fresenius Studierende der Wirtschaftspsychologie, und ist Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation sowie Mitglied im Leitungsteam der Coaching-Ausbildung im INeKO-Institut an der Universität zu Köln.

Vor dem Hintergrund seiner Spezialisierung auf Arbeits- und Organisations- sowie Gesundheitspsychologie ist ihm die Arbeit in verschiedenen Organisationen vertraut. Einen besonderen Fokus legt Herr Frohn auf die Zusammenhänge von Diversity- und Health-Management mit ihren Implikationen für die Gesundheit sowie das Leistungspotenzial von Mitarbeitern\_innen und Führungskräften.

Seine praktischen Erfahrungen in einem internationalen Konzern sowie in leitender Funktion bei einem bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleister für Wirtschaftsunternehmen werden ergänzt durch seine Studien. Die Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und konkreter praktischer Anwendungserfahrung bildet die Grundlage für seine maßgeschneiderten state-of-the-art-Vortrags- und Trainingskonzepte. Im Beratungs-, Coaching- und Mediationskontext besticht Dominic Frohn durch seinen konsequent ressourcen- und kompetenzorientierten Blick, seine lösungsorientierte, bisweilen pragmatische und gleichzeitig respektvolle Grundhaltung und seine Achtsamkeit für Diversity-Aspekte. Dominic Frohn steht – insbesondere durch seinen fundierten systemischen Fokus sowie seine analytische Schärfe – für innovative Impulse, die zu Perspektivenveränderung und Entwicklung einladen.



# Profil von Dr. Dominic Frohn

## Qualifikationen

- ☉ Dr. rer. medic. [Universität zu Köln]
- ☉ Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]
- ☉ Anerkannter Ausbilder für Mediation (gemäß den Kriterien des Bundesverbands Mediation [BM])
- ☉ Hypnosystemische Beratung und Therapie (gemäß den Kriterien der Milton H. Erickson Gesellschaft e.V. [MEG])
- ☉ Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement (gemäß den Kriterien der systemischen Gesellschaft e.V. [SG])
- ☉ Mediation (gemäß den Kriterien der führenden Bundesverbände [BM und BMWA])
- ☉ Klientenzentrierte Psychotherapie (gemäß den Kriterien der Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])

## Berufliche Stationen

- ☉ Wissenschaftliche Leitung IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung
- ☉ Selbstständigkeit in eigener psychologischer Praxis für Beratung, Coaching, Mediation und Training
- ☉ Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation im INeKO-Institut an der Universität zu Köln
- ☉ Health Management eines bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleisters für Wirtschaftsunternehmen in leitender Funktion
- ☉ Diversity Management eines internationalen Konzerns
- ☉ Universität zu Köln



# Ausgewählte Referenzen

- Academy of Finance Bonn
- BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Bundeszentrale für politische Bildung
- Commerzbank AG
- Daimler AG
- Deutscher Bundestag, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Deutsche Telekom AG
- Deutsche Post AG
- Evangelische Kirche Deutschland
- Fachhochschule der Diakonie, Bielefeld
- Hochschule Fresenius, Köln
- INeKO, Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen
- IBM Deutschland GmbH
- Justizakademie NRW
- Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit in NRW, Köln
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Brandenburg
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, NRW
- Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Fachgruppe Psychologie
- Universitäten Bonn, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Mainz
- SchLAu NRW
- VÖB Service GmbH
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Völklinger Kreis e.V.
- VW Financial Services AG
- Wiener Antidiskriminierungsstelle



# Literatur

- Abdul-Hussain, S. & Baig, S. (2009). *Diversity in Superversion, Coaching und Beratung*. Wien: Facultas.
- Franken, S. (2011). Stille Reserve. *Personal*, 5, 10-12.
- Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT\*-Beschäftigten: Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung* 27, 328-351.
- Frohn, D. (2014). *Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft*. In F. Mildenberger, J. Evans, R. Lautmann und J. Pastötter (Hrsg.), *Homosexualität im Spiegel der Wissenschaften*. Hamburg: Männerschwarm.
- 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.qualitative-research.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.).



# Literatur

- 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.
- 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.
- Köllen, T. (2010). *Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“*. München: Rainer Hampp.
- Köbele, A. (2001). *Ein Junge namens Sue. Transsexuelle erfinden ihr Leben*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Krumpholz, D. (2004). *Einsame Spitze – Frauen in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Losert, A. (2004). *Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz*. [Magisterarbeit].
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2010). *Herausforderung „Demografischer Wandel“*. Verfügbar unter: <http://www.arbeit-demografie.nrw.de/Herausforderung/index.html> [16.08.2011].



# Literatur

Müller, A. (2011). *DAX-Führungsspitzen: Sehr international, aber kaum weiblich*. Verfügbar unter: <http://www.pt-magazin.de/newsartikel/datum/2011/08/10/dax-fuehrungsspitzen-sehr-international-aber-kaum-weiblich/> [13.08.2011].

PWC (2011). *Frauen in Führung*. Verfügbar unter: <http://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2011/dax30-nur-67-frauen-unter-500-aufsichtsratsmitgliedern.jhtml> [26.08.2011].

Roland Berger Strategy Consultants (2011). *Dreamteam statt Quote - Studie zu „Diversity and Inclusion“* (Vortrag). München, 12.04.2011.

Stuber, M. (2004). *Diversity: Das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern*. München: Wolters Kluwer Deutschland GmbH.

Spiegel Online. (2010). *Demografischer Wandel im Langzeitverlauf: 2060 soll jeder Dritte älter als 65 Jahre sein*. Verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/fotostrecke/fotostrecke-55364-3.html> [16.08.2011].

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. Aufl.). Basel: Beltz.