



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



„Inter\* im Office?!“

Prof. Dr. Dominic Frohn & Michael Wiens

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

 HOCHSCHULE  
FRESENIUS  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



IDA<sup>®</sup>

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

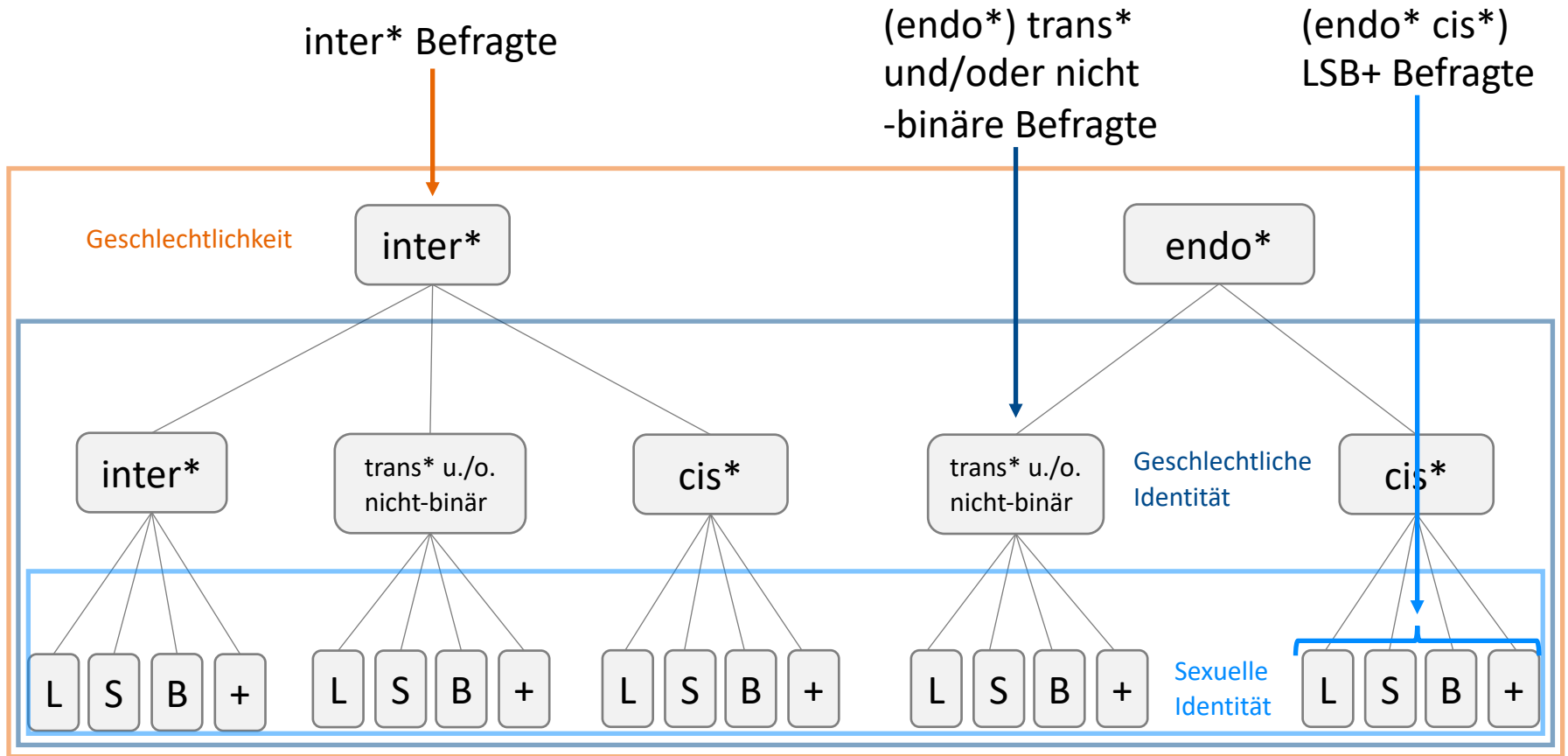
# Skizze des Studiendesigns

Ausgangslage: Arbeitssituation intergeschlechtlicher Personen bis dato nahezu unerforscht

Forschungsprojekt „Inter\* im Office?! Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen“

- Mixed-method-Design über 1,5 Jahre Laufzeit
- Partizipative Forschung durch Einbindung inter\* Beirat
- 2019: qualitative Interviews mit inter\* Experten\_innen
- 2020: quantitative Befragung von inter\* Beschäftigten und LSBT\*Q+ Beschäftigten
- Differenzielle Auswertung: Arbeitssituation von LSBT\*I\*Q+ Personen mit Fokus auf inter\* Beschäftigte

# Begrifflichkeiten und Analyseebenen



# Demografie der Stichprobe(n)

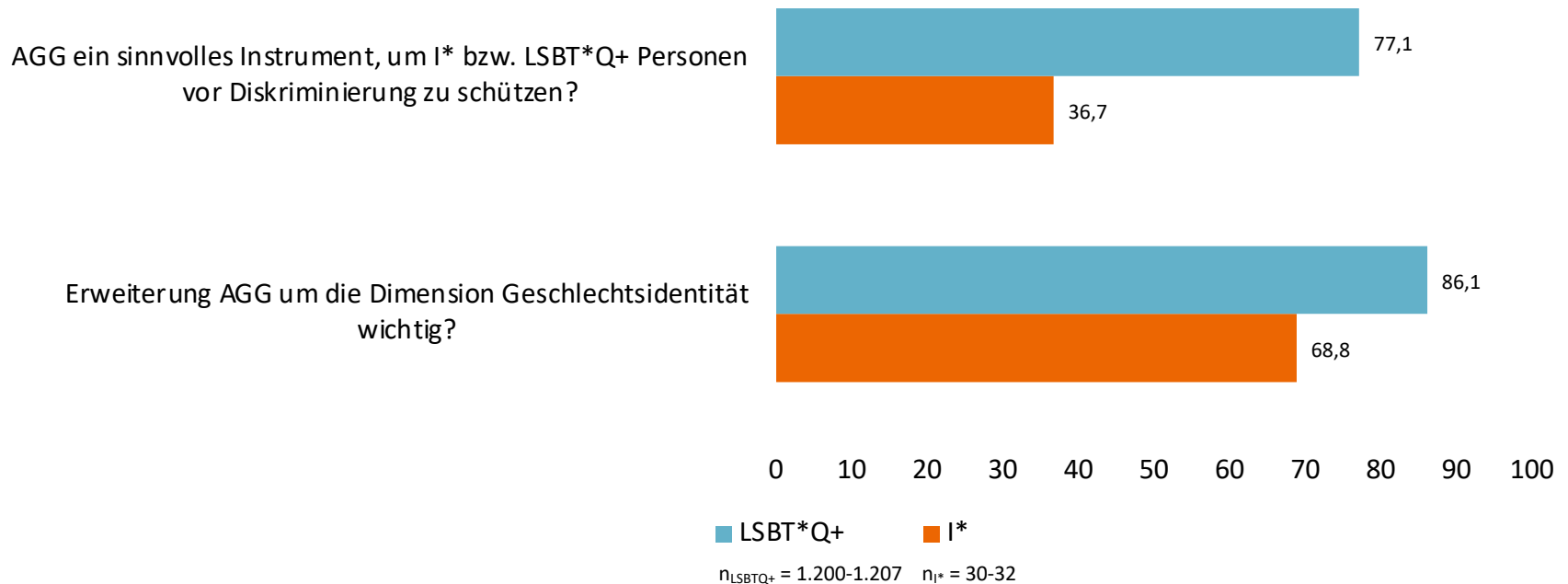
	Erhebung: Inter* 2020	(Re-)Erhebung LSBT*Q+ 2020
Zielgruppe	inter* Beschäftigte	(endo*) LSBT*Q+ Beschäftigte
Teilstichproben	$n_{I^*} = 32$	$n_{\text{LSBT}^*Q^+} = 1.223$ [davon 995 (endo*) cis* Personen (81,4%) und 228 (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Personen (18,6%)]
Gesamtstichprobe	$N_{\text{LSBT}^*I^*Q^+} = 1.255$	
Durchschnittsalter	31 Jahre	46 Jahre
Erhebungszeit	27.05.-31.07.2020	27.05.-31.07.2020 [bei manchen Skalen/Items Rückgriff auf Daten von LSBT* Beschäftigten aus dem Jahr 2017]

# Sexuelle Identität der Befragten

Sexuelle Identität	I*	LSBT*Q+
asexuell	9,4%	1,2%
bisexuell	3,1%	12,3%
heterosexuell	21,9%	1,5%
lesbisch	6,3%	27,7%
pansexuell	12,5%	7,8%
schwul	9,4%	47,4%
keine Angabe	37,5%	2,0%

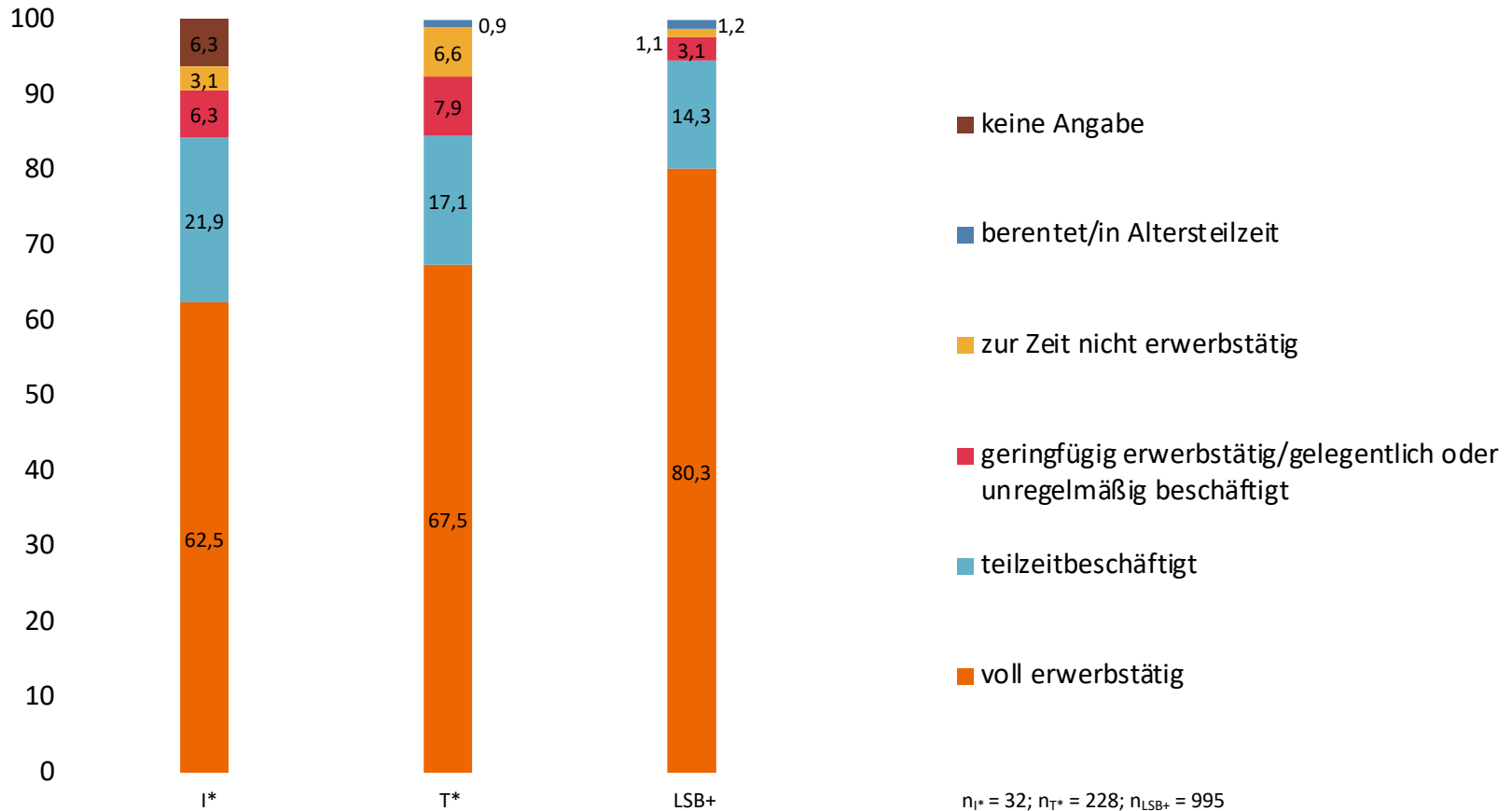
- keine Angabe bei I\* deutlich höher
- lesbisch und schwul bei LSBT\*Q+ höher, heterosexuell bei I\* höher
- bi- und pansexuell insgesamt vergleichbar, doch pansexuell bei I\* höher
- bei I\* deutlich mehr asexuelle Personen

# Perspektive der Befragten auf das Recht

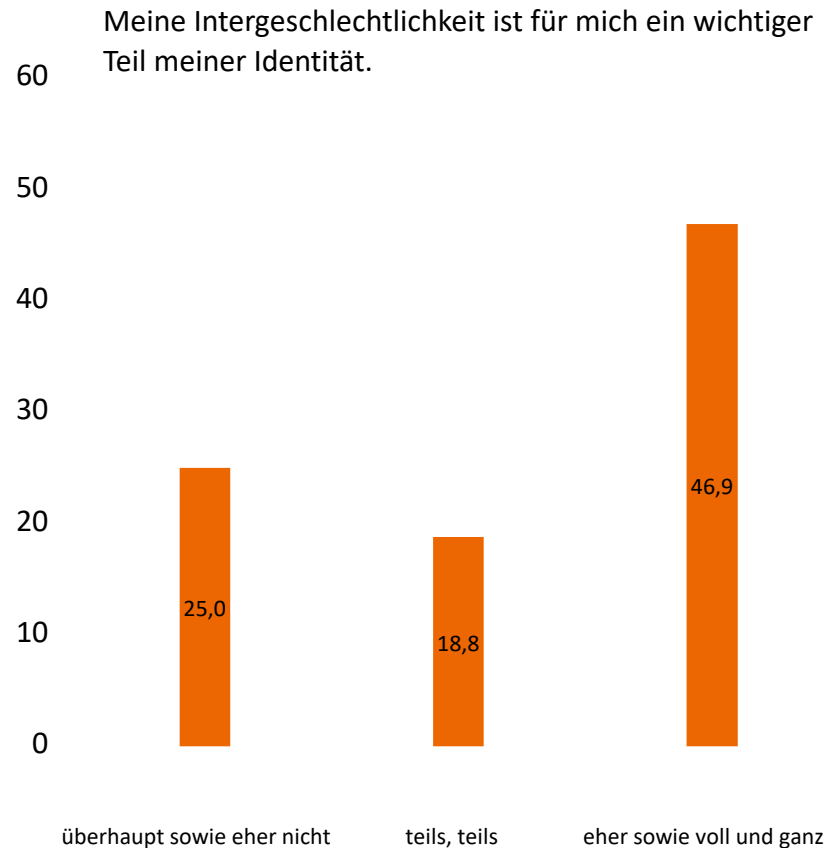
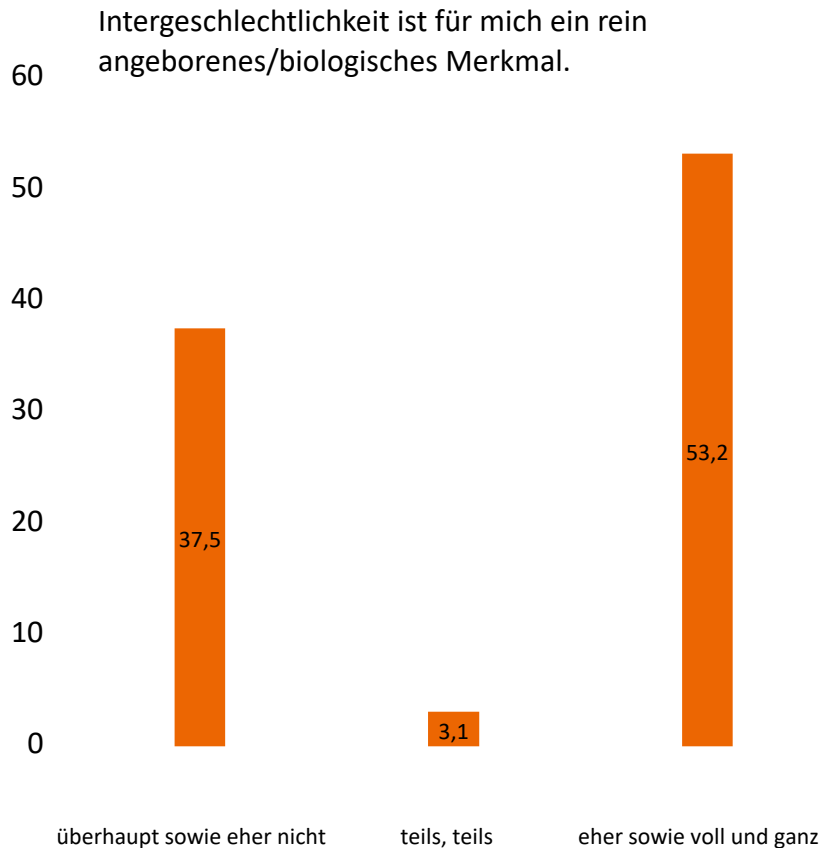


- 89,8% der (endo\*) LSBT\*Q+ Personen stimmen der Aussage „Um die Rechte von LSB+ Personen zu stärken, halte ich es für wichtig, dass das Grundgesetz (GG) um die sexuelle Identität erweitert wird.“ eher bzw. voll und ganz zu.

# Verteilung der Erwerbstätigkeit



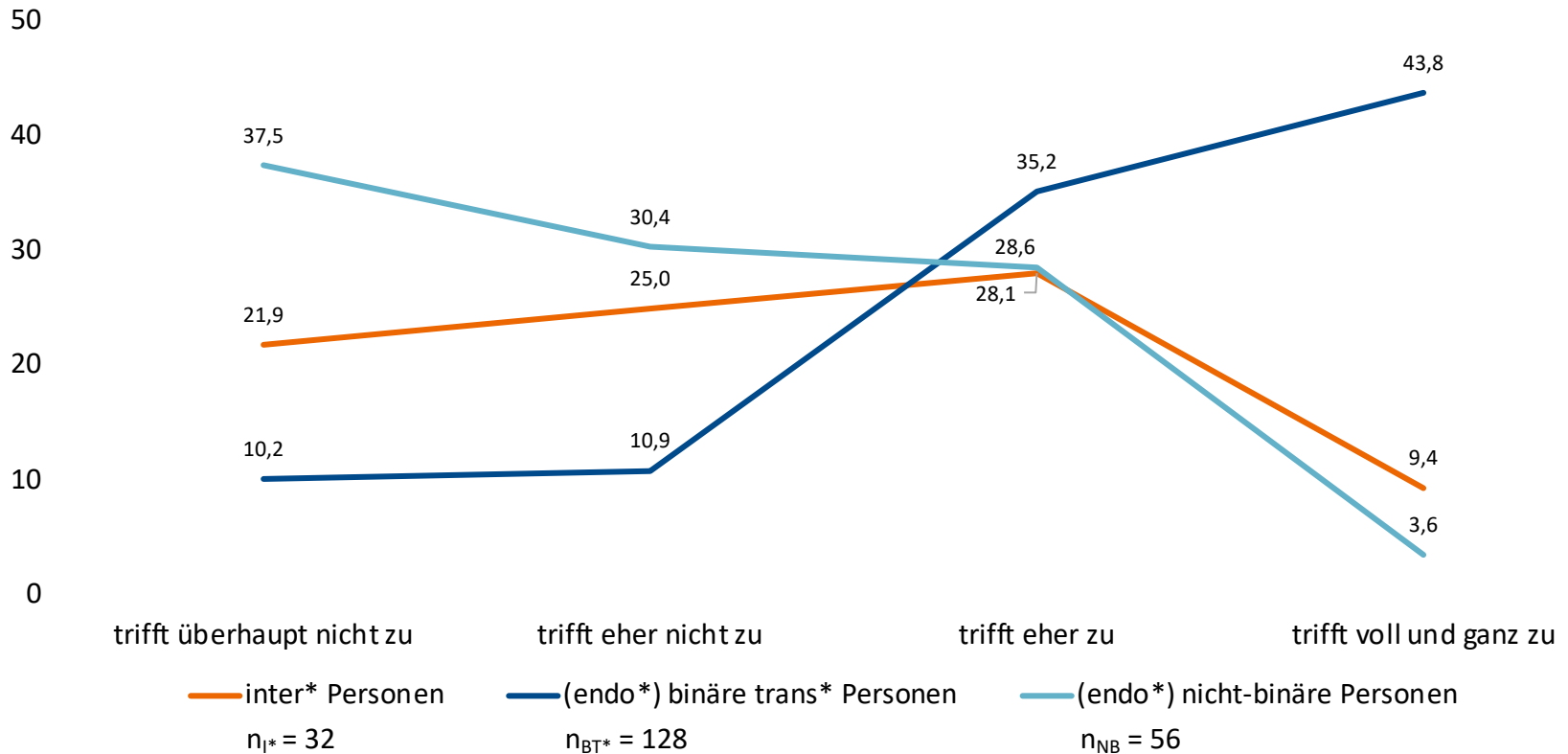
# inter\*: Biologisches Merkmal oder Teil der Identität?



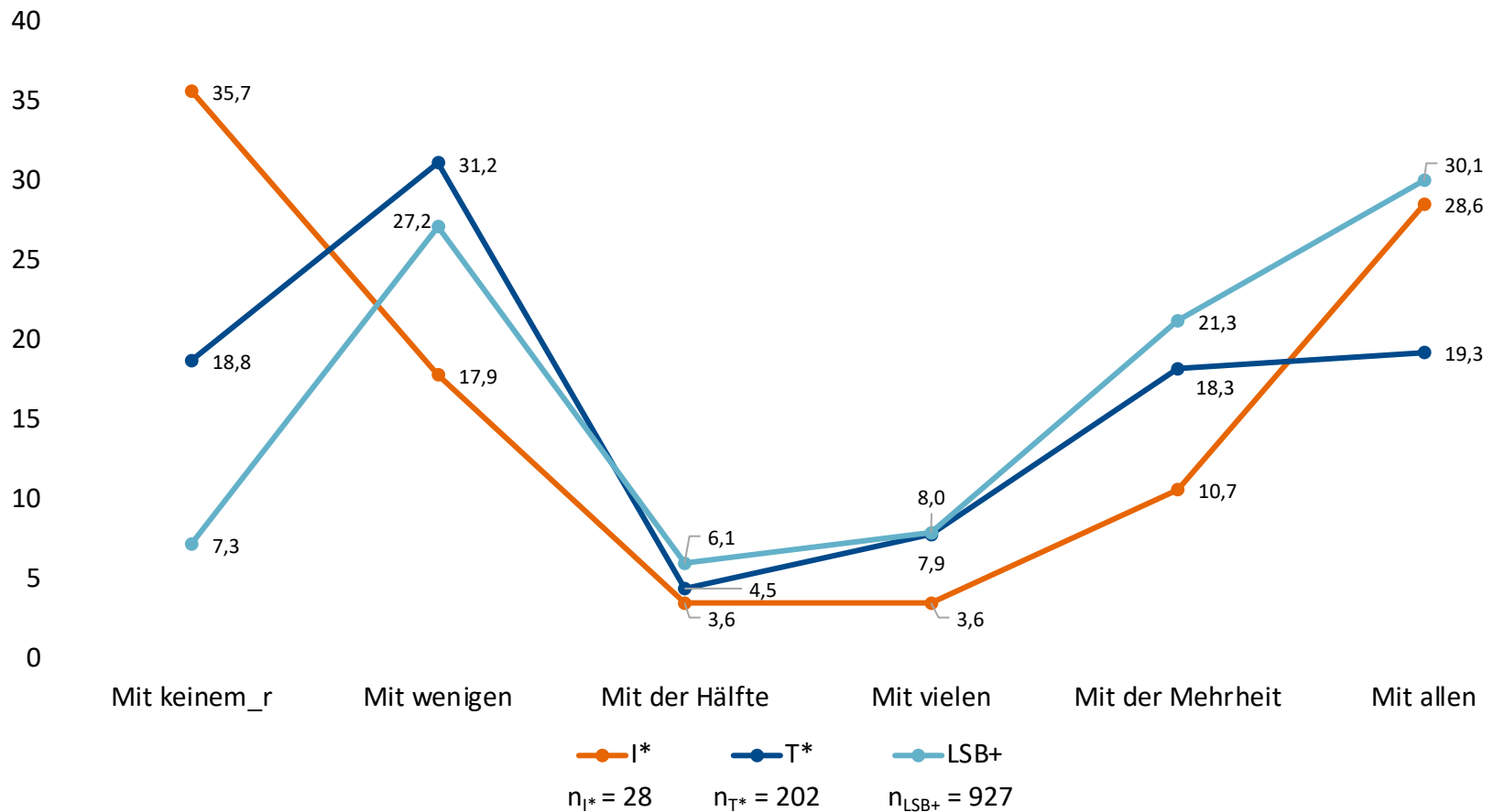


# Akzeptanz geschlechterbinärer Normierung als neue relevante Differenzlinie (auch in künftiger Forschung)

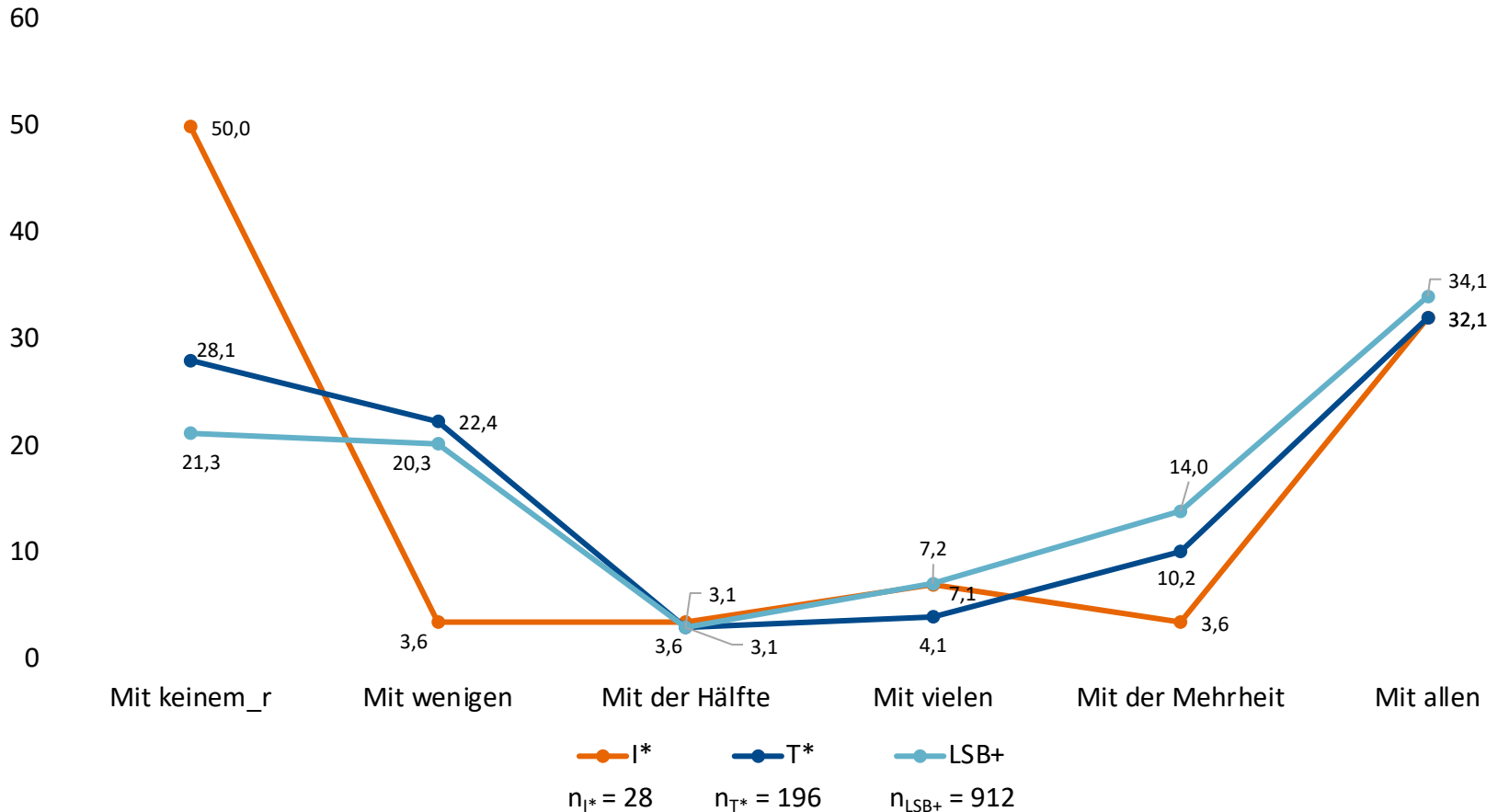
Ich verwende bestimmte Verhaltensweisen und/oder Kleidung und/oder Stimme, um entsprechend geschlechterbinären und/oder cisgeschlechtlichen Normierungen gelesen zu werden.



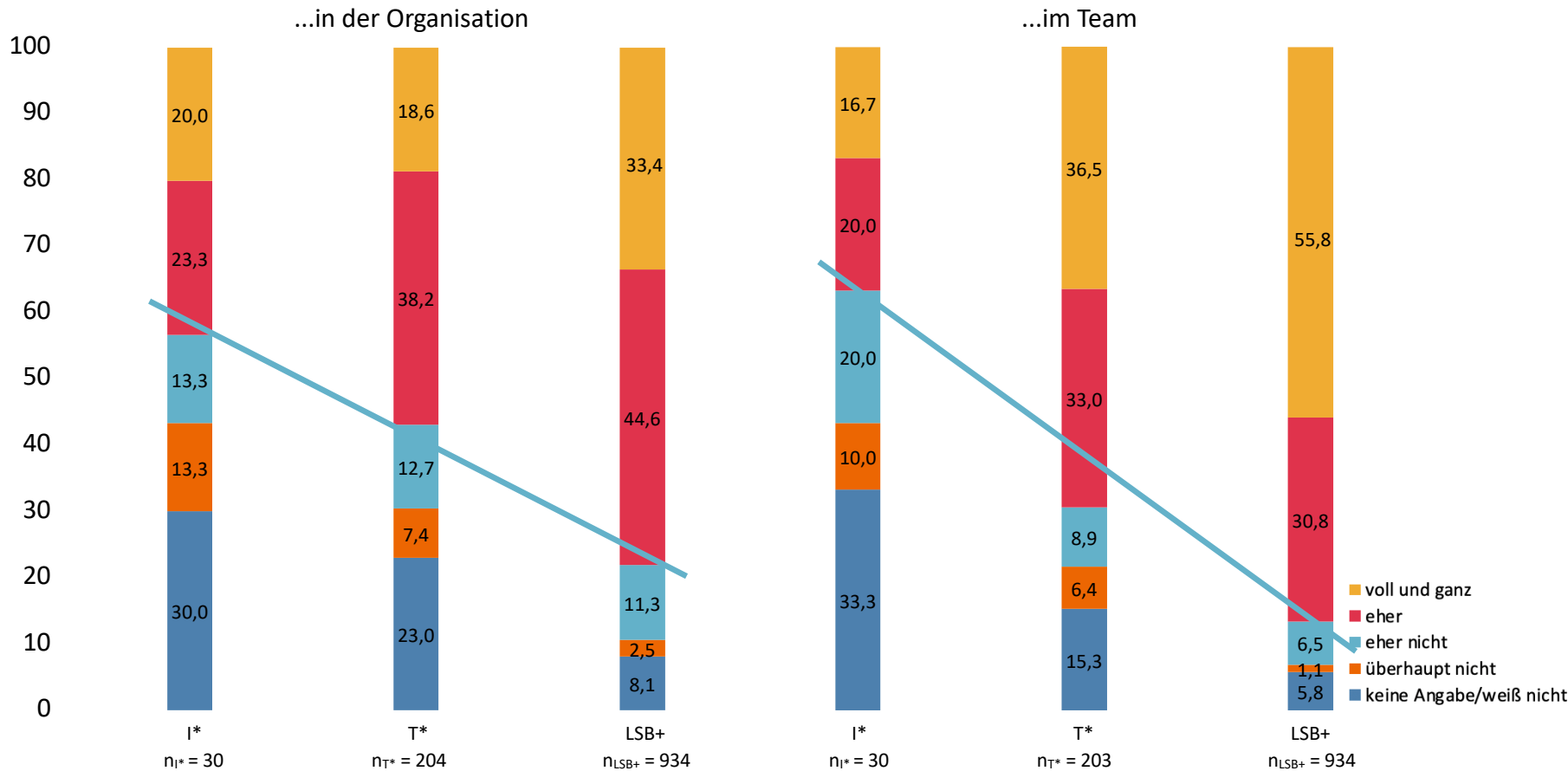
# Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechts-identität & sexueller Identität ggü. Kollegen\_innen



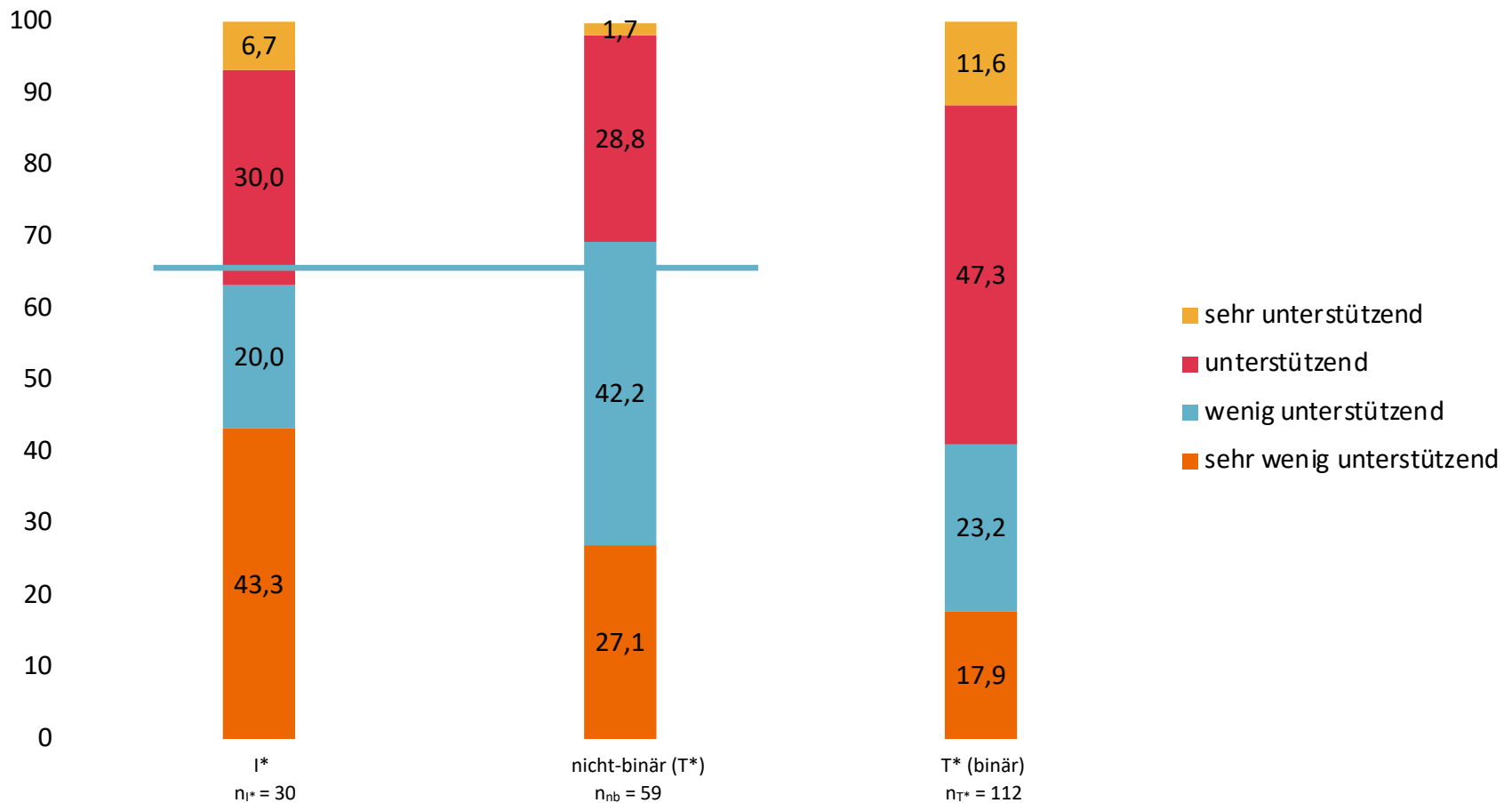
# Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität & sexueller Identität ggü. Führungskräften



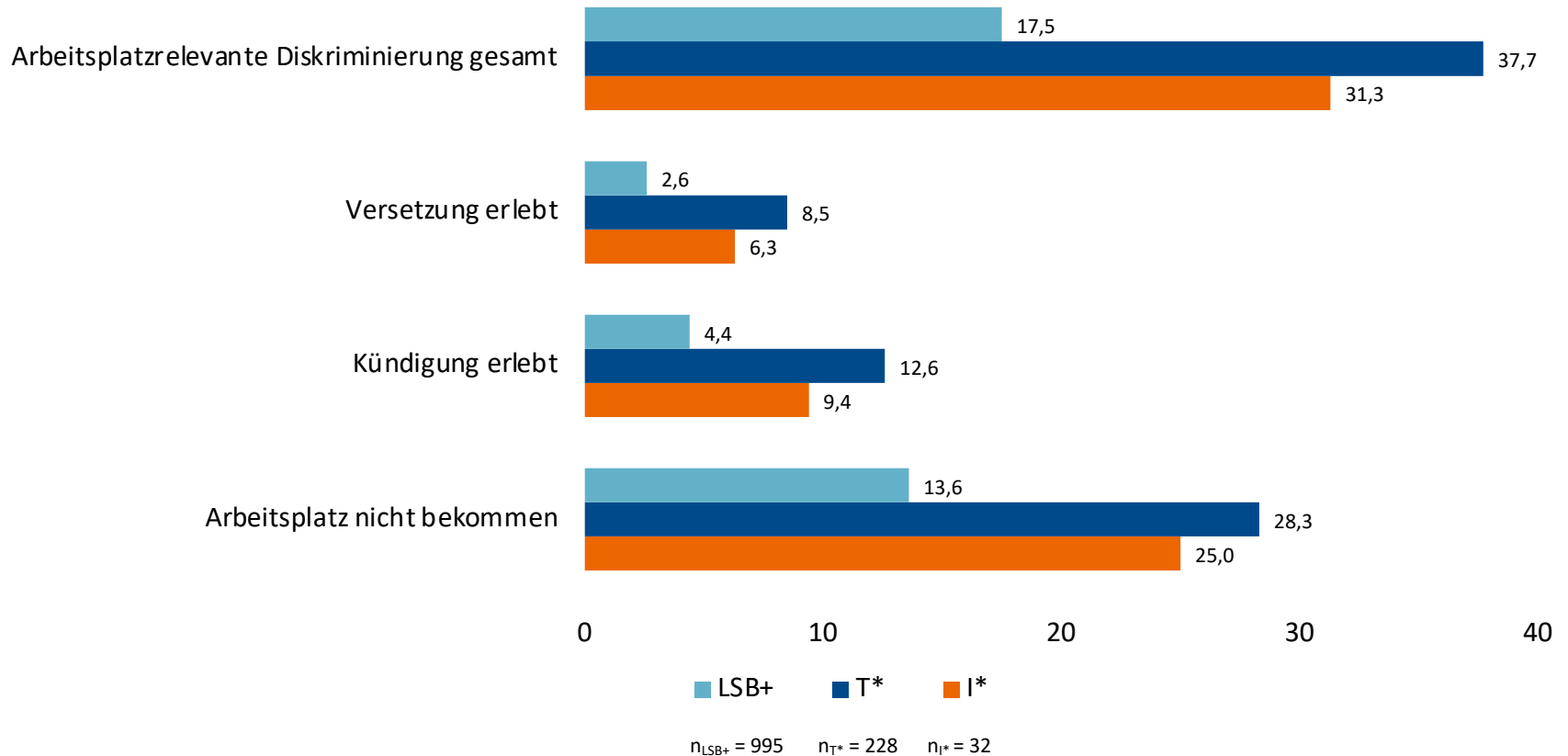
# Gutes Klima bezüglich intergeschlechtlichen, trans\* und/oder nicht-binären bzw. LSB+ Beschäftigten...



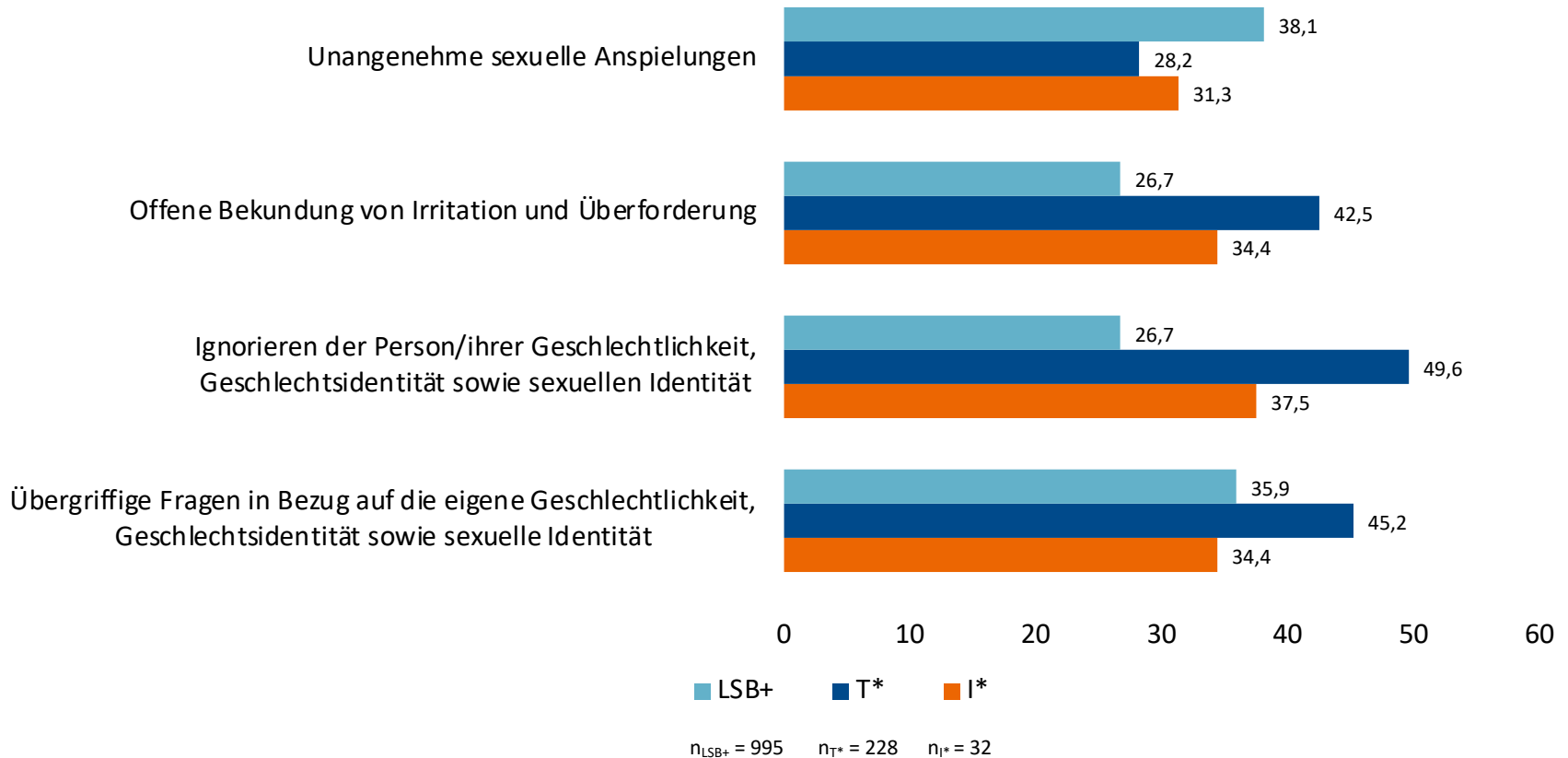
# Einschätzung der Unternehmenskultur durch inter\*, nicht-binäre und binäre trans\* Beschäftigte



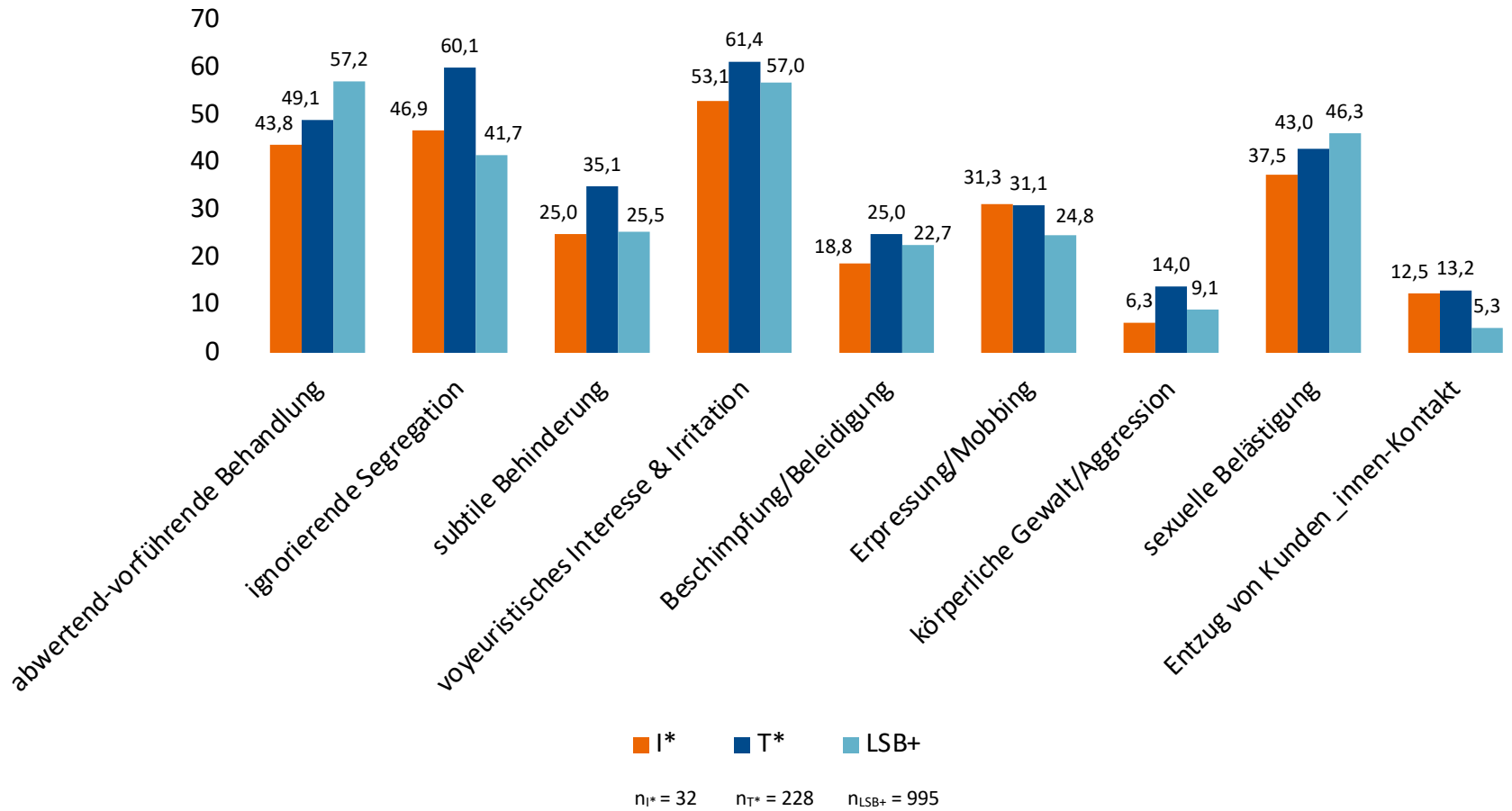
# Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung



# Weitere ausgewählte Diskriminierungserfahrungen



# Zusammengefasste Diskriminierungskategorien





# inter\* spezifische Diskriminierungserfahrungen

Weigerungen der Organisation, inter\* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen (z.B. in Schreiben und Formularen, Anpassung von Namensschildern/Signaturen o.ä. an den gewünschten Namen)



Weigerungen der Organisation, inter\* Personen in ihrer selbstbestimmten Identität anzunehmen (z.B. keine Schaffung von Sanitärräumen oder Umkleiden, Festhalten am Zwang gegenderter Arbeitskleidung [z.B. Röcke, Anzüge])



Verweigerung des Zugangs zu oder negative Reaktionen (z.B. abfällige Kommentare) bei der Nutzung von Sanitär- oder Umkleideräumen, die der eigenen Geschlechtlichkeit entsprechen



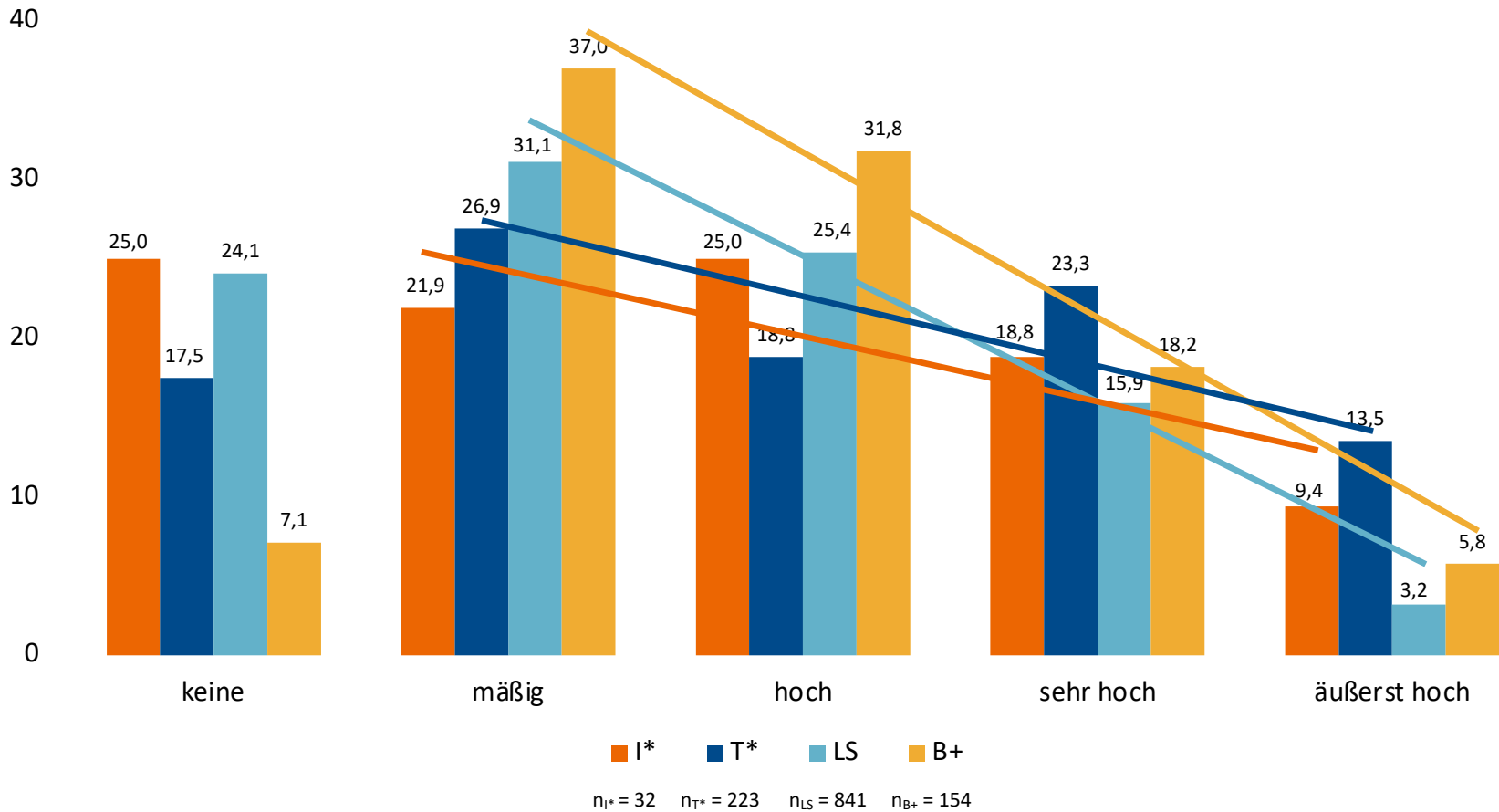
In Pausensituationen o.ä.: Weigerung von „Frauen“- oder „Männer“-Gruppen, eine intergeschlechtliche Person als Teil der Gruppe aufzunehmen



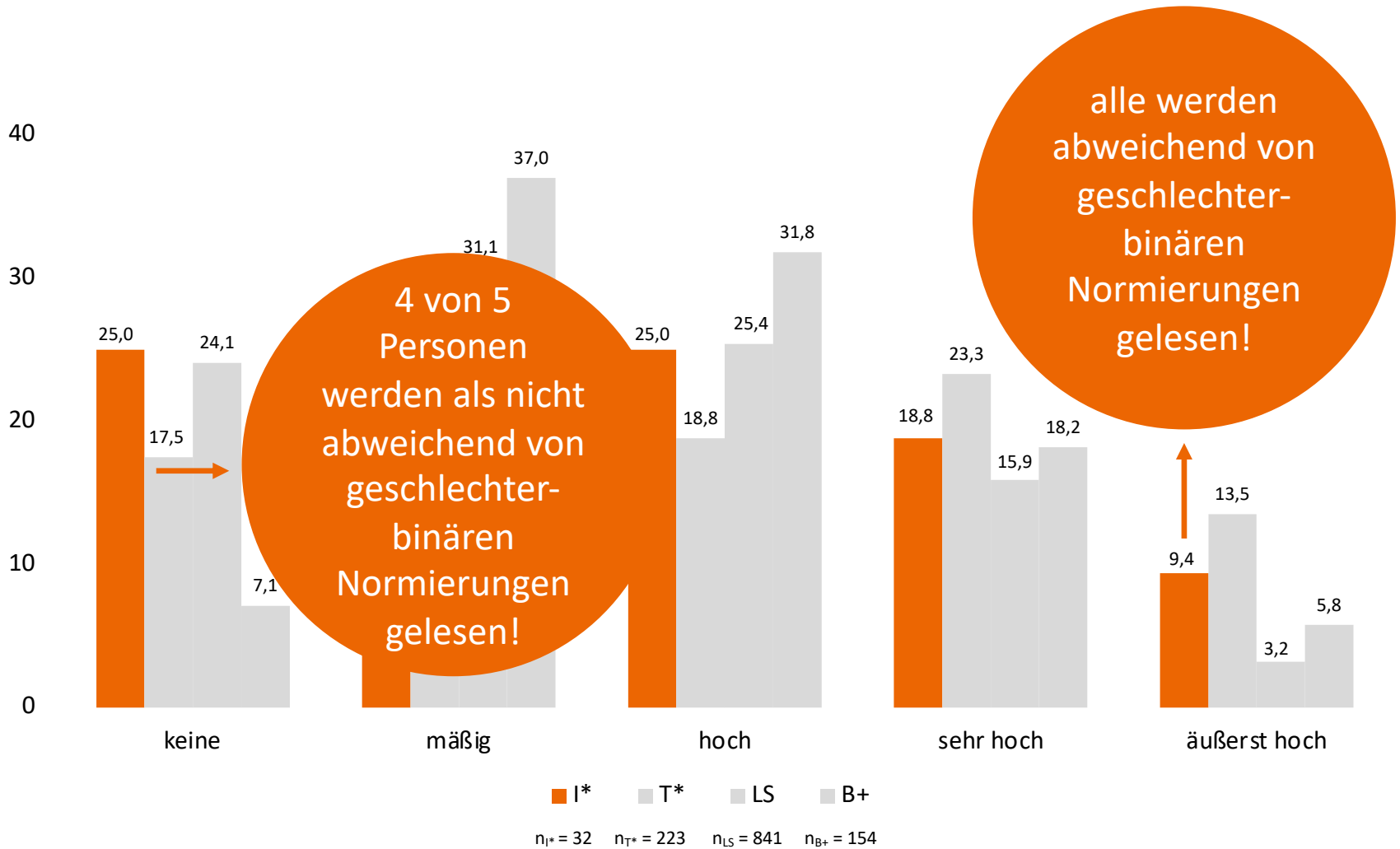
n<sub>1\*</sub> = 32

0 10 20 30 40 50

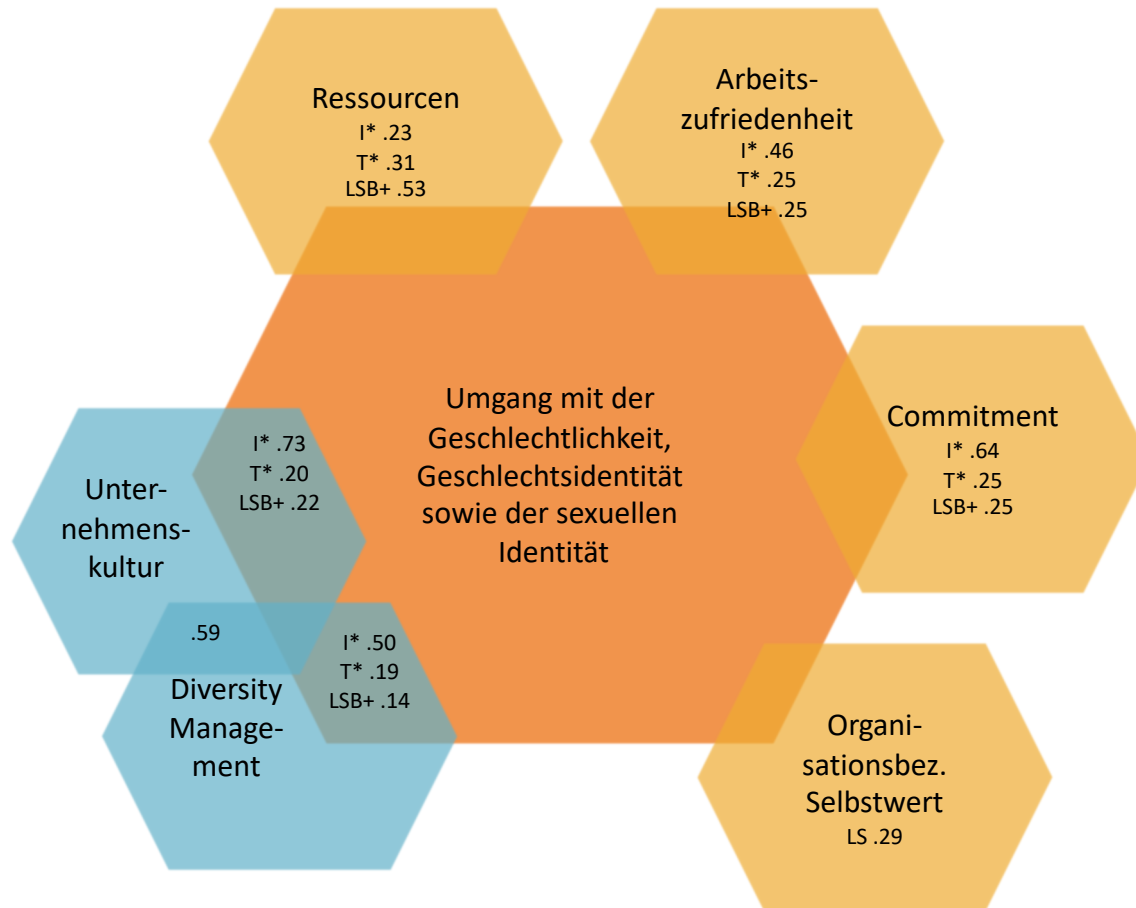
# Diskriminierungsindex



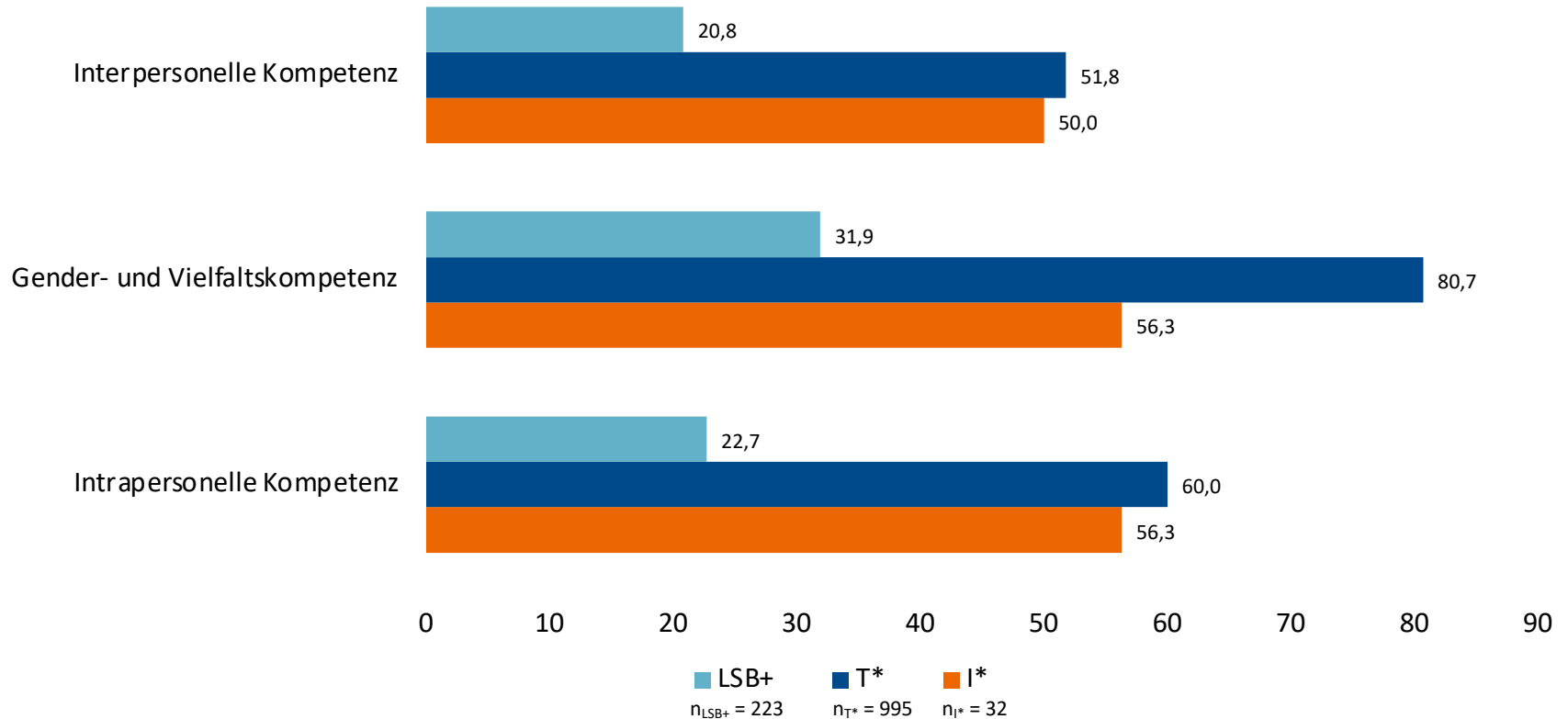
# Diskriminierungsindex und geschlechterbinäre Norm



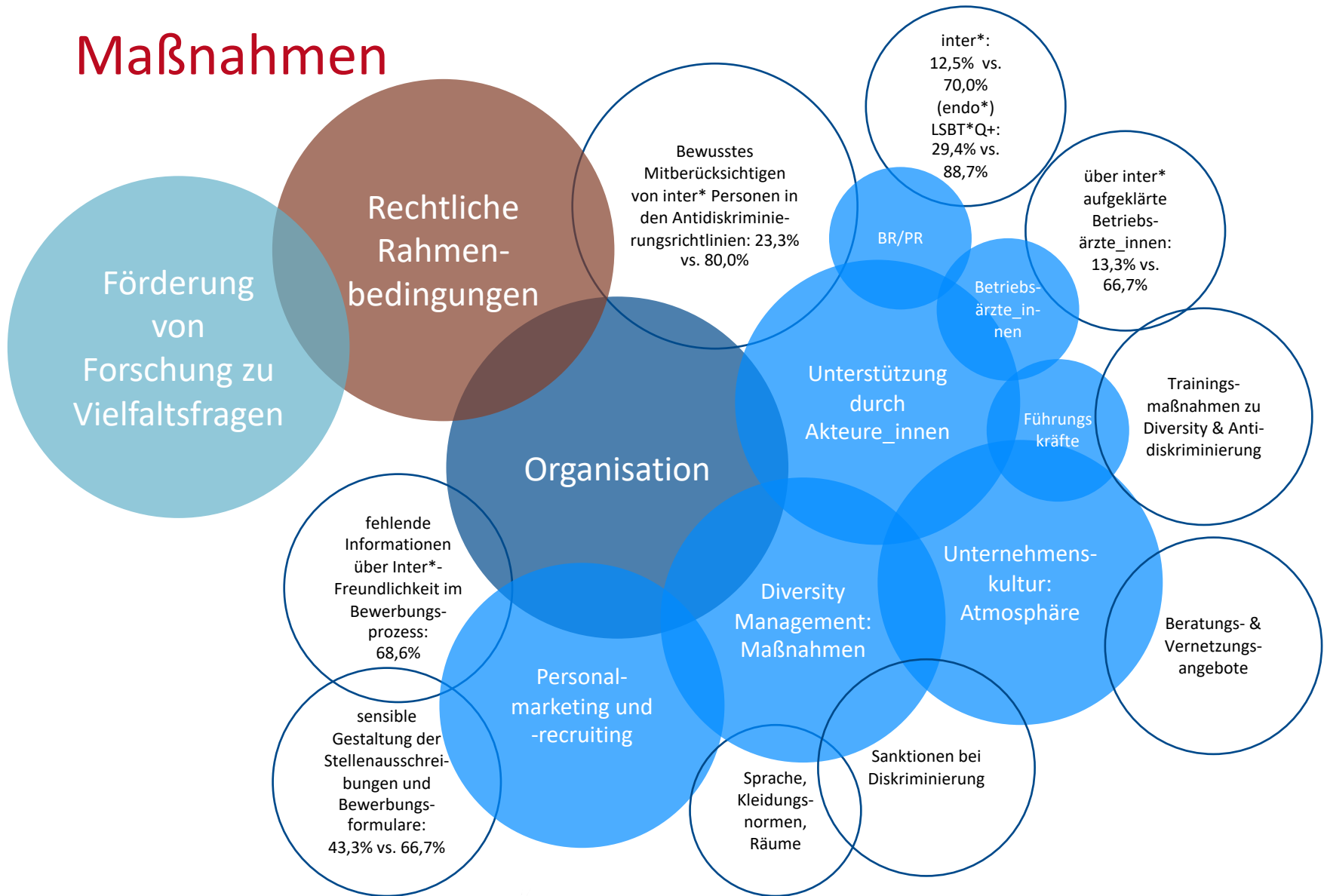
# Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität



# Kompetenzorientierte Perspektive



# Maßnahmen





Vielen Dank für Ihre  
virtuelle Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Dominic Frohn & Michael Wiens

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung



# Profile der Referenten „Inter\* im Office?!“

Prof. Dr. Dominic Frohn & Michael Wiens

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung



# Profil Dominic Frohn

Als Geschäftsführer der Dr. Frohn GmbH ist Dominic Frohn einerseits wissenschaftlicher Leiter des IDA | Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Andererseits erfüllt er in der Organisationseinheit „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.“ die Funktion als Berater, Coach, Mediator und Trainer. Parallel zu dieser Tätigkeit unterrichtet er als Professor für Wirtschaftspsychologie Studierende an der Hochschule Fresenius in Köln in differenzieller Psychologie sowie Beratungspsychologie und Coaching. Weiterhin ist er 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 wissenschaftliche Expertise, die auf seiner Sozialisation in quantitativer und qualitativer Forschung an der Universität zu Köln resultiert. 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.

# Profil Dominic Frohn

## Qualifikationen

- Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius
- Dr. rer. medic. [Universität zu Köln]
- Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]
  
- Lizensierter 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 wiss. Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])

# Profil Michael Wiens

Michael Wiens ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das „IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung“ in Köln beschäftigt. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Kommunikationspsychologie, der psychologischen Betrachtung von Neuen Medien, Analyse von Gruppenprozessen im Rahmen sozialer Beziehungen sowie Schnittstellen von Diversity und persönlichkeitspsychologischen Fragen. Darüber hinaus beschäftigt er sich mit Gender- und Queertheorien.

Ferner ist Michael Wiens als Trainer, Mediator, Coach und Supervisor bei „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.“ in Köln tätig. Seine Schwerpunkte beziehen sich u.a. auf die Themen Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen, Diversity und Antidiskriminierung, Beratungskompetenzen, sowie Optimierung von Intra- und Intergruppenprozessen.

Praktische Erfahrungen konnte er durch seine Weiterbildungen zum geprüften Mediator und systemischen Coach erlangen – durch die er seine Expertise für inter- und intraindividuelle Kompetenzen vertiefen konnte. Darüber hinaus ist er Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius (B.Sc. Psychologie, M.Sc. Psychologie).

Die Integration wissenschaftlicher Arbeit und praktischer Anwendungserfahrung bilden die Grundlage für Vortrags- und Trainingskonzepte, die sowohl eine hohe theoretische Fundierung als auch eine ausgeprägte Praxisrelevanz aufweisen. In seiner Arbeit überzeugt Michael Wiens durch seine wertschätzende Grundhaltung, die stets Diversity-Aspekte berücksichtigt und als individuelle Ressource nutzbar macht.

# Profil Michael Wiens

## Qualifikationen

- Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius
- Master of Science an der Universität zu Köln (i.A.), Schwerpunkt Medien- und Kommunikationspsychologie und Soziale Kognitionen
- Bachelor of Science an der Universität zu Köln, Schwerpunkt Klinische Psychologie und Forschungsmethoden
  
- Geprüfter Mediator, INeKO | Institut an der Universität zu Köln
- Systemischer Coach (i.A.), INeKO | Institut an der Universität zu Köln

# Philosophie des IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

„Menschliche Vielfalt wahrnehmen, respektieren und wertschätzen zu können, ist die Grundlage gesellschaftlicher Entwicklungsfähigkeit.“ [Dominic Frohn]

Die Philosophie des IDA basiert auf einer achtsamen und respektvollen Haltung gegenüber der Vielfalt des Lebens. Unser Menschenbild ist durch die Humanistische Psychologie geprägt, sodass der Fokus auf die Potenziale des Individuums einen zentralen Bestandteil unseres Arbeitens darstellt. Dieser Fokus wird ergänzt um die Grundannahme, dass Menschen danach streben, diese – ihre – Möglichkeiten zu verwirklichen. Dabei bemühen wir uns in unserer Forschung stets auch, systemische Perspektiven zu berücksichtigen, um noch umfassender den Kontext bzw. das System, in dem Menschen miteinander leben, und die daraus resultierenden Interaktionsmuster sowie Wechselwirkungsprozesse einzubeziehen.

So sehen wir uns nicht nur als Wissenschaftler\_innen, die nach neuen Erkenntnissen streben, sondern auch als Partner\_innen, die Menschen dabei unterstützen, den Blick auf Potenziale und Ressourcen zu richten, um ihr Leben für sie persönlich stimmig und passend zu gestalten. Daraus ergibt sich eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb wie auch außerhalb unserer Organisation anerkennt und jede Diskriminierung von Mitarbeiter\_innen, Kunden\_innen, Kooperationspartnern\_innen etc. wegen ihrer geografischen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der religiösen oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbindet.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, durch unsere Forschungsbeiträge und die daraus resultierenden praktischen Implikationen einen positiven Umgang mit der Diversität in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierungstendenzen entgegenzuwirken. Das IDA steht daher ausdrücklich für die nachhaltige Entwicklung von Chancengleichheit im Zusammenhang mit den genannten Identitätsdimensionen.

# Kontakt Daten des IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Dr. Frohn GmbH

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Hansaring 11 | 50670 Köln

Prof. Dr. Dominic Frohn

Michael Wiens

Sarah Buhl

Milena Peitzmann

Tel.: 0221 340 11 33

Fax: 0221 340 07 04

[info@diversity-institut.info](mailto:info@diversity-institut.info)

[www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)

# Interesse an der Forschung des IDA bzw. der vorliegenden Studie „Inter\* im Office?!“

Um Informationen rund  
um aktuelle Studien des  
IDA zu erhalten, unter  
[https://www.diversity-  
institut.info/studien\\_ida.  
html](https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html) mit der E-Mail-  
Adresse eintragen!

# Ausgewählte weitere Literatur

- Frohn, D., Wiens, M., & Buhl, S. (2019). Spezifika der Arbeitssituation von inter\* Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit inter\* Experten\_innen. Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung [eigene Veröffentlichung].
- Frohn, D., & Meinhold, F. (2019). LSBT\*-Personen in Arbeit und Wirtschaft: Diversity und (Anti-)Diskriminierung. In S. Timmermanns, & M. Böhm (Hrsg.), Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, (S. 89-107), Weinheim: Juventa.
- 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. (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.



# Ausgewählte weitere 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/Forum: Qualitative Social Research, 14. (3), Art. 6.
- 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.
- 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.
- 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.