

# Diversity Management in der Dimension LGBTQ in Wiener Unternehmen

KMU Forschung Austria  
IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

Nain Heiligers  
Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in IDA



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Hintergrund der Studie

### Methodische Umsetzung:

1. Literaturanalyse
2. Qualitative und quantitative Befragungen
3. Fokusgruppengespräche
4. Handlungsempfehlungen

- Ziele der Studie
  - Überblick zum **IST-Stand von Diversity Management (DiM) in der Dimension LGBTIQ** in Wiener Unternehmen
  - Analyse umgesetzter **Maßnahmen**, Identifikation von **Erfolgsfaktoren und Herausforderungen**
  - Bildung von **Ableitungen sowie konkreten Handlungsempfehlungen**, um das Diversity Engagement Wiener Unternehmen zu erhöhen und Diskriminierung abzubauen
- Zielgruppe der Online-Befragung (Nov. 24 – Feb. 25): Wiener Unternehmen mit min. 10 Beschäftigten



# IDA

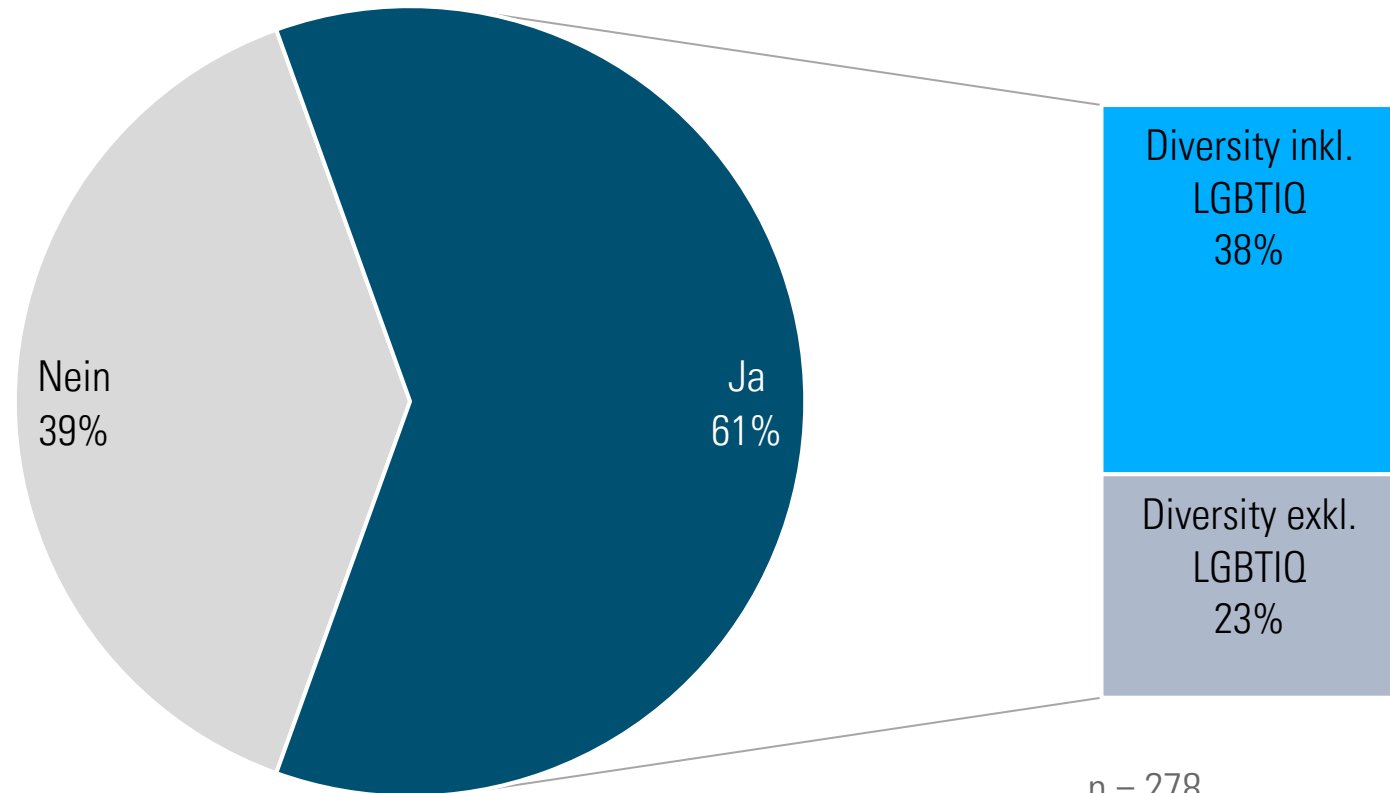
Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: DiM in Wiener Unternehmen

Setzt sich Ihr Unternehmen mit Vielfalt/Chancengleichheit auseinander?

Diversity inkl. LGBTIQ:  
(Min.) Berücksichtigung der  
Dimensionen Geschlechtsidentität  
und/oder sexuelle Orientierung

Diversity exkl. LGBTIQ:  
Berücksichtigung weiterer  
Vielfaltsdimensionen ohne  
LGBTIQ Dimensionen



n = 278



# IDA

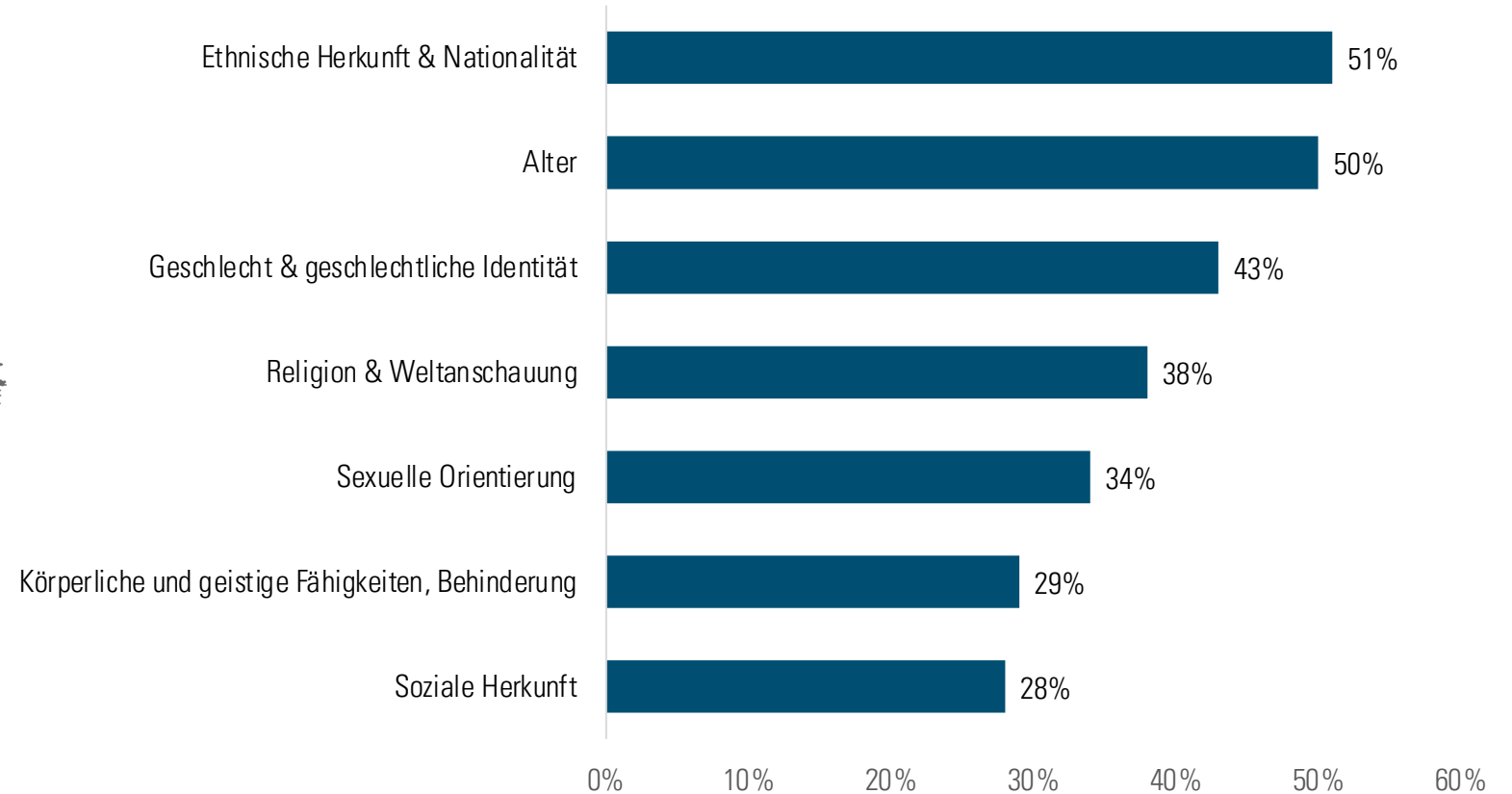
Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## DiM in Wiener Unternehmen

Welche Aspekte von Vielfalt bzw. Diversity werden berücksichtigt?

Weitere Erkenntnisse:  
DiM stärker in Großunternehmen  
etabliert (90%) als in KMU (60%)

Unternehmen mit DiM inkl. LGBTIQ  
berichten eher von einem  
ganzheitlichen DiM (berücksichtigen  
mehr Vielfaltsdimensionen)





# IDA

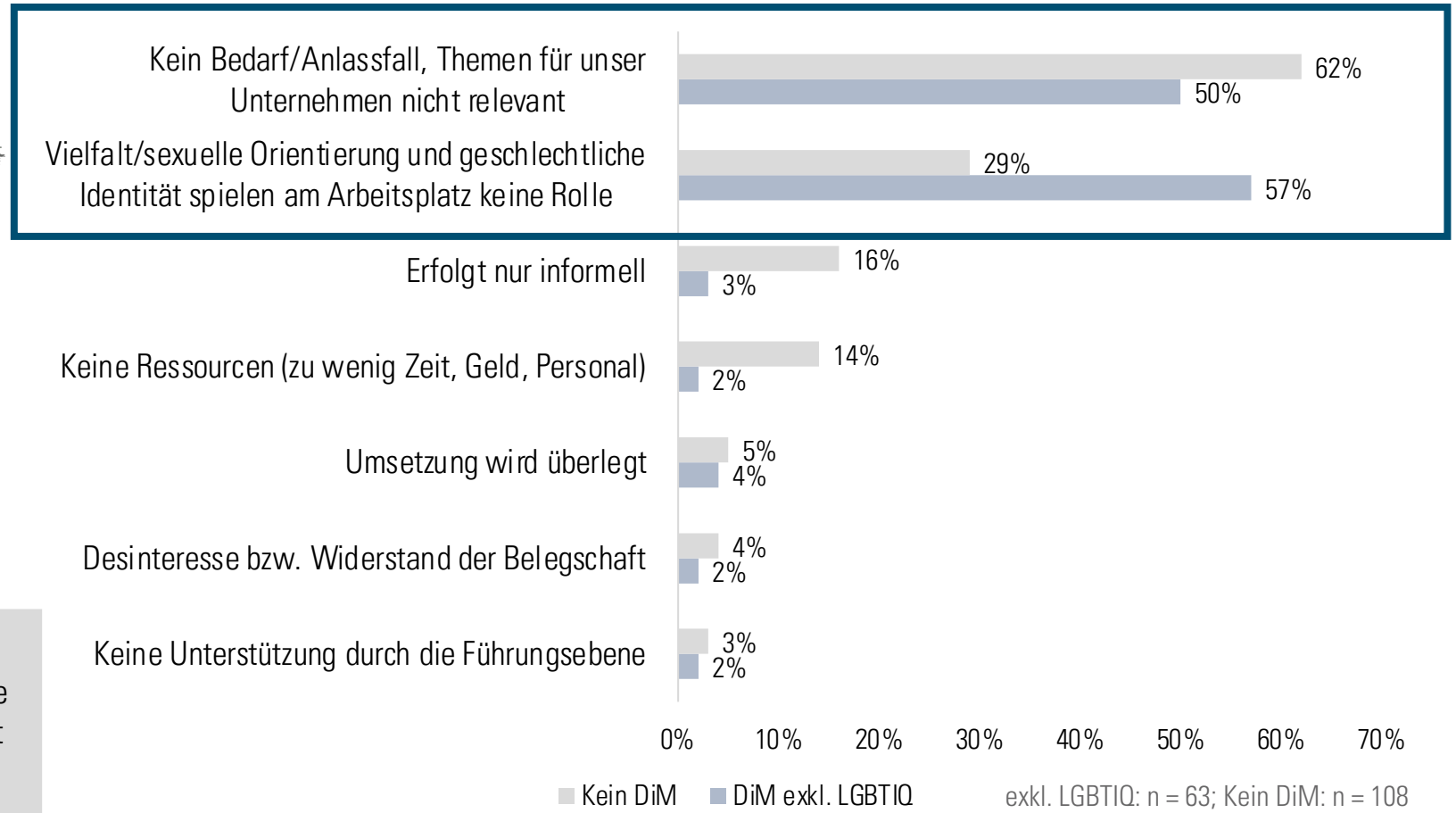
Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Gründe für kein bestehendes (LGBTIQ) DiM

Häufigste Gründe: Einschätzung, dass  
keine Notwendigkeit für (LGBTIQ)  
Diversity Maßnahmen besteht

„Mit dem Thema muss man sich  
nicht extra auseinandersetzen, wir  
machen sowieso keine  
Unterschiede.“

„Wir suchen die besten  
Mitarbeiter dabei spielt es keine  
Rolle welches Alter, Geschlecht  
oder Nationalität diese haben“

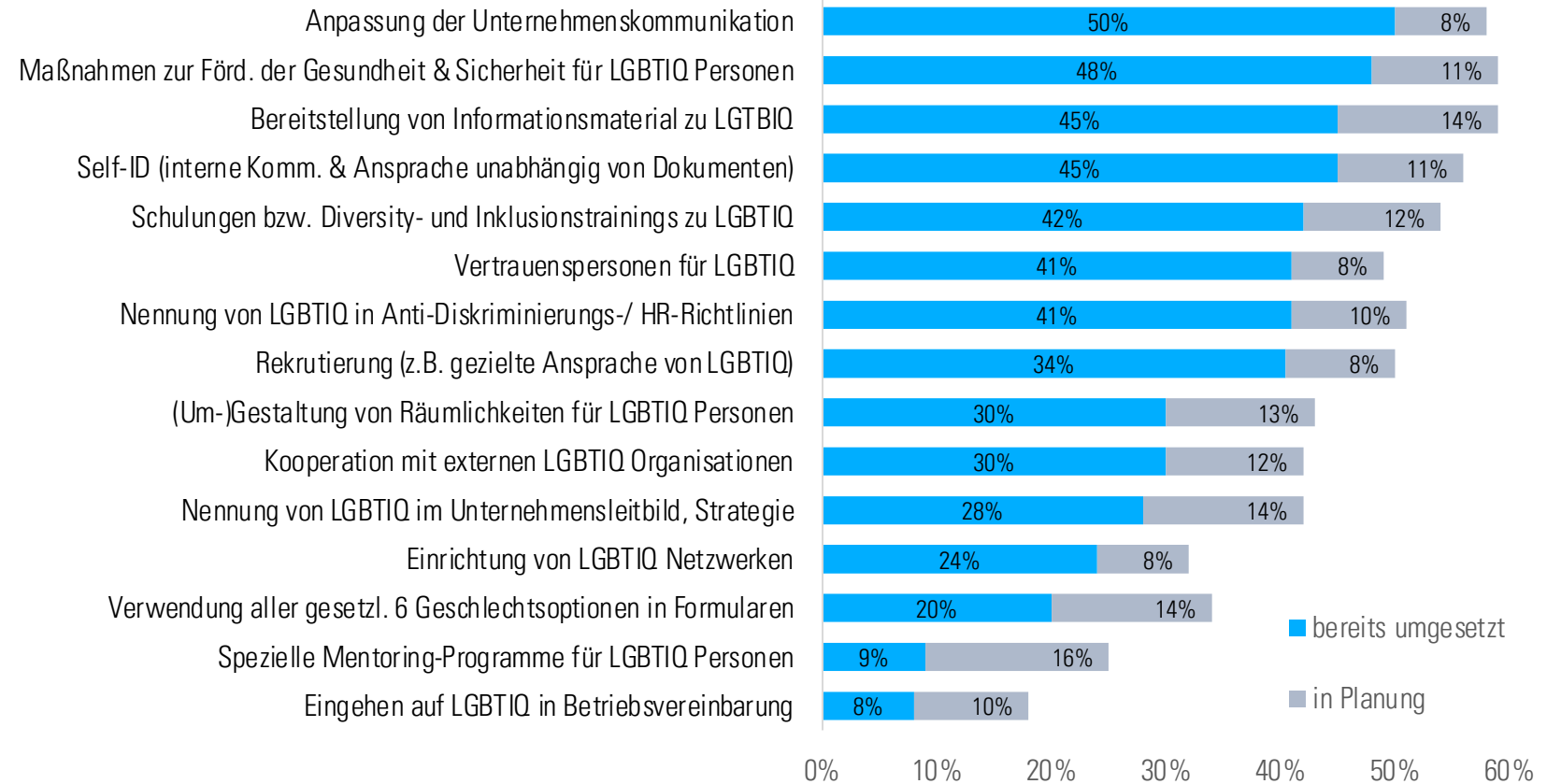




# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Umsetzung von Maßnahmen in Unternehmen mit LGBTIQ Engagement







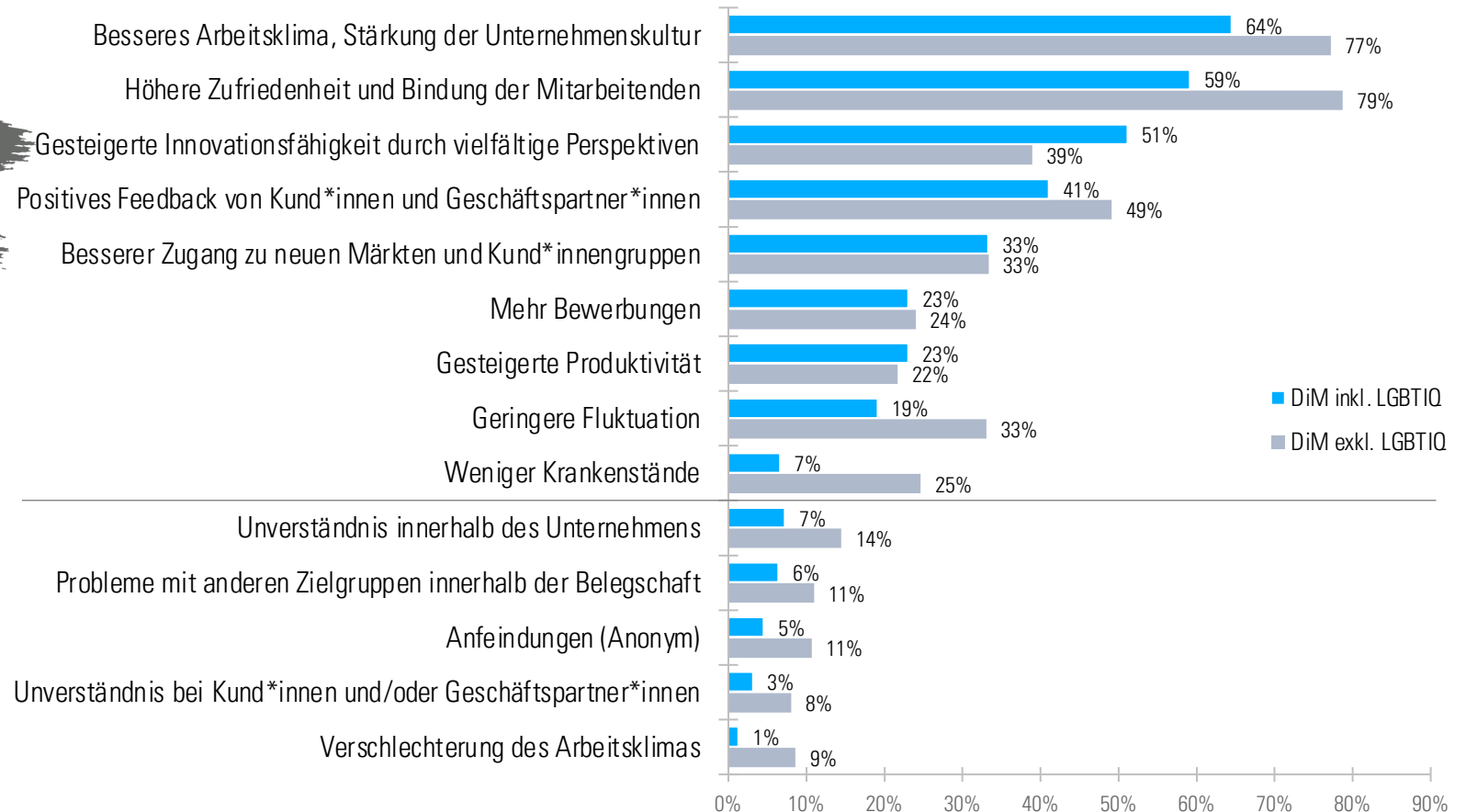
# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Wirkungen von LGBTIQ/Diversity Maßnahmen

Welche Wirkungen/Folgen/Effekte haben die Maßnahmen in Ihrem Unternehmen gezeigt?

Maßnahmen zeigen hohes Potenzial,  
Effekte übereinstimmend mit  
Studienlage (s. z. B. Frohn & Heiligers,  
2024); kaum negative Effekte des  
Diversity Engagements berichtet





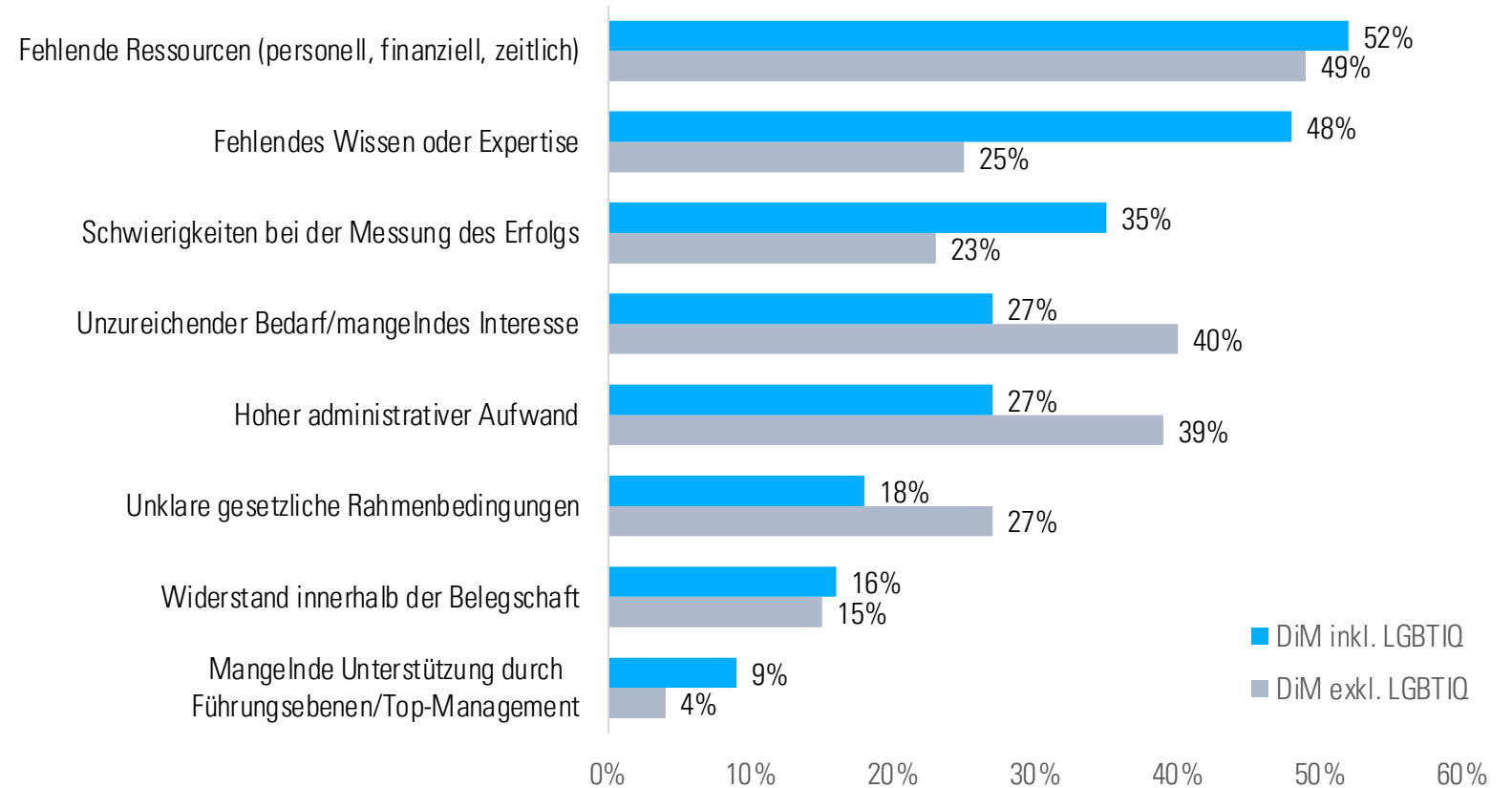
# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Herausforderungen

Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity Maßnahmen

Ca. ein Drittel der Unternehmen, die  
DiM Maßnahmen umsetzen, geben  
keine Herausforderungen an







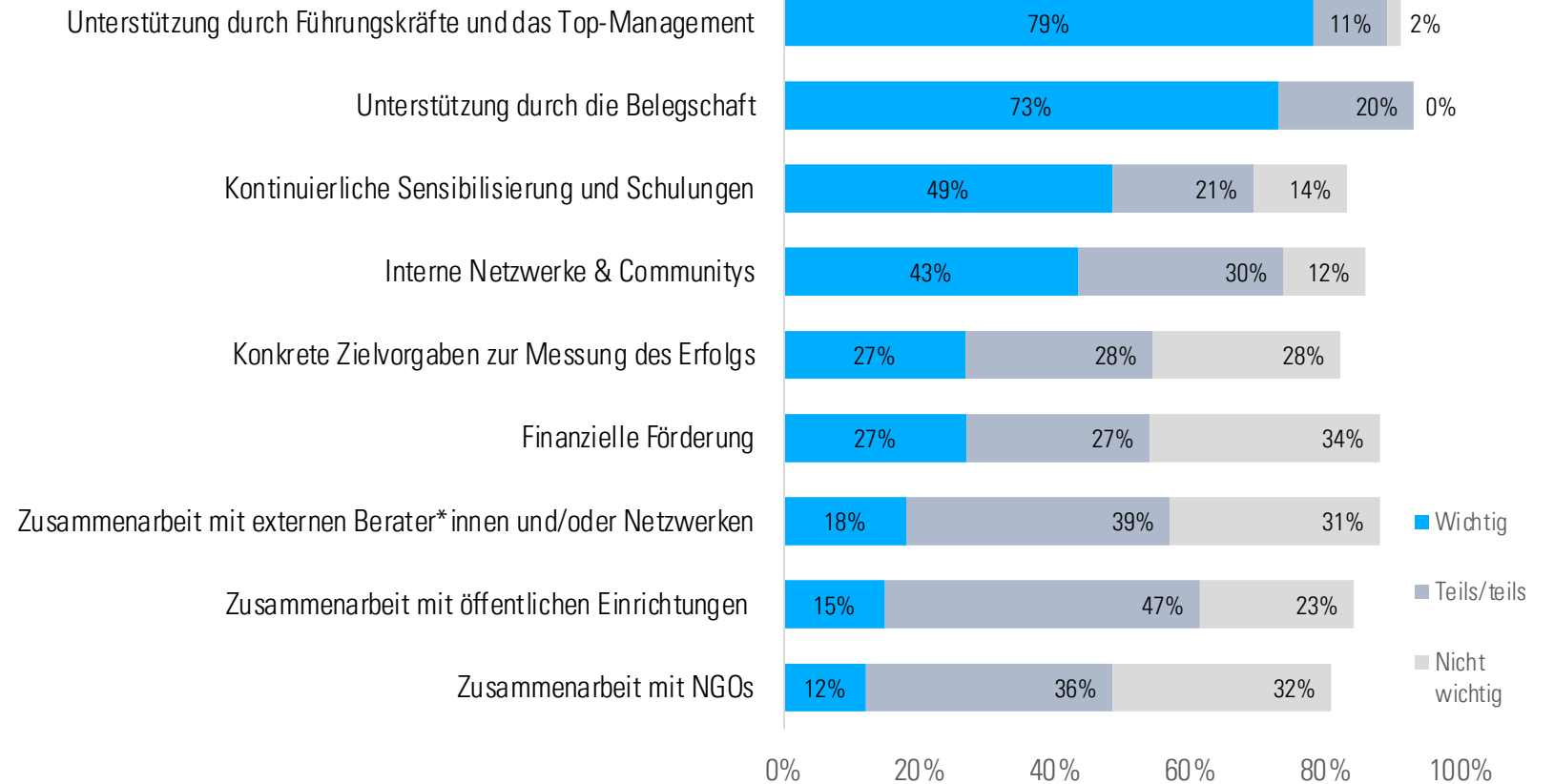
# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Erfolgsfaktoren & Zukunftspläne

Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach für den Erfolg von Maßnahmen für LGBTIQ wichtig?

Zukünftiges (LGBTIQ) Diversity Engagement geben 48 % der Unternehmen an, die LGBTIQ im DiM bislang nicht berücksichtigen, sowie lediglich 5 % der Unternehmen ohne DiM





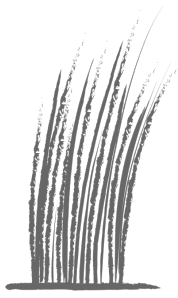
# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Handlungsempfehlungen

Entwicklung und Verankerung einer ganzheitlichen Diversity Management Strategie





# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Handlungsempfehlungen

Informationsmaterial zum Thema LGBTIQ am Arbeitsplatz

Workshops- und Schulungsangebote

LGBTIQ-inklusive Gestaltung interner und externer Kommunikation

Geschlechtssensible Gestaltung von Räumlichkeiten und Arbeitskleidung

Umgang mit Diskriminierung, Benennung von Vertrauenspersonen und Anlaufstellen

Interne sowie externe Vernetzung

LGBTIQ Inklusion bei Kooperationen, Produktentwicklungen und Angeboten



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Handlungsempfehlungen

### Informationsmaterial zum Thema LGBTIQ am Arbeitsplatz

- Kostenloses und leicht zugängliches Informationsmaterial zum Thema LGBTIQ zur Verfügung stellen (z.B. Begrifflichkeiten, Relevanz von LGBTIQ Diversity Management, konkrete Beispielfälle)
- Nutzung oder Entwicklung von Leitfäden, bspw. zum Thema Transition sowie zur Berücksichtigung aller juristischer Geschlechtseinträge

### Workshops- und Schulungsangebote

- Regelmäßige Seminarangebote zu unterschiedlichen Vielfaltsthemen
- Ausrichtung je nach Wissensstand und Zielgruppe, zunächst Schulung der Führungsebene und Akteur\*innen, dann für weitere Zielgruppen

### LGBTIQ-inklusive Gestaltung interner und externer Kommunikation

- Nutzung geschlechtsinklusive Sprache, Verwendung inklusiver Formulare, Einrichtung Self-ID
- Gestaltung von LGBTIQ-inklusivem Personalmarketing und –recruiting
- Kommunikation von Diversity Engagement, Diversity Strategie



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Handlungsempfehlungen

### Geschlechtssensible Gestaltung von Räumlichkeiten und Arbeitskleidung

- Geschlechtsneutrale Sanitäreanlagen sowie Umkleieräume mit begleitender Kommunikation an gesamte Belegschaft
- Flexible und diverse Gestaltung der Arbeitskleidung und des Auftretens

### Umgang mit Diskriminierung, Benennung von Vertrauenspersonen und Anlaufstellen

- Konkrete Ansprechpersonen für bspw. Diskriminierungsfälle oder Beratung
- (Anonymes) Meldeverfahren für Diskriminierung mit begleitender Kommunikation
- Aufarbeitung von Diskriminierungsfällen

### Interne sowie externe Vernetzung

- Internes Vernetzungsangebot (z. B. LGBTIQ Netzwerk) mit Etat und Möglichkeit zur Freistellung
- Nutzung bzw. Verweis auf externe Vernetzungsangebote (z. B. mit LGBTIQ Organisationen)

### LGBTIQ Inklusion bei Kooperationen, Produktentwicklungen und Angeboten

- Zusammenarbeit mit (Zuliefer-) Unternehmen, die sich ebenfalls für Vielfalt und Inklusion einsetzen
- Angebote von Produkten und Dienstleistungen, die Vielfaltsaspekte berücksichtigen



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Literatur

- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). »Out im Office?!« Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann M. & Heiligers, N. (2020). »Inter\* im Office?!« Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2023). Diversity Management in Deutschland und Nordrhein-Westfalen 2022. Der Umgang mit Vielfalt in deutschen Großunternehmen, KMU sowie im öffentlichen Sektor. Völklinger Kreis. [https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2023/05/230515\\_DiM\\_Broschuere\\_03d.pdf](https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2023/05/230515_DiM_Broschuere_03d.pdf)
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. [https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA\\_2024\\_Studie\\_LSBTIQA\\_2024\\_04\\_19.pdf](https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf)
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Out-im-Office\\_Web\\_180811.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf)
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). „Inter\* im Office?!“ Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Studie\\_Inter\\_2021\\_03\\_02.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf)
- 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, Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (S. 321–338). Springer.
- Petzlberger, K., Dorr, A., Heckl, E., Heiligers, N. & Frohn, D. (2025). Diversity Management in der Dimension LGBTIQ in Wiener Unternehmen. KMU Forschung Austria.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Philosophie des IDA

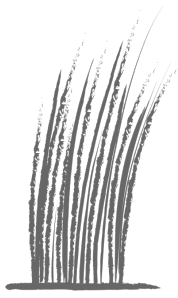
„Menschliche Vielfalt wahrnehmen, respektieren und wertschätzen zu können, ist die Grundlage gesellschaftlicher Entwicklungsfähigkeit.“ [Dominic Frohn]

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, Kund:innen, Kooperationspartner: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.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Philosophie des IDA

„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, Kund:innen, Kooperationspartner: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.

Anmeldung für News zu den  
Studien des IDA unter:

[https://www.diversity-  
institut.info/studien\\_ida.html](https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Profil Nain Heiligers

Nain Heiligers [keine Pronomen] ist Psychologe\_in und arbeitet als wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in am „IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung“ in Köln. Nain Heiligers Forschungs- sowie Trainingsschwerpunkte liegen in den Bereichen Diversität und Diskriminierungskritik, vor allem beschäftigt sich Nain mit der Lebenssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland unter intersektionalen Perspektiven sowie mit der differenzierten Erfassung von Geschlecht sowie sexueller Identität in quantitativer Forschung.

In praktischer Anwendung ist Nain zudem als Mediator\_in, systemische\_r Coach und Trainer\_in tätig und lehrt als Dozent\_in an der Hochschule Fresenius das Fach differenzielle Psychologie sowie am INeKO Institut an der Universität zu Köln im Ausbildungsgang Mediation die Module Familien- sowie Interkulturelle Mediation mit Schwerpunkt auf der diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Haltung. 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 den vielfältigen Tätigkeitsfeldern überzeugt Nain Heiligers durch eine strukturierte und effiziente Arbeitsweise mit einer stets wertschätzenden Grundhaltung, der Berücksichtigung von Vielfaltsaspekten und ihren intersektionalen Verschränkungen.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Profil Nain Heiligers

### Qualifikationen

- Master of Science an der Universität zu Köln, Schwerpunkt Soziale Kognitionen und Kognitionspsychologie
- Geprüfte\_r Mediator\_in, INeKO | Institut an der Universität zu Köln
- Geprüfte\_r systemische\_r Coach und Changemanager\_in, mit Schwerpunkt in der Personenzentrierten Gesprächsführung nach C. Rogers, INeKO | Institut an der Universität zu Köln
- Social Justice & Diversity Trainer\_in (i. A.) | Social Justice & Radical Diversity Institut & Fachhochschule Potsdam
- Diverse Fortbildungen im Bereich Jugend- und Erwachsenenbildung, Gender und Diversity sowie Interkulturelle Sensibilisierung

### Berufliche Stationen

- Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in im „IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung“
- Trainer\_in, Mediator\_in, Coach bei „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten“
- Lehrbeauftragte\_r der Hochschule Fresenius Köln, Fach: Differenzielle Psychologie, Studiengang: B.Sc. Wirtschaftspsychologie
- Dozent\_in am INeKO | Institut an der Universität zu Köln, Interkulturelle Mediation, Familienmediation, Mediation in Erziehung und Bildung
- Seminarleitung von pädagogischen Begleit- und Bildungsseminaren







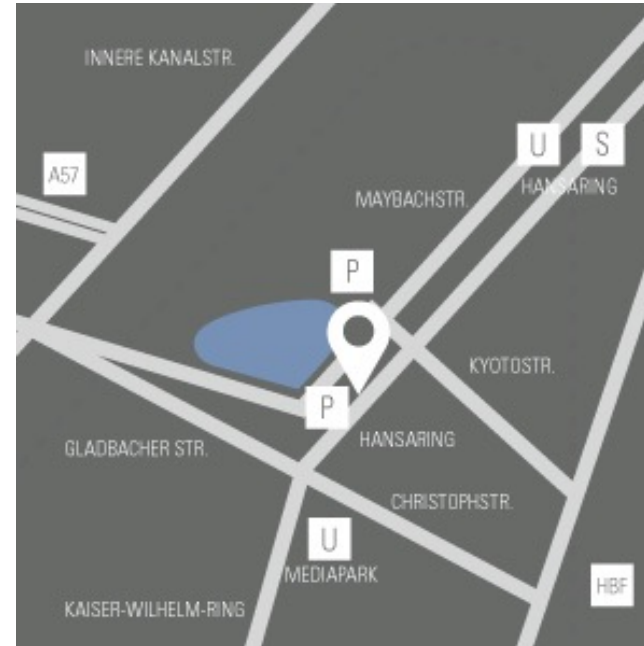
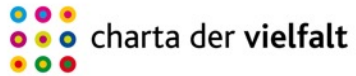
# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Kontakt

Das »IDA | Institut für Diversity- und  
Antidiskriminierungsforschung« ist eine  
Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Dr. Frohn GmbH  
IDA | Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung  
Hansaring 11 | 50670 Köln

Prof. Dr. Dominic Frohn  
Nain Heiligers

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)