

Diversity Management in der Dimension LGBTIQ in Wiener Unternehmen

KMU Forschung Austria
IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

Nain Heiligers
Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in IDA

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

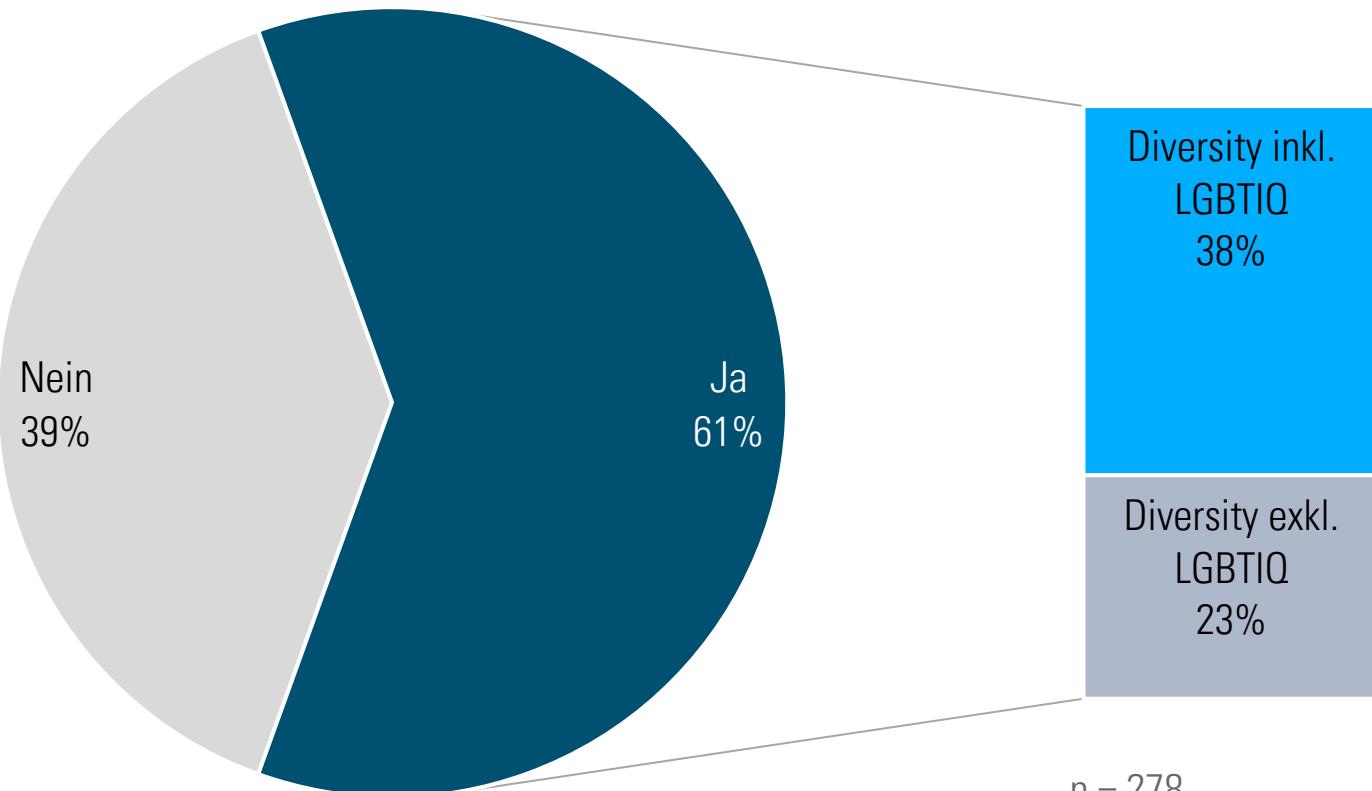
- Zielgruppe der Online-Befragung (Nov. 24 – Feb. 25):
Wiener Unternehmen mit min. 10 Beschäftigten

Ergebnisse: DiM in Wiener Unternehmen

Setzt sich Ihr Unternehmen mit Vielfalt/Chancengleichheit auseinander?

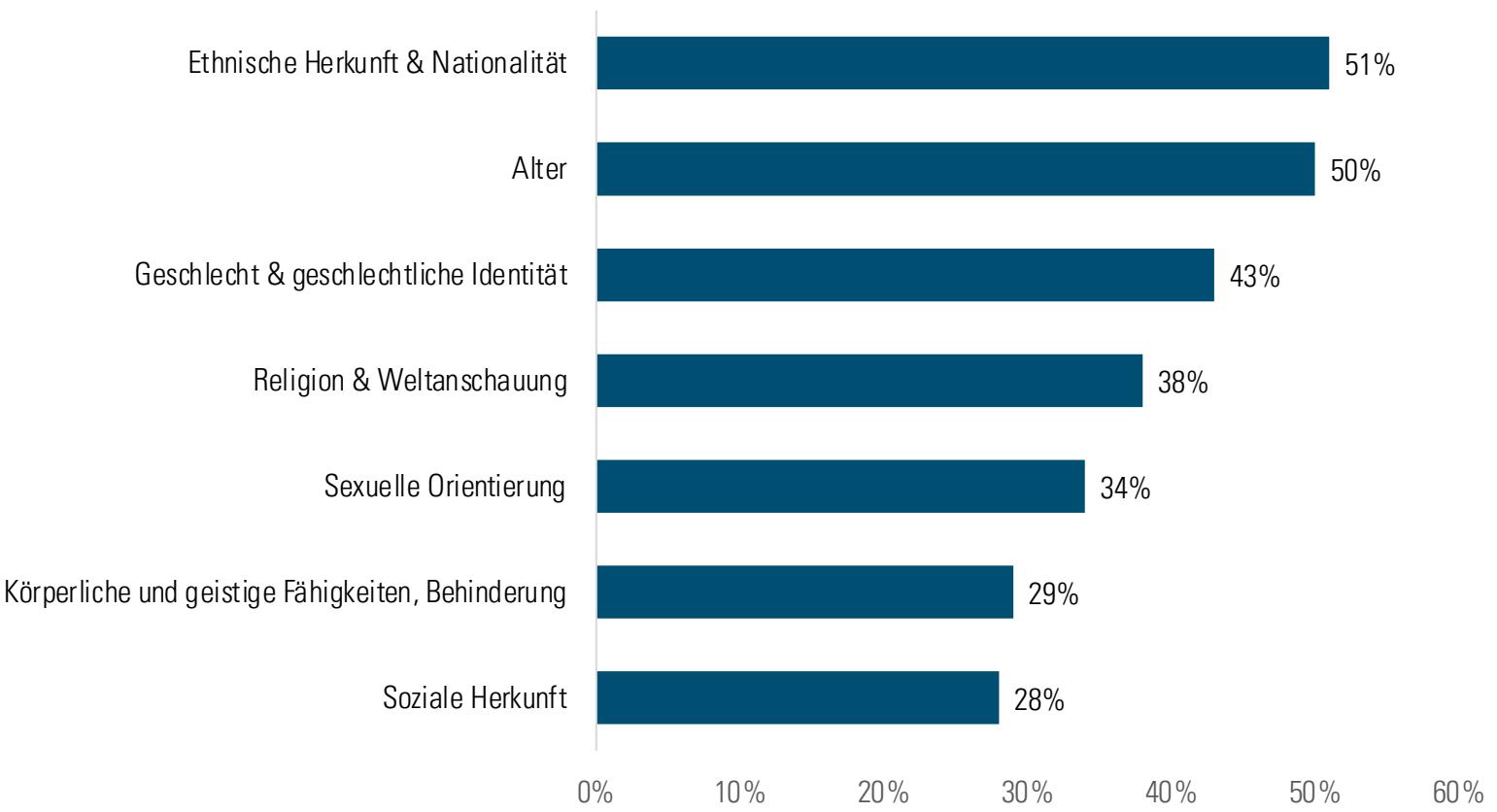
Diversity inkl. LGBTIQ:
(Min.) Berücksichtigung der
Dimensionen Geschlechtsidentität
und/oder sexuelle Orientierung

Diversity exkl. LGBTIQ:
Berücksichtigung weiterer
Vielfaltsdimensionen ohne
LGBTIQ Dimensionen



DiM in Wiener Unternehmen

Welche Aspekte von Vielfalt bzw. Diversity werden berücksichtigt?



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

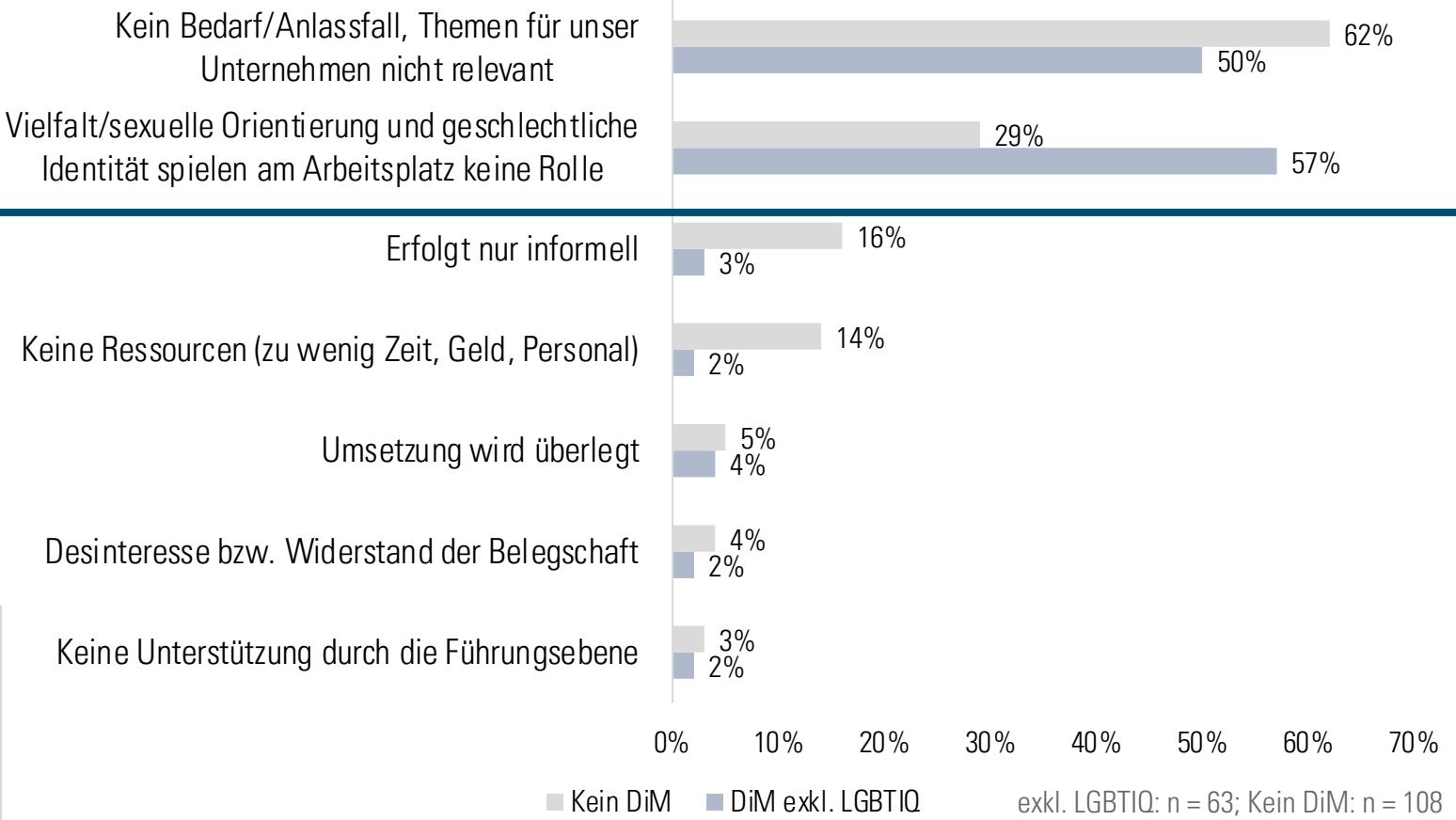
Unternehmen mit DiM inkl. LGBTIQ
berichten eher von einem
ganzheitlichen DiM (berücksichtigen
mehr Vielfaltsdimensionen)

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“

Gründe für kein bestehendes (LGBTIQ) DiM

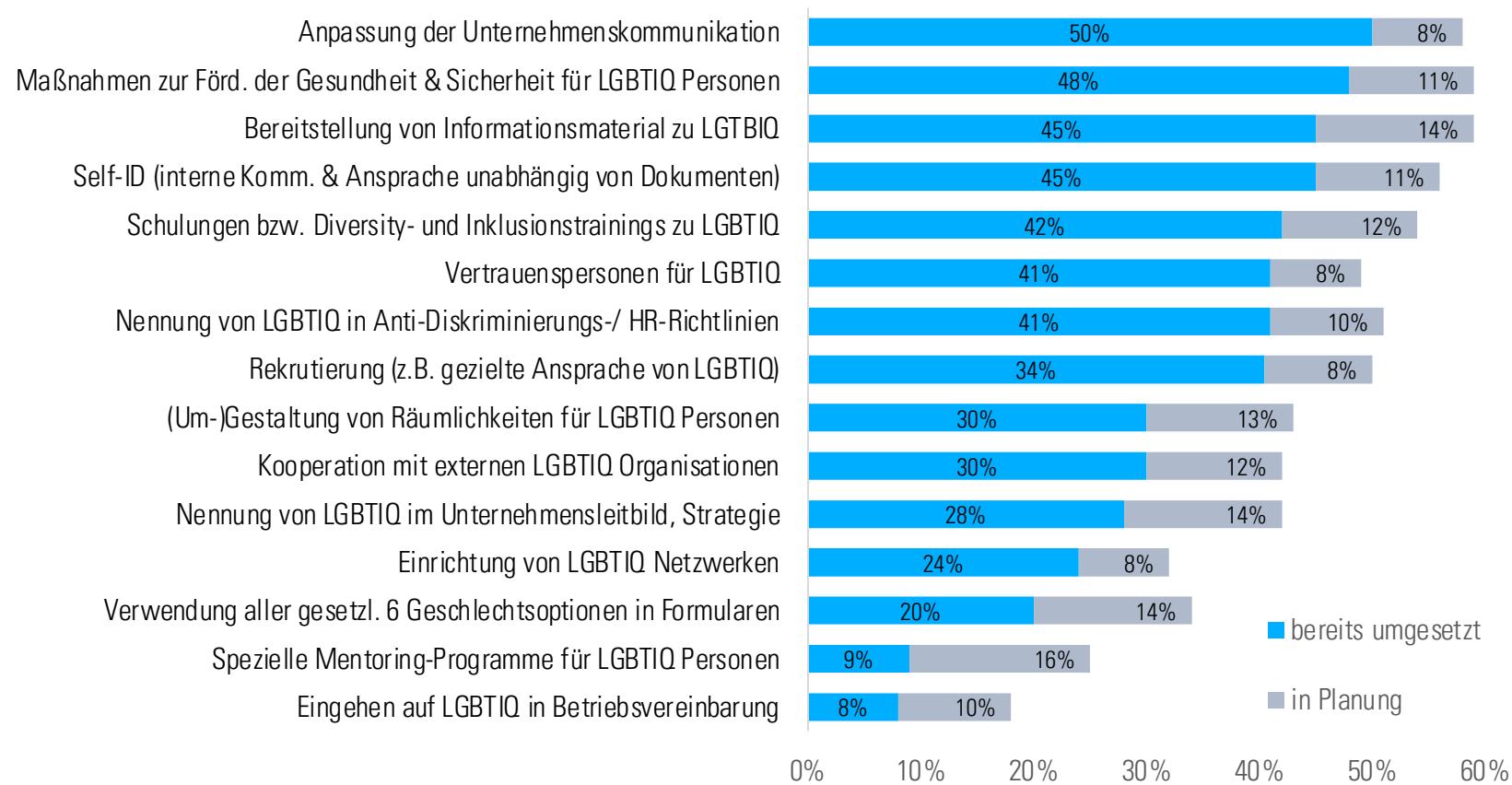




IDA

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Umsetzung von Maßnahmen in Unternehmen mit LGBTIQ Engagement





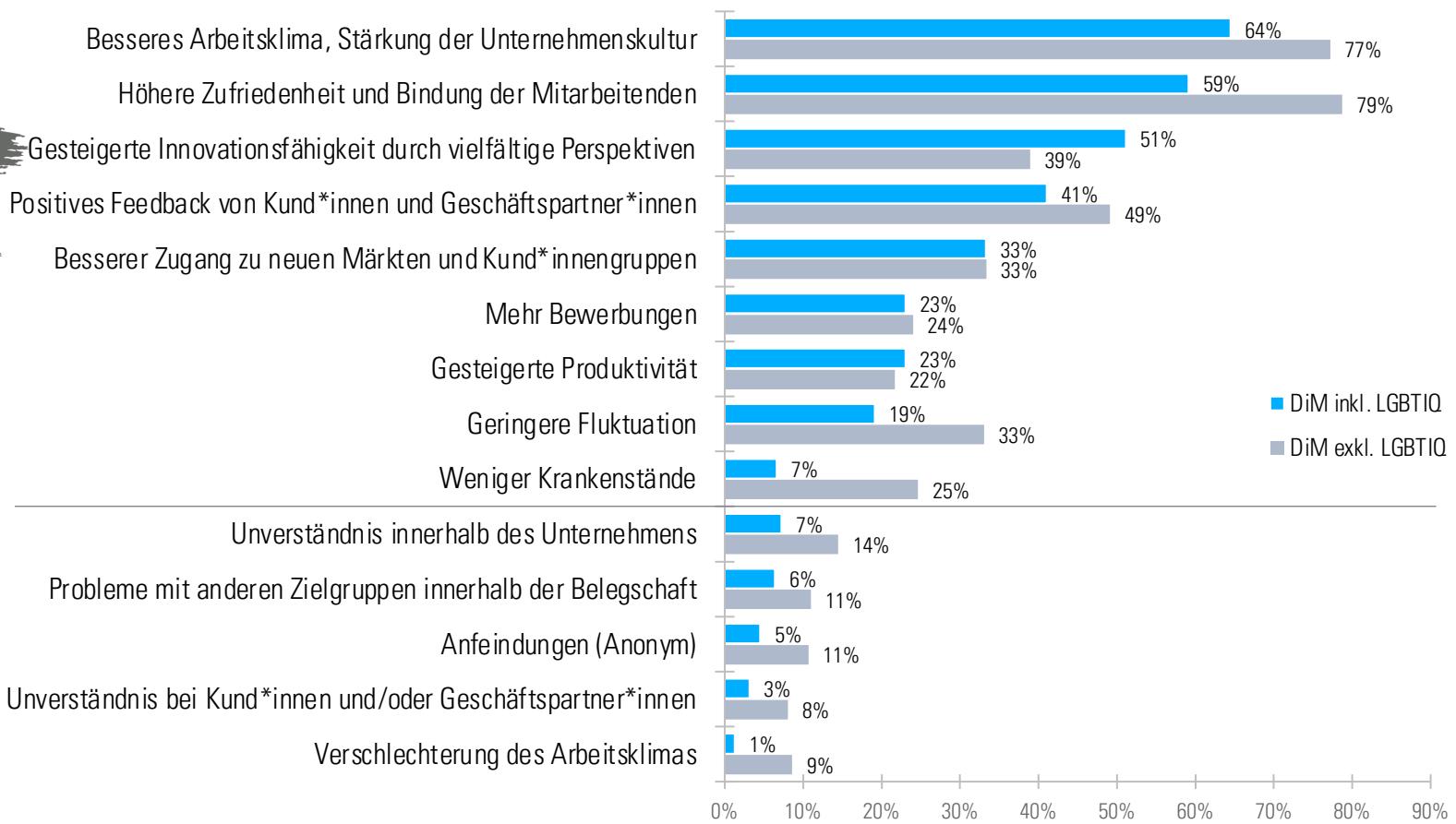
IDA

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

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

Wirkungen von LGBTIQ/Diversity Maßnahmen

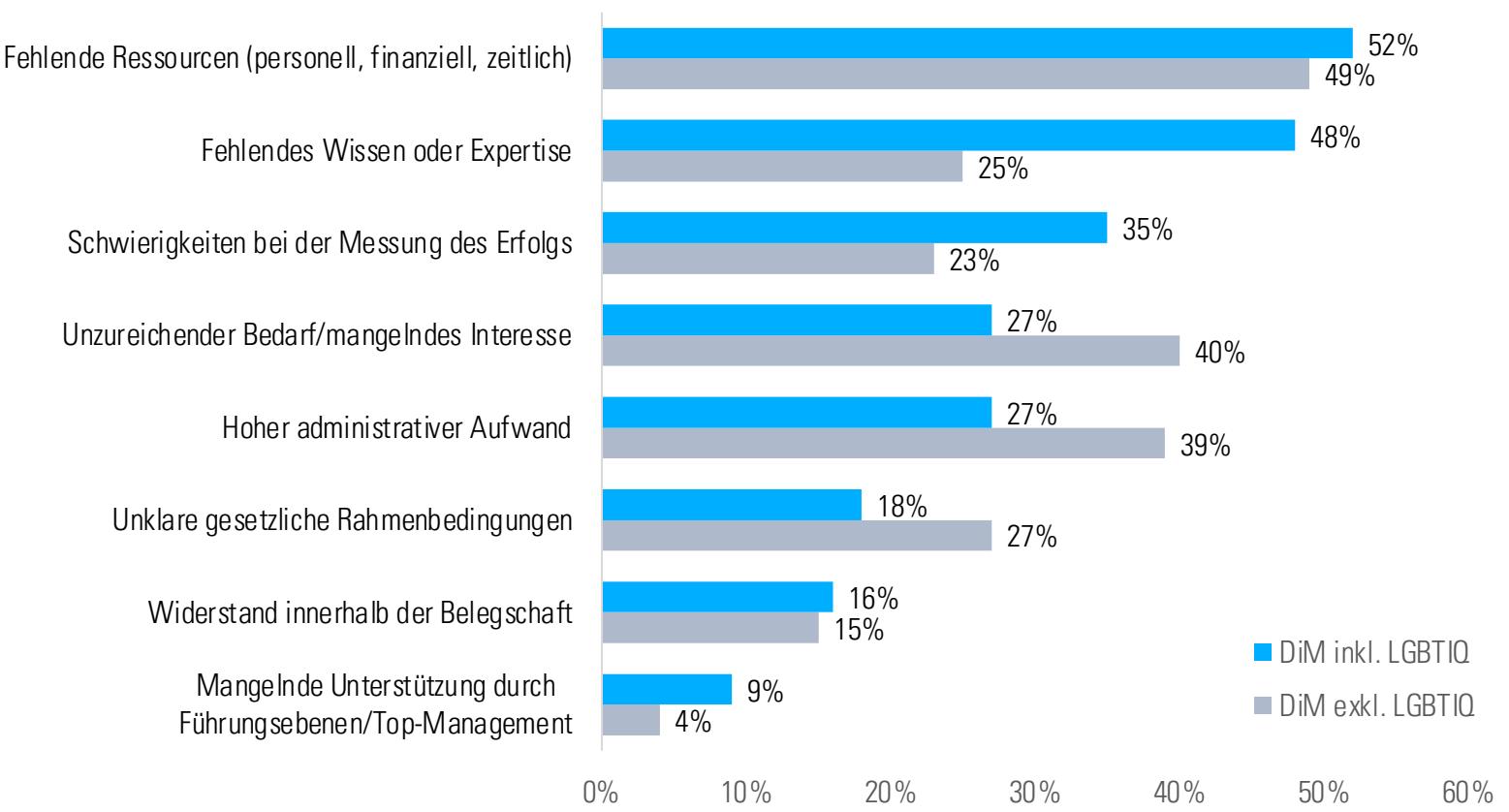
Welche Wirkungen/Folgen/Effekte haben die Maßnahmen in Ihrem Unternehmen gezeigt?



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

Herausforderungen

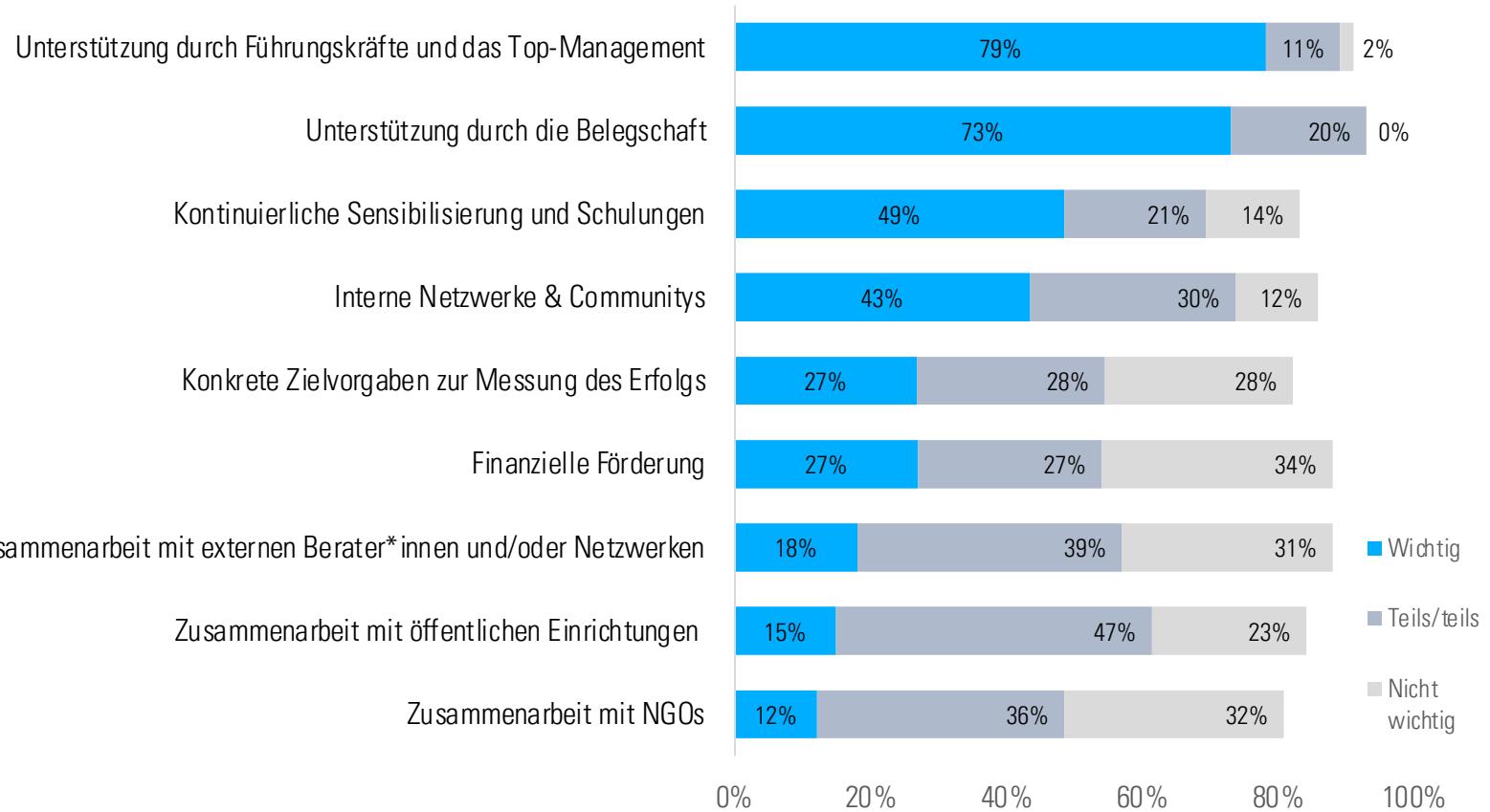
Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity Maßnahmen



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

Erfolgsfaktoren & Zukunftspläne

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





IDA

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Handlungsempfehlungen

Entwicklung und Verankerung einer ganzheitlichen Diversity Management Strategie



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

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

Handlungsempfehlungen

Geschlechtssensible Gestaltung von Räumlichkeiten und Arbeitskleidung

- Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen sowie Umkleideräume 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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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
- 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
- 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
- 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
- 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.

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)

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.

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.



Profil Nain Heiligers

Qualifikationen

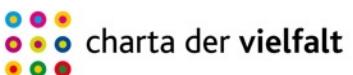
- Master of Science an der Universität zu Köln, Schwerpunkt Soziale Kognitionen und Kognitionspsychologie
- Geprüfte_r Mediator_in, INeKO | Institut an der Universität zu Köln
- Geprüfte_r systemische_r Coach und Changemanager_in, mit Schwerpunkt in der Personenzentrierten Gesprächsführung nach C. Rogers, 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

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

Unterzeichnerin der



Kontakt



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
www.diversity-institut.info