



**Dominic Frohn**  
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

falzen

## ERGEBNISBERICHT

### LGBT\*-Experten\_innen-Pool

Ein Workshop zum Benefit von LGBT\*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT\*-Mitarbeitern\_innen.

lochen

### MILK Diversity Kongress 2012

Dipl.-Psych. Dominic Frohn  
Experte für LGBT\*-Diversity  
Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

## *Executive Summary*

LGBT\*-Netzwerke, auch „Employee Resource Groups“, bieten sowohl für das Unternehmen als auch für die Netzwerk-Mitglieder verschiedene Benefits. Daneben können LGBT\*-Mitarbeiter\_innen besondere Potenziale in ihre Organisation einbringen. Diese beiden Aspekte wurden in einem LGBT\*-Experten\_innen-Pool beim MILK Diversity Kongress 2012 untersucht. Die ca. 20 Teilnehmer\_innen waren LGBT\*-Diversity-(Alltags-)Experten\_innen und zu großen Teilen entweder in Organisationseinheiten großer Konzerne zum Thema „Diversity and Inclusion“ tätig oder engagieren sich als Sprecher\_innen von LGBT\*-Netzwerken. Ein Großteil der LGBT\*-Diversity-Global-Player von Allianz und Commerzbank über Daimler, Deutsche Telekom, IBM, IKEA, bis hin zu SAP und UBS waren vertreten.

### *Benefits der LGBT\*-Netzwerke für Unternehmen:*

- ☞ Positive extraorganisationale Effekte
- ☞ Positive intraorganisationale Effekte
- ☞ Fachexpertise durch die Employee Resource Group

### *Benefits der LGBT\*-Netzwerke für Mitarbeiter\_innen:*

- ☞ Positive berufliche Auswirkungen
- ☞ Team-Zusammenhalt & Zugehörigkeit
- ☞ Verbesserung der internen und externen Vernetzung und Kommunikation

Hinsichtlich der extra- und intraorganisationalen Effekte sind die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Zugang zu neuen Märkten bzw. Kunden\_innen zu nennen, ebenso wie die Zufriedenheit der Mitarbeiter\_innen, die daraus resultierende Engagements- und Motivationssteigerung und nicht zuletzt die höhere Loyalität bzw. Mitarbeiter\_innen-Bindung. Als weiterer Benefit wird die Nutzung der Fachexpertise der „Employee Resource Group“ benannt: Die Netzwerk-Mitglieder können als Fachexperten\_innen bzw. „subject matter experts“ für alle in der Organisation auftretenden Fragen rund um das Thema sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität genutzt werden.

Die Mitarbeiter\_innen selbst profitieren durch die Mitgliedschaft in LGBT\*-Netzwerken durch positive berufliche Auswirkungen wie z.B. das Herstellen hilfreicher beruflicher Kontakte. Team-Zusammenhalt, Zugehörigkeit und Verbundenheit sind weitere wichtige Faktoren: Netzwerke können das Gefühl vermitteln, „nicht allein zu sein“ und auf diese Weise Rückhalt und Orientierung geben. Auch die Verbesserung der internen und externen Vernetzung und Kommunikation ist ein Benefit der LGBT\*-Netzwerke.

### *Spezifische Potenziale von LGBT\*-Mitarbeitern\_innen*

Aufgrund ihrer besonderen biografischen Erfahrungen im Zuge ihrer Coming-Out-Entwicklung hatten LGBT\*-Mitarbeiter\_innen die Gelegenheit, spezifische Kompetenzen zu entwickeln, die sie als Potenziale in ihre Organisation einbringen können, z.B. Offenheit, Toleranz, Nonkonformismus, Resilienz, Über-Grenzen-Denken, Durchhaltevermögen, soziale Kompetenz, Kommunikationskompetenz, Empathie und Führungskompetenz.



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

## *Wissenschaftlicher Hintergrund*

LGBT\*-Netzwerke – im angloamerikanischen Raum auch als „Employee Resource Groups“ bekannt – sind in wissenschaftlichen Untersuchungen erst seit wenigen Jahren Thema einer fundierten Auseinandersetzung.

Die erste empirische Untersuchung in Deutschland, die das Zusammenwirken von organisationalen Maßnahmen im Rahmen von Diversity-Management-Aktivitäten, der Unternehmenskultur bezogen auf LGBT\*-Aspekte und dem persönlichen Umgang lesbischer und schwuler Mitarbeiter\_innen mit ihrer sexuellen Identität im Arbeitskontext betrachtet hat, ist die Studie „Out im Office?!“ (Frohn, 2007). Die Daten von 2.230 Beschäftigten einbeziehend, wurden insbesondere auch die Auswirkungen des individuellen Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz erhoben. Gleichzeitig stellt die Studie erstmalig für deutsche Erhebungen auch LGBT\*-Netzwerke in den Mittelpunkt der Betrachtung. Grundsätzlich kann als Ergebnis festgehalten werden, dass Mitarbeiter\_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen (können), höhere Werte bei Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen aufweisen (affektives Commitment). Auch konnte festgestellt werden, dass bei größerer Offenheit mehr Ressourcen oder Kapazitäten frei sind bzw. werden, die sonst durch Prozesse der Zensur selbstbezogener Informationen (thinking twice) gebunden sind. Weiterhin ist von Bedeutung, dass Mitarbeiter\_innen in Organisationen mit einem LGBT\*-Diversity-Management bzw. einer offenen Unternehmenskultur bezogen auf LGBT\*-Aspekte tatsächlich auch offen(er) mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Hier sind LGBT\*-Mitarbeiter\_innen-Netzwerke von besonders prägender Bedeutung für die Unternehmenskultur und damit auch für den individuellen Umgang der Beschäftigten: Fast doppelt so viele Mitarbeiter\_innen, die in einem LGBT\*-Netzwerk Mitglied sind, gehen offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um (im Vergleich zu Beschäftigten, die nicht in einem solchen Netzwerk sind). Damit haben diese Netzwerke indirekt eine positive Wirkung auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und freie Ressourcen.

Köllen (2012) verweist in seiner aktuellen Literaturzusammenfassung zum einen auf eine Studie aus 1998 von Frable, Platt und Hoey, in der gezeigt werden konnte wurde, dass der Kontakt mit Mitarbeitern\_innen, die ähnliche „Stigmata“ aufweisen, einen positiven Effekt auf das Selbstbewusstsein der einzelnen Personen hat. DeJordy (2008) stellt darüber hinaus noch einen Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang der Beschäftigten und ihrer Leistungsbereitschaft und -fähigkeit fest. Brenner, Lyons und Fassinger (2010) zeigen, dass das „organizational citizenship behaviour“ (Engagement, das über formale Aspekte des Arbeitsvertrags hinaus geht) von lesbischen und schwulen Beschäftigten, wenn sie offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, höher ist. Weiterhin zitiert Köllen eine Studie von Raymond und Brooks (2002), die als weiteren Benefit die höhere Loyalität der Netzwerk-Mitglieder zum Unternehmen durch ihre geringere Job-Wechselneigung feststellen und damit als positiven Effekt der LGBT\*-Netzwerke eine verstärkte Mitarbeiter\_innen-Bindung konstatieren.

falzen

lochen



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

falzen  
In der aktuellen Studie des Völklinger Kreis e.V. (2011) werden Mitarbeiter\_innen-Netzwerke zusammenfassend als ausgesprochen erfolgreiche „Bottom-up-Initiativen“ (S. 25) beschrieben. Als Best-Practice-Beispiele werden u.a. die LGBT\*-Netzwerke ARCO und Rainbow Group der Commerzbank bzw. Deutschen Bank genannt, die – durch großes Engagement im jeweiligen Unternehmen – Meilensteine, wie z.B. die Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersvorsorge für LGBT\*-Mitarbeiter\_innen, erreichen konnten. Darüber hinaus stellt die Studie fest, dass die Arbeitgeber\_innen von der Kompetenz der Netzwerke profitieren können, so steht im manchen Unternehmen das Netzwerk den „bundesweit eingesetzten Sozialberatern bei Fragen zum Thema Homosexualität zur Verfügung“ (Völklinger Kreis e.V., 2011, S. 25).

lochen  
Aktuell haben Colgan und Kearney (2012) einen Artikel zu LGBT\*-Netzwerken publiziert. Darin beschreiben sie eine Untersuchung von 14 britischen Unternehmen per Fallstudien sowie Befragungen von Personal auf Managementebene, Mitarbeitern\_innen in LGBT\*-Netzwerken und Gewerkschaftsmitgliedern\_innen. Als wesentliche Benefits der Netzwerke benennen sie Sichtbarkeit, Gemeinschaft unter Gleichgesinnten und die Sprecher\_innen-Funktion für Einzelpersonen und Interessensgruppen. Als ein weiteres Ergebnis halten sie fest, dass sich nach den ersten Erfolgen die Frage der Nachhaltigkeit in Zeiten der Rezession stellt.

Ausgehend von der Studie „Out im Office?!“ im Jahr 2007 hat sich die Forschungslandschaft deutlich entwickelt. In dem Zusammenhang erscheint es sinnvoll und notwendig, die Forschungsaktivitäten einerseits quantitativ zu erweitern und andererseits qualitativ zu vertiefen. Bezogen auf ersteres sind stärker als bisher alle Themen rund um bisexuelle Beschäftigte und Trans\*-Personen zu berücksichtigen; bezogen auf den zweiten Aspekt geht es darum, Erkenntnisse zu sammeln, die in einem quantitativ orientierten Forschungsdesign weniger zur Geltung kommen.

Im Rahmen dieser vorliegenden Untersuchung soll demnach der Frage nachgegangen werden, welchen Benefit LGBT\*-Netzwerke sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter\_innen bieten (können). Darüber hinaus geht es darum, zu erheben, welche spezifischen Potenziale LGBT\*-Mitarbeiter\_innen in eine Organisation einbringen können.



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

## *Methode*

Seit drei Jahren findet in Deutschland jährlich der MILK Diversity Kongress statt, um eine Plattform zum Austausch über die Entwicklungen der Diversity-Dimension „Sexuelle Identität“ (und Geschlechtsidentität) zu bieten. Die Zielgruppe sind sowohl Personen, die bereits LGBT\*-Fachwissen erworben haben als auch jene, die sich in dem Bereich weiterbilden wollen.

Im Rahmen eines Workshops des diesjährigen MILK Kongresses wurde untersucht, welchen Benefit LGBT\*-Netzwerke bieten (können) und welche Potenziale LGBT\*-Mitarbeiter\_innen einbringen können. Der 90 Minuten umfassende Workshop stand rund 20 interessierten Teilnehmern\_innen offen. Die Teilnehmer\_innen waren LGBT\*-Diversity-(Alltags-)Experten\_innen und zu großen Teilen entweder in Organisationseinheiten großer Konzerne zum Thema „Diversity and Inclusion“ tätig oder engagieren sich als Sprecher\_innen von LGBT\*-Netzwerken. Ein Großteil der LGBT\*-Diversity-Global-Player von Allianz und der Commerzbank über Daimler, Deutsche Telekom, IBM, IKEA, bis hin zu SAP und UBS waren vertreten.

Nach einer kurzen Vorstellung wurde zu Beginn ein Brainstorming über die Benefits von LGBT\*-Netzwerken sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter\_innen durchgeführt. Nach der Auflistung der Benefits fand ein Ranking statt, um die wahrgenommene Wichtigkeit stärker herausarbeiten zu können. Im Rahmen dieses Rankings erhielt jede\_r Teilnehmer\_in die Möglichkeit, mit jeweils fünf Klebepunkten die Wichtigkeit der Benefits für das Unternehmen bzw. für die Mitarbeiter\_innen zum Ausdruck zu bringen.

Abschließend wurde in einem erneuten Brainstorming-Prozess der Aspekt spezifischer Potenziale, die LGBT\*-Beschäftigte aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen ggf. entwickelt haben, erhoben.

Beide thematischen Schwerpunkte, also

- I. Benefits der LGBT\*-Netzwerke (für Unternehmen und für Mitarbeiter\_innen) und
- II. spezifische Potenziale von LGBT\*-Mitarbeitern\_innen

werden in diesem Ergebnisbericht dargestellt.

Da ca. ein Drittel der Teilnehmer\_innen bisher selbst keine Expertise bezogen auf LGBT\*-Netzwerke aufgebaut hatte, wurden diese Teilnehmer\_innen eingeladen, die Fragen zum Benefit der LGBT\*-Netzwerke aus Potenzialperspektive zu beantworten.



## *Ergebnisse*

### I. Benefits der LGBT\*-Netzwerke (für Unternehmen und für Mitarbeiter\_innen)

Die Benefits aus dem Brainstorming wurden jeweils im Bereich Benefits für Unternehmen und im Bereich Benefits für Mitarbeiter\_innen zu inhaltlich passenden Clustern zusammengefasst.

#### *Benefits für Unternehmen:*

Die Benefits der LGBT\*-Netzwerke für die Organisation können in den folgenden fünf Clustern zusammengefasst werden:

1. Positive extraorganisationale Effekte
2. Positive intraorganisationale Effekte
3. Fachexpertise durch die Employee Resource Group
4. Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion für Mitarbeiter\_innen
5. Netzwerken per se

Das größte Potenzial besteht hinsichtlich positiver extra- und intraorganisationaler Effekte. Bezogen auf die extraorganisationalen Effekte werden insbesondere die Steigerung der Arbeitgeber\_innen-Attraktivität sowie Sichtbarkeit, Image und auch der Zugang zu neuen Märkten bzw. Kunden\_innen benannt.

In der Dimension der intraorganisationalen Effekte ist für die Teilnehmer\_innen des Expertenpools vor allem die Zufriedenheit der Mitarbeiter\_innen, die daraus resultierende Engagements- und Motivationssteigerung und nicht zuletzt die höhere Loyalität bzw. Mitarbeiter\_innen-Bindung von Bedeutung. Auch Effekte auf die Gesundheitsquote durch eine Reduktion des Krankenstands sind zu erwarten.

Als weiterer bedeutsamer Benefit wird die Nutzung der Fachexpertise des Netzwerks bzw. der „Employee Resource Group“ benannt: Die Mitglieder des Netzwerks können als Fachexperten\_innen bzw. „subject matter experts“ für alle in der Organisation auftretenden Fragen rund um das Thema sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität genutzt werden und so in der Funktion einer spezifischen Know-how-Ressource oder einer Experten\_innen-Gruppe z.B. für die LGBT\*-Zielgruppe in Unternehmensprozesse eingebunden werden.

Ein besonders wichtiger Aspekt besteht in der Nutzung des LGBT\*-Netzwerks als Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion für Mitarbeiter\_innen (siehe unten, Benefit für Mitarbeiter\_innen).

Auch das Fördern des „Netzwerks“ per se kann für das Unternehmen ein Benefit sein.



Die folgende Tabelle gibt einen genaueren Überblick über die Benefits für das Unternehmen:

Cluster	Dimensionen	Wichtigkeit
Positive extraorganisationale Effekte	Steigerung der Arbeitgeber_innen- Attraktivität	12
	Sichtbarkeit	10
	Neue Kunden_innen/Märkte	6
	Image	4
	<b>Gesamt</b>	<b>32</b>
Positive intraorganisationale Effekte	Steigerung der Mitarbeiter_innen- Zufriedenheit	7
	Engagements- und Motivationssteigerung	10
	Reduktion des Krankenstands	4
	Mitarbeiter_innen-Bindung	10
	<b>Gesamt</b>	<b>31</b>
Fach-Expertise durch die Employee Resource Group	„subject matter experts“ bzw. Fachexperten_innen	10
	Von Netzwerkmitgliedern lernen	1
	Spezifische Wissensquelle	3
	Know-How-Erhalt	4
	Experten_innen-Gruppe, z.B. für die Zielgruppe LGBT*	4
	Sichtbarkeit von Talenten	3
	<b>Gesamt</b>	<b>25</b>
Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion für Mitarbeiter_innen	Informationsquelle	6
	Beratungsfunktion	5
	role models	3
	<b>Gesamt</b>	<b>14</b>
Netzwerken per se	Netzwerken	1
	Austausch von Netzwerken	4
	<b>Gesamt</b>	<b>5</b>

falzen

lochen



### *Benefits für Mitarbeiter\_innen:*

Die Benefits der LGBT\*-Netzwerke für die Mitarbeiter\_innen können in den folgenden fünf Clustern zusammengefasst werden:

1. Positive berufliche Auswirkungen
2. Team-Zusammenhalt, Zugehörigkeit, Verbundenheit
3. Verbesserung der internen und externen Vernetzung und Kommunikation
4. Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion
5. Positive persönliche Auswirkungen

Die Mitarbeiter\_innen selbst profitieren durch die Mitgliedschaft in LGBT\*-Netzwerken in erster Linie durch positive berufliche Auswirkungen. Das Netzwerken an sich ist positiv für das Herstellen hilfreicher beruflicher Kontakte. Aber auch dadurch, dass die eigene Sichtbarkeit bzw. Visibility durch das Engagement im Netzwerk klarer hervorgehoben wird, können neue Karrierechancen entstehen. Zusätzlich bietet die team-, bereichs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit eine Horizonterweiterung für die Mitglieder der LGBT\*-Netzwerke.

Als weiterer wichtiger Aspekt wird von den Teilnehmern\_innen des Expertenpools gesehen, dass die Mitgliedschaft in LGBT\*-Netzwerken die Bedürfnisse nach Team-Zusammenhalt, Zugehörigkeit und Verbundenheit befriedigen kann. Netzwerke können das Gefühl vermitteln, „nicht allein zu sein“ und auf diese Weise Rückhalt und Orientierung geben.

Darüber hinaus wird der Aspekt der Verbesserung der internen und externen Vernetzung und Kommunikation benannt, wobei einige Teilnehmer\_innen den kurzen Dienstweg aufgrund der ausgeprägten gegenseitigen Unterstützung betonen und die Möglichkeit, so schneller als sonst Informationen zu erhalten. Zugleich kann das Netzwerk auch als Interessensvertretung bei spezifischen Anliegen dienen und auch eine Vernetzung über die eigene Organisation hinaus bieten.

Des Weiteren dient das LGBT\*-Netzwerk als Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion: Im Kreise von Gleichgesinnten ist es möglich, sich über Erfahrungen auszutauschen und bei Bedarf Anregungen zum eigenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz zu erhalten – nicht zuletzt dadurch, dass engagierte Netzwerkmitglieder als Vorbilder bzw. role models fungieren.

Abschließend kann die Mitgliedschaft im LGBT\*-Netzwerk positive persönliche Auswirkungen, wie z.B. die Entfaltung des eigenen Potenzials oder eine Engagements- und Motivationssteigerung, haben. Die Mitglieder können voneinander lernen, gegenseitige Wertschätzung und Spaß an der Zusammenarbeit erleben.





Die folgende Tabelle gibt einen genaueren Überblick über die Benefits für die Mitarbeiter\_innen:

Cluster	Dimensionen	Wichtigkeit
Positive berufliche Auswirkungen	Team-, bereichs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit	7
	Karrierechancen	4
	Mentor_in	2
	Sichtbarkeit/Visibility	8
	Leitungsfunktion	0
	Netzwerken	8
	<b>Gesamt</b>	<b>29</b>
Team-Zusammenhalt, Zugehörigkeit, Verbundenheit	Vertrauen und Verlässlichkeit	0
	„Du bist nicht allein“	13
	Sicherer Hafen	2
	Stabilität/zu Hause	0
	Starkes Netzwerk	1
	Teamgefühl	3
	Ort	1
	Entlastung	2
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	
Verbesserung der internen und externen Vernetzung und Kommunikation	Informationsfluss	8
	Kurze Dienstwege und schnell	3
	Interessensvertretung	5
	Internationale Zusammenarbeit	2
	Vernetzung über Firma hinaus	4
	<b>Gesamt</b>	<b>22</b>
Informationsquelle mit Beratungs- und Vorbildfunktion	Informationsstelle	3
	Anlaufstelle Kontakt	3
	Vorbildfunktion	11
	role models	2
	<b>Gesamt</b>	<b>19</b>
Positive persönliche Auswirkungen	Engagements- und Motivationssteigerung	5
	Potenzialentfaltung	3
	Voneinander lernen	5
	Spaß	3
	Wertschätzung	3
	<b>Gesamt</b>	<b>19</b>

falzen

lochen



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

## II. Spezifische Potenziale von LGBT\*-Mitarbeitern\_innen

falzen  
Neben den Benefits, die durch LGBT\*-Netzwerke für das Unternehmen entstehen können, ist nun die folgende Perspektive von Bedeutung: LGBT\*-Mitarbeiter\_innen haben besondere biografische Erfahrungen gemacht, die sie von heterosexuellen bzw. cissexuellen (Gegenteil von trans\*) Beschäftigten unterscheiden. Durch diese kollektiven biografischen Erfahrungen, die diese Bevölkerungsgruppe sammelt, können spezifische Potenziale entstehen – vergleichbar mit den durch einen Migrationshintergrund verbundenen besonderen Potenzialen wie z.B. bilinguale Kompetenzen.

lochen  
Gerade die Bewältigung der herausfordernden Situationen, die durch die Prozesse des inneren und äußeren Coming Outs erlebt werden, besteht die Möglichkeit der Entwicklung besonderer personaler und interpersonaler Kompetenzen bei LGBT\*-Personen. So könnte es sein, dass sie eine besondere Form der Resilienz, also der psychischen Widerstandsfähigkeit, entwickelt haben, die für das Unternehmen z.B. in Veränderungsprozessen von großem Nutzen sein kann. Weiterhin könnten besondere soziale Kompetenzen entstanden sein, die für die Organisation in Konfliktsituationen in positiver Weise genutzt werden könnten.

Im Weiteren werden die Ergebnisse des zweiten Brainstorming-Prozesses zu solchen spezifischen Potenzialen von LGBT\*-Mitarbeitern\_innen abgebildet. Die Zuordnung zu personalen und interpersonalen Kompetenzen erfolgte erst im Zuge der Auswertung.

Abschließend ist wichtig zu betonen, dass es sich bei der Sammlung dieser Kompetenzen um Potenziale handelt, die abhängig von der eigenen Biografie und dem Umgang mit der eigenen sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität als spezifische Kompetenzen entstehen können, jedoch nicht notwendigerweise entstehen; die qualitative Erhebungsform unterstreicht das explorative Erkenntnisinteresse, eine weitere empirische Überprüfung der Ergebnisse ist zu empfehlen.

Personale Kompetenzen:

- ☉ Widerstände überwinden, Resilienz
- ☉ Selbst-Bewusst-Sein, i.S. von sich selbst bewusst werden, Selbstreflexion
- ☉ Selbstakzeptanz, Offenheit, Toleranz, Aufgeschlossenheit sich selbst gegenüber
- ☉ Nonkonformismus, mehr Bewusstsein für (selbst definierte) Werte und Normen
- ☉ Breiteres Spektrum, Verhaltensrepertoire, Ausbruch aus gewohnten Rollenklischees
- ☉ Über Grenzen denken, alles ist möglich, qu(e)er denken
- ☉ Phantasie
- ☉ Durchhaltevermögen, Durchsetzungsfähigkeit
- ☉ Ressourcen/Kraftquellen



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Interpersonale Kompetenzen:

- ② Soziale Sensorik, Filter, Außenorientierung
- ② Soziale Kompetenz, Vorausschau und Strategie
- ② Wertschätzung und Sensitivität für Gleichbehandlung, Respekt vor „Andersartigkeit“
- ② Positives Image transportieren
- ② Kommunikationskompetenz
- ② Perspektivenwechsel
- ② Einfühlungsvermögen, Empathie
- ② Führungskompetenz, Projektmanagementkompetenz
- ② Gemeinsamkeiten über kulturelle Grenzen hinweg sehen

### *Zukunftsperspektiven und Empfehlungen*

Die Entwicklungen der letzten fünf Jahre im Themenkomplex LGBT\*-Diversity lassen für die Zukunft ableiten, dass Arbeitgeber\_innen ihr LGBT\*-Engagement mindestens stabilisieren und mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit sogar expandieren werden. Sämtliche Aspekte, die in diesem Ergebnisbericht besprochen wurden, stellen gerade in der aktuellen wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Lage zentrale Erfolgsfaktoren dar - insbesondere die Benefits, die LGBT\*-Netzwerke bzw. Employee Resource Groups für Arbeitgeber\_innen bieten sowie die Potenziale, die LGBT\*-Mitarbeiter\_innen in ihre Organisationen einbringen können. Es ist zu erwarten, dass diese Benefits sukzessive von Wirtschaftsunternehmen ebenso wie von weiteren Organisationen, z.B. öffentlichen Verwaltungen etc., erkannt werden und ein Bedürfnis auf Erschließung derselben wecken.

Für weitere Forschung ist zu empfehlen, die angesprochene quantitative Erweiterung sowie qualitative Vertiefung anzustreben. In dem Zusammenhang sollten neben lesbischen und schwulen Beschäftigten verstärkt auch bisexuelle sowie transidente bzw. transgender Arbeitnehmer\_innen in den Fokus affirmativer Forschung gerückt werden. Dabei ist insbesondere auch der Aspekt eventueller spezifischer Kompetenzen empirisch zu überprüfen. Darüber hinaus ist eine verstärkt intersektionale Forschungsperspektive wünschenswert, die neben der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität weitere Diversity-Merkmale und deren Verschränkungen mit berücksichtigt. Bezogen auf die arbeits- und organisationspsychologische Forschung wäre es weiterhin interessant, die Arbeit von Netzwerken bzw. Employee Resource Groups grundsätzlich, also nicht ausschließlich bezogen auf LGBT\*-Themen zu betrachten, um so Best-Practice-Perspektiven übertragen zu können.



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

## *Literatur*

Colgan, F. & Kearney, A. (2012). Visibility and voice in organisations. Lesbian, gay, bisexual and transgendered networks. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*. 31 (4), 358-378.

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. Verfügbar unter: <http://www.dominicfrohn.de/publikationen.htm> [12.07.2012]

Köllen, T. (2012). Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26 (2), 113-166.

Völklinger Kreis e.V. (2011). *Diversity Management in Deutschland 2011. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V.* Berlin: Völklinger Kreis e.V. (Hrsg.).

## *Zitation*

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.  
Verfügbar unter: <http://www.dominicfrohn.de/publikationen.htm> [Datum einsetzen].



**Dominic Frohn**

Gemeinsam Entwicklung gestalten.

### *Informationen zum Autor*

Neben seinen wissenschaftlichen Tätigkeiten arbeitet Dominic Frohn als selbstständiger Berater, Coach, Mediator und Trainer in eigener psychologischer Praxis in Köln. Seine wissenschaftliche Sozialisation erfuhr er in quantitativen und qualitativen Methoden an der Universität zu Köln und bringt seine Kompetenzen z.B. als Lehrbeauftragter für Differenzielle Psychologie an der Hochschule Fresenius ein. Weitere Qualifikationen entwickelte er durch Ausbildungen in klientenzentrierter Psychotherapie, Mediation, Systemischem Coaching und Hypnosystemischer Beratung und Therapie und ist als anerkannter Ausbilder in Mediation im INeKO-Institut an der Universität zu Köln tätig.

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. Diese Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und konkreter praktischer Anwendungserfahrung bildet die Grundlage für seine maßgeschneiderten state-of-the-art-Vortrags- und Trainingskonzepte.

In Bezug auf LGBT\*-Themen hat sich Dominic Frohn besonders durch seine ehrenamtliche Tätigkeit für SchLAu NRW, seine Beratungstätigkeiten im Rubicon Beratungszentrum in Köln sowie die Durchführung seiner Studie „Out im Office?!“ qualifiziert. 2009 wurde er für sein ehrenamtliches Engagement in diesem Bereich mit der Kompassnadel des Schwulen Netzwerks NRW e.V. ausgezeichnet.

Weitere Informationen, u.a. die Studie „Out im Office?!“ finden Sie unter [www.dominicfrohn.de](http://www.dominicfrohn.de).

© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten. 2012