

# Out im Office?!



Sexuelle Identität,  
(Anti-)Diskriminierung  
und Diversity am Arbeitsplatz

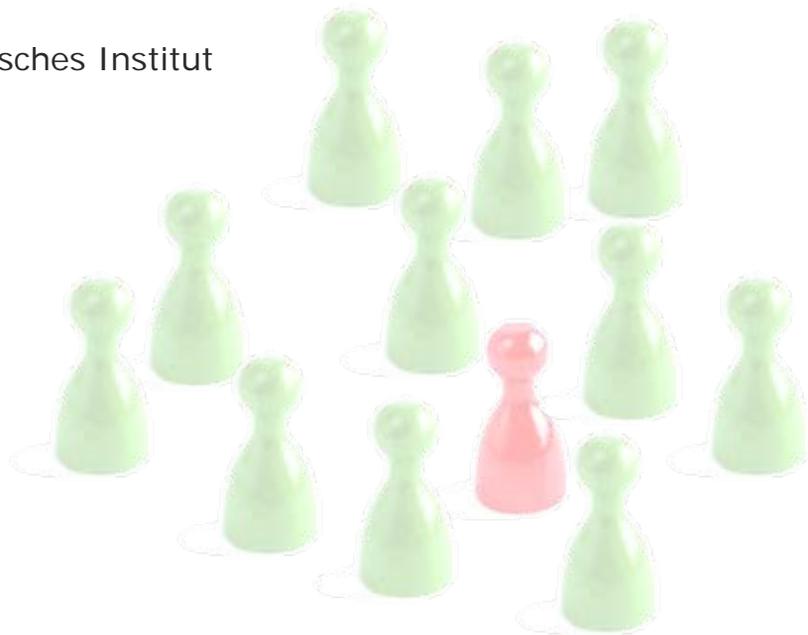
- Ergebniszusammenfassung -

Dominic Frohn – Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Diplom-Psychologe – Berater | Coach | Mediator | Trainer

Universität zu Köln – Psychologisches Institut

© Dominic Frohn, 2007



# Überblick

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



1. Einleitung
2. Stichprobenbeschreibung
3. Ergebnisse
  - a. Offenheit bzgl. sexueller Identität
  - b. Persönliche Faktoren, die Offenheit beeinflussen
  - c. Faktoren der Organisation, die Offenheit beeinflussen
  - d. Akzeptanzerfahrung
  - e. Ungleichbehandlung und Diskriminierung
  - f. Konsequenzen des Umgangs mit der sexuellen Identität
4. Fazit
5. Dank
6. Autorenhinweis



# Einleitung

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



- Seit 10 Jahren erste quantitative Befragung zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen als Thema am Arbeitsplatz
- Einige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatz-relevante Themen mit betrachtet haben
- Wenige qualitative Untersuchungen z.B. Maas zu homosexuellen Führungskräften (1999) und Losert zu lesbischen Frauen (2004)
- Veränderungen der letzten Jahre machen erneute Untersuchung notwendig
  - Juristisch: LPartG, AGG, etc.
  - Gesellschaftlich: mehr Präsenz
  - Organisationsbezogen: Diversity
  - Community: Ausdifferenzierung/Berufsverbände



# Stichprobe

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



- ❗ Online-Befragung: Befragungszeitraum 01.09.-31.10.2006
- ❗ 2712 Personen haben die Befragung zu Ende beantwortet
- ❗ Nach Datenbereinigung in Stichprobe 2230 Schwule und Lesben aus Deutschland
- ❗ Durchschnittliches Lebensalter der Befragten: 35 Jahre
- ❗ Verteilung nach biologischem Geschlecht 30,2% Frauen und 69,8% Männer
- ❗ Ausbildungsniveau: 23% Haupt- oder Realschule
- ❗ Beruflicher Status:
  - 4% (Fach-)Arbeiter/in
  - 69% (Leitende) Angestellte
  - 10% Beamte/innen
  - 6% Selbstständige (+ Azubis, Studierende, Sonstige)

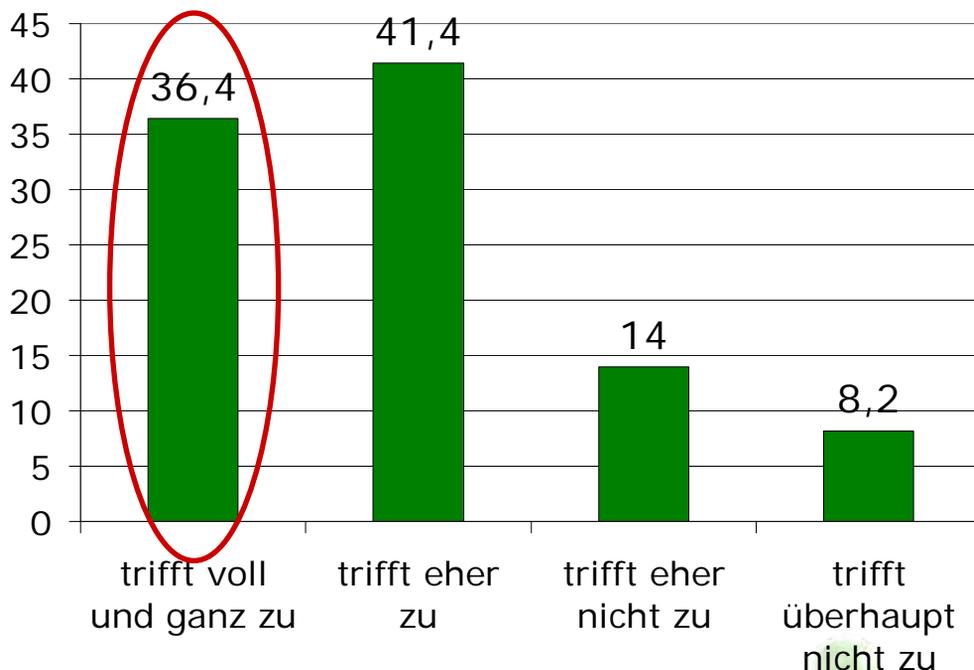


# Offenheit bezüglich sexueller Identität

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren kann ich heute offener mit meiner sex. Or. am Arbeitsplatz umgehen.“ (n=1643)



**Praxiskommentar:**  
„Die deutlich gestiegene Offenheit gegenüber dem Thema ‚sexuelle Orientierung‘ hat noch nicht zu einer spürbaren Akzeptanz im täglichen Arbeitsleben geführt.“  
Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting

Mehr als ein Drittel der Befragten ist der Ansicht, dass sie „heute offener mit ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz umgehen“ können. Dennoch sagen fast 60% der Befragten, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre Homosexualität zu verschweigen. Nur ein Viertel der Lesben und Schwulen stimmt der Aussage „Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als schwul/lesbisch erkannt zu werden.“ überhaupt nicht zu.



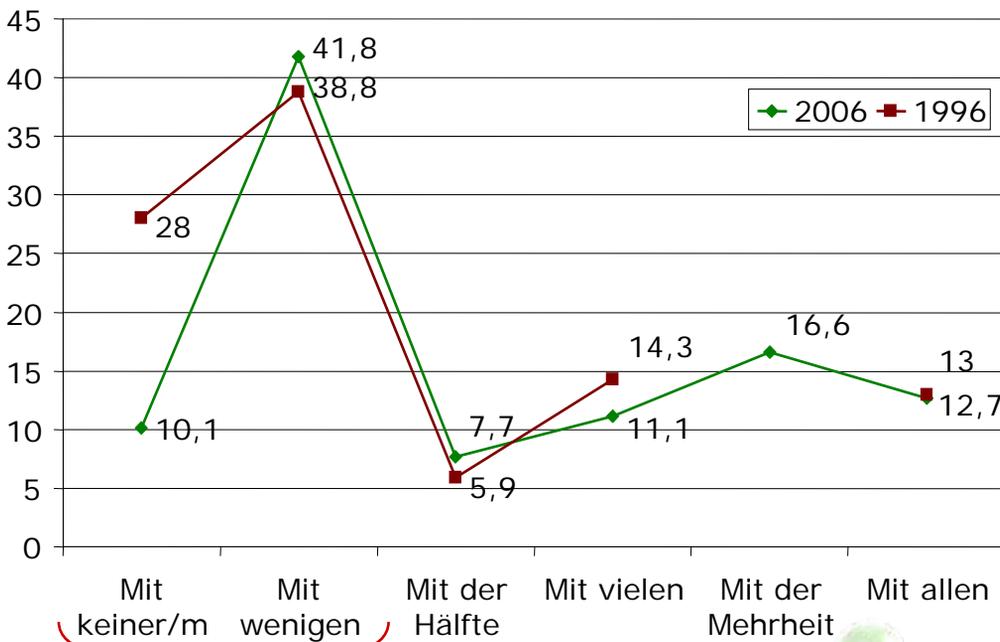
Komplexere statistische Angaben werden in dieser Publikation aus Raumgründen nicht ausgeführt. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an den Autor (siehe 7.).

# Offenheit bezüglich sexueller Identität

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Mit wie vielen Ihrer Kollegen/innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“  
(n=2220)



**Praxiskommentar:**  
*„In vielen Organisationen bleibt Unterschiedlichkeit unentdeckt, wird geduldet oder ignoriert; dabei bietet Vielfalt eine Grundlage für Weiterentwicklung und Mehrwerte.“*  
 Michael Stuber,  
 Ungleich Besser  
 Diversity Consulting

2006 51,9% vs. 1996 66,8%

Rund 52% der Befragten sprechen mit keiner/m Kollegen/in oder wenigen Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität. Gegenüber Führungskräften existiert noch weniger Offenheit: 65% sprechen mit keiner/wenigen Führungskräften. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind, sprechen 48% mit keiner/m Mitarbeiter/in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter/innen über ihre sexuelle Identität.



# Persönliche Faktoren, die Offenheit beeinflussen

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



Haben Geschlecht, Lebensalter und Lebensstand der Befragten, die berufliche Position und die religiöse Anschauung einen Einfluss?

Das Geschlecht hat keinen wesentlichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Frauen und Männer unterscheiden sich hier kaum.

Beim Lebensalter scheint es so zu sein, dass Befragte mittleren Alters (35-50 Jahre) am offensten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen.

Bezüglich des Lebensstands ist es eindeutig so, dass ledige Befragte deutlich verschlossener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen: Nur 13% der ledigen Befragten, aber 23% der Personen in einer Partnerschaft und sogar 44% der verpartnerten (nach LPartG) Befragten sind „offen“.

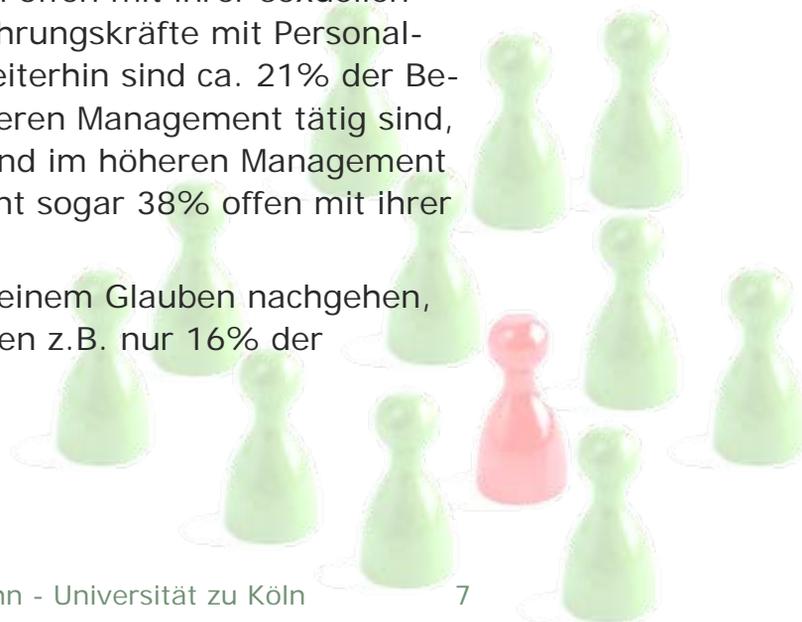
Auch die berufliche Position beeinflusst den Umgang mit der sexuellen Identität: Etwa 19% der Befragten, die nicht als Führungskraft tätig sind, gehen offen mit ihrer sexuellen Identität um, aber 29% der Führungskräfte mit Personalverantwortung sind „offen“. Weiterhin sind ca. 21% der Befragten, die nicht oder im mittleren Management tätig sind, als offen zu bezeichnen, während im höheren Management 25% und im hohen Management sogar 38% offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen.

Ein Viertel der Befragten, die keinem Glauben nachgehen, kann als „offen“ gelten, hingegen z.B. nur 16% der Katholiken.

## Praxiskommentar:

*„Das Umfeld in Deutschland ist normativ geprägt. Der Anpassungsdruck geht zu Lasten von Kreativität und persönlicher Zufriedenheit.“*

Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting



# Faktoren der Organisation, die Offenheit beeinflussen

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



Hat die Branche und die Unternehmensgröße einen Einfluss? Hat Diversity Management einen Einfluss?

In traditionellen Branchen fällt es den Mitarbeitern/innen schwerer, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als in weniger traditionellen Branchen. So gehen in konservativen Branchen nur 17% der Befragten offen mit ihrer sexuellen Identität um, beim Militär bzw. bei der Bundeswehr sind es sogar nur 14,3% der Befragten. In den Branchen, die als nicht konservativ gelten können, sind hingegen fast 30% der Befragten als offen zu bezeichnen.

Befragte in kleinen Organisationen gehen offener mit der sexuellen Identität um. 40% der Personen in Organisationen, die bis zu zehn bzw. zehn bis 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen, sind verschlossen. Etwa 52% der Befragten in Unternehmen zwischen 50 und 1000 Beschäftigten sind als verschlossen zu bezeichnen und in Großunternehmen (d.h. über 1000 Mitarbeiter/innen) sind sogar 56% verschlossen. Mitarbeiter/innen in Unternehmen, die Diversity-Aktivitäten durchführen, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um als Mitarbeiter/innen in Unternehmen, die keine Diversity-Aktivitäten durchführen. Je mehr Diversity-Aktivitäten ein Unternehmen hat, z.B. Anti-Diskriminierungsrichtlinien, Trainings zu Diversity etc., desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um.

## Praxiskommentar:

„Die Ergebnisse stellen einen weiteren Beleg für die positive Wirkung von Diversity Management dar.“

Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting



# Faktoren der Organisation, die Offenheit beeinflussen

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



## Hat die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen einen Einfluss?

In ca. 85% der Fälle existiert kein Netzwerk für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans-Personen. Bei den verbleibenden 15%, in denen ein solches Netzwerk vorhanden ist, wird es in der Hälfte der Fälle (7,1%) nicht vom Unternehmen anerkannt. Nur rund 5% der Befragten sagen, dass es in das Unternehmen eingebunden wird und 4,5% beschreiben, dass das Netzwerk vom Unternehmen finanziell unterstützt wird.

Personen, die in einem Mitarbeiternetzwerk und/oder Berufsverband für Lesben und Schwule organisiert sind, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um.

Ca. 86% der Befragten schätzen das Klima bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen in ihrem Team als gut ein. Das Klima im gesamten Unternehmen wird mit 77% Zustimmung zwar etwas weniger häufig als gut eingeschätzt, aber dennoch sind es mehr als drei Viertel der Befragten, die feststellen, dass das Klima gut sei.

Die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen hat einen maßgeblichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Je freundlicher die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen, desto mehr Befragte können offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen.

### Praxiskommentar:

*„In allen Bereichen von Diversity und Work/Life spielt die gelebte und erlebte Organisationskultur eine entscheidende Rolle für die Nutzung individueller Potenziale.“*

Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting

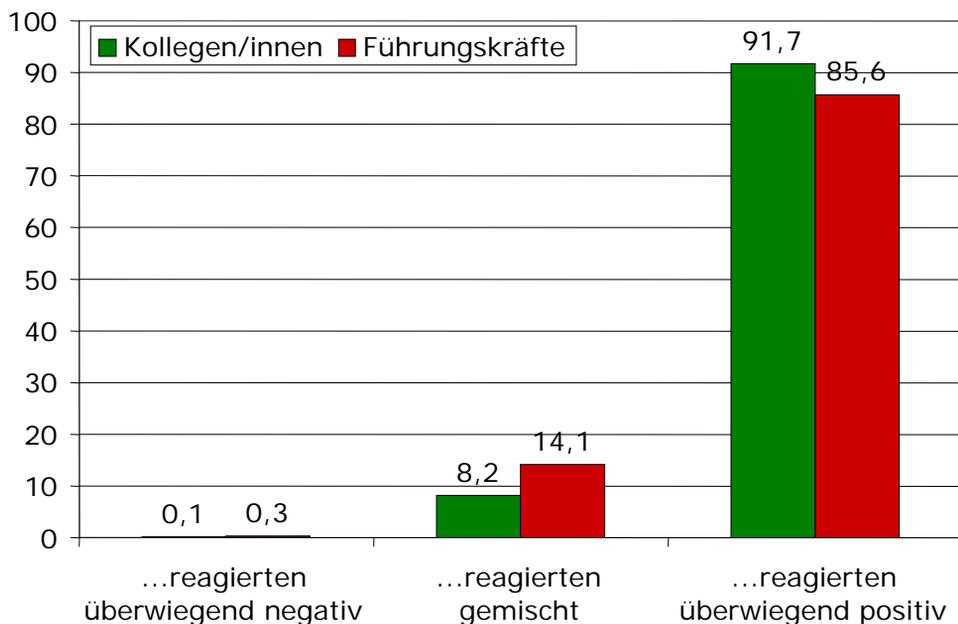


# Akzeptanzerfahrung

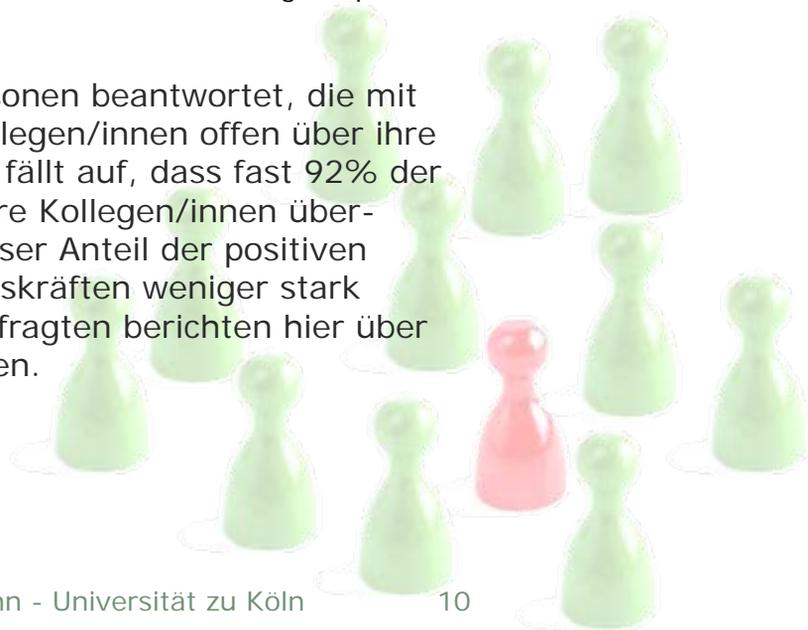
1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Meine Kollegen/innen bzw. meine Führungskräfte...“ (n=1163 bzw. 1312)



Diese Frage haben nur die Personen beantwortet, die mit mindestens der Hälfte ihrer Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen. Es fällt auf, dass fast 92% der Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen/innen überwiegend positiv reagierten. Dieser Anteil der positiven Reaktionen ist bei den Führungskräften weniger stark ausgeprägt: Nur 85,6% der Befragten berichten hier über überwiegend positive Reaktionen.

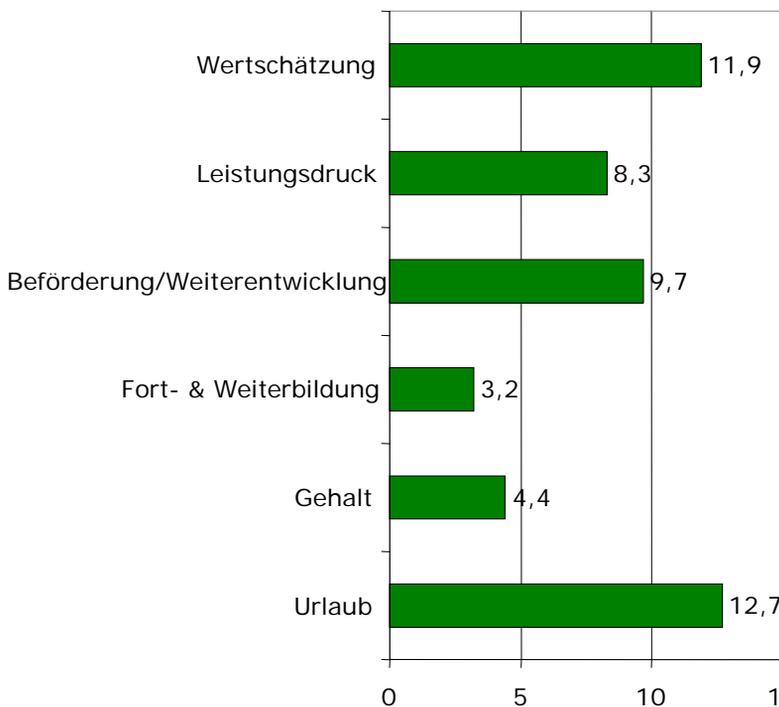


# Ungleichbehandlung und Diskriminierung

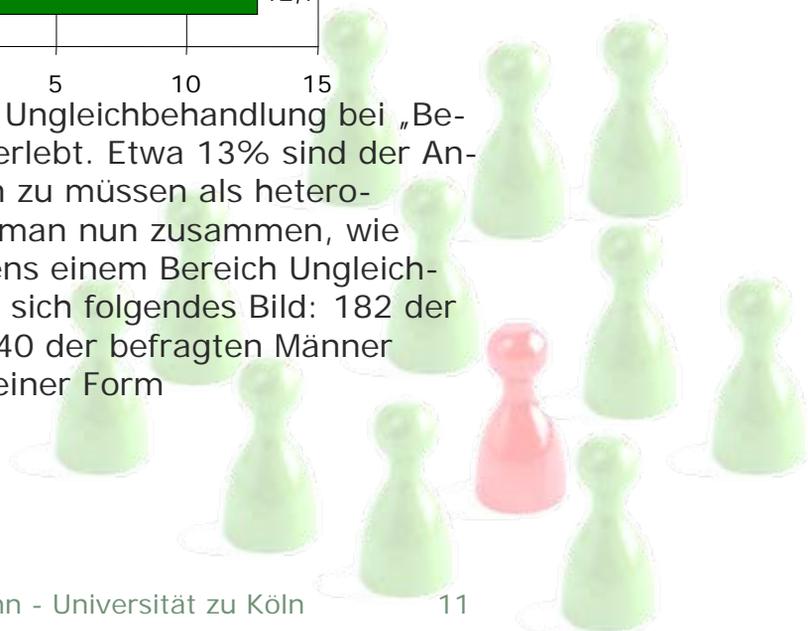
1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Ungleichbehandlung in folgenden Bereichen erlebt.“ (n=2230)



Z.B. haben 10% der Befragten Ungleichbehandlung bei „Beförderung/Weiterentwicklung“ erlebt. Etwa 13% sind der Ansicht, beim Urlaub flexibler sein zu müssen als heterosexuelle Kollegen/innen. Fasst man nun zusammen, wie viele der Befragten in mindestens einem Bereich Ungleichbehandlung erlebt haben, zeigt sich folgendes Bild: 182 der befragten Frauen (27%) und 440 der befragten Männer (28,3%) haben in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt.

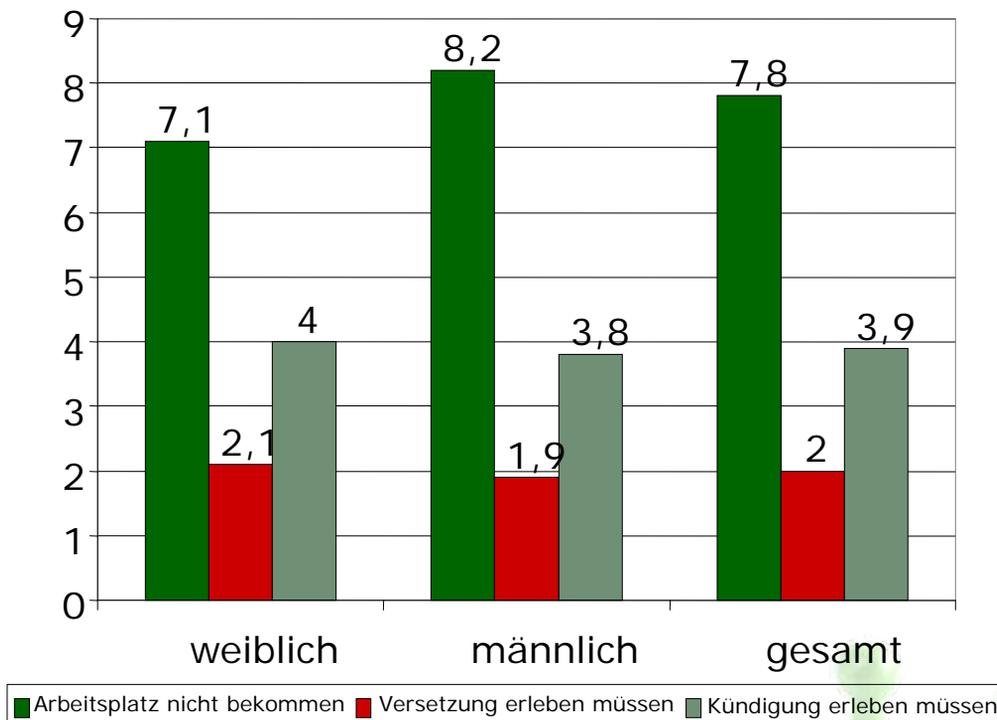


# Ungleichbehandlung und Diskriminierung

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Folgendes erlebt.“ (n=2230)



Fast 8% der Befragten geben an, dass sie wegen der sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben. 2% mussten eine Versetzung, fast 4% eine Kündigung erleben. Insgesamt haben 11,6% der Befragten in mindestens einer der drei genannten Formen Diskriminierung erlebt.



# Ungleichbehandlung und Diskriminierung

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. **Ergebnisse**
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Folgendes erlebt.“ (n=2230)

Diskriminierung	Weiblich	Männlich
Unangenehmes Interesse am Privatleben	34.5%	33.8%
Ignorieren d. Person/ihrer sex. Orientierung	33.1%	28.3%
Kontaktabbr./Soziale Ausgrenzung/Isolation	25.4%	20.4%
Befürchtung sexueller Anmache	28.8%	25.4%
Weniger Informationen/Komm.-Ausschluss	18.4%	17.1%
Sinnl. Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik	11.0%	11.7%
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	51.6%	55.9%
Nicht mehr ernst genommen werden	25.0%	27.3%
Imitieren/Lächerlichmachen	42.9%	45.1%
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	17.1%	19.6%
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	10.4%	9.9%
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	5.1%	5.7%
Beschimpfung/Beleidigung	23.5%	23.2%
Mobbing/Psychoterror	19.9%	22.4%
Körperliche Gewalt/Aggression	8.0%	8.4%
Unangenehme sexuelle Anspielungen	34.3%	29.9%
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	8.9%	5.8%

**Praxiskommentar:**

„Welche Art von Witzen über ‚Andere‘ hierzulande akzeptiert wird – sei es privat, im Büro, in der Gesellschaft oder in den Medien – ist ein Zeichen von Unkenntnis und Respektlosigkeit.“

Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting

Mehr Frauen erleben „Ignorieren“ oder „Kontaktabbruch/Ausgrenzung/Isolation“ etc., während mehr Männer „Tuscheln/Gerüchte/Lügen“ erleben oder sich „nicht mehr ernst genommen“ fühlen. Einer der wesentlichsten Unterschiede besteht im Bereich der unangenehmen sexuellen Anspielungen bzw. Belästigung.

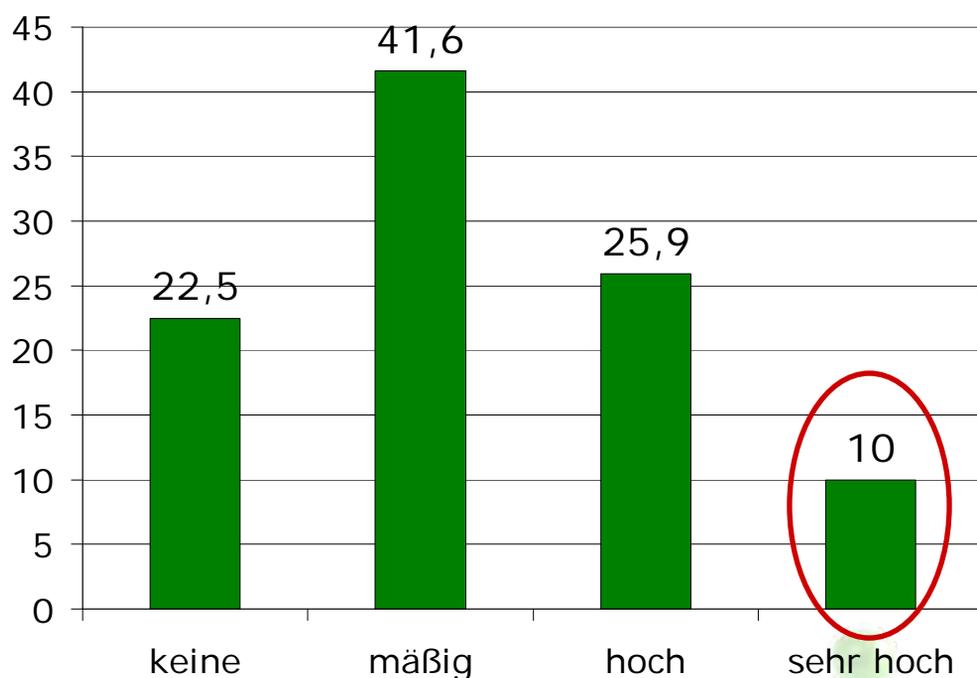


# Ungleichbehandlung und Diskriminierung

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



## Diskriminierungsindex (n=2230)



Nur 22,5% der Befragten Lesben und Schwulen haben am Arbeitsplatz keine Diskriminierung erlebt. Insgesamt 77,5% der Befragten haben Diskriminierung erlebt. Ein Viertel der Befragten hat hohe Diskriminierungserfahrung, 10% können als sehr stark diskriminiert gelten.



# Konsequenzen der Offenheit/Nicht-Offenheit

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



„Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen Kollegen/innen...“

- „...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann.“  
Rund 57% Zustimmung
- „...darüber, welche Symbole ich am Arbeitsplatz zeige, die meine sexuelle Orientierung kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker).“  
Rund 45% Zustimmung
- „...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. ob ich ein Beispiel verwende, dass schwul-lesbische Inhalte hat).“  
Rund 46% Zustimmung
- „...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).“ Etwa 41% Zustimmung

## Praxiskommentar:

*„Den meisten Menschen ist nicht bewusst, wie weit reichend und tief greifend das Thema sexuelle Orientierung unseren Alltag beeinflusst.“*

Michael Stuber,  
Ungleich Besser  
Diversity Consulting

Zwischen 40 und 60% der Befragten machen sich mehr Gedanken als ihre heterosexuellen Kollegen/innen.

Mitarbeiter/innen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, verwenden weniger Ressourcen darauf, ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren. Je offener die Befragten mit ihrer sexuellen Identität umgehen (können), desto mehr Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung. Je verschlossener sie sind, desto mehr Ressourcen benötigen sie, um sich um dieses Thema Gedanken zu machen.



# Konsequenzen der Offenheit/Nicht-Offenheit

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



## Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden?

Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weisen weniger psychosomatische Beschwerden auf. Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität sind, geben mehr somatische Beschwerden an. Auch bezüglich Suizidalität, schlechtem Appetit, Einschlafschwierigkeiten und Schuldgefühlen haben „Verschlossene“ deutlich höhere Werte.

## Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit?

Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, äußern sich eindeutig positiver bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit. Je offener die Befragten sind, desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit.

## Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf die Verbundenheit mit der Organisation, für die sie tätig sind?

Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, äußern sich eindeutig positiver gegenüber ihrem Unternehmen bzw. weisen ein höheres Commitment mit ihrer Organisation auf als Personen, die eher verschlossen sind.



# Konsequenzen der Offenheit/Nicht-Offenheit

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



Wählen Lesben und Schwule Unternehmen bei Kaufentscheidungen oder Bewerbungen danach aus, ob diese „gay-friendly“ sind?

Nur 5,2% der Befragten sagen, dass sie es überhaupt nicht wichtig finden, dass Unternehmen darüber informieren, ob sie lesben- und schwulenfreundlich sind oder nicht. Ein wesentlicher Teil der Befragten nutzt solche Informationen hingegen und bevorzugt Unternehmen, die als „gay-friendly“ gelten können in unterschiedlichen Bereichen:

Bevorzugung bei Nutzung von Dienstleistungen 79,0%

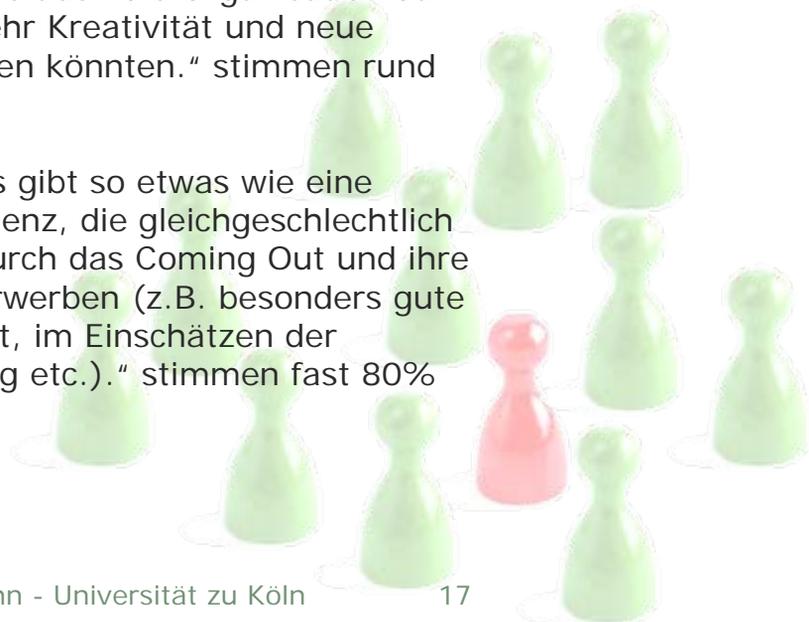
Bevorzugung bei Kaufentscheidungen 72,5%

Bevorzugung bei Bewerbung bei Unternehmen 69,7%

Somit beeinflusst diese Information die Handlungen von ca. 70-80% der Befragten.

Der Aussage „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.“ stimmen rund 88% der Befragten zu.

Dem Statement „Ich glaube, es gibt so etwas wie eine schwule oder lesbische Kompetenz, die gleichgeschlechtlich lebende Menschen vor allem durch das Coming Out und ihre besondere Lebensgeschichte erwerben (z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.).“ stimmen fast 80% der Befragten zu.



# Fazit

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. **Fazit**
5. Dank
6. Autor



- Die Situation hat sich im Vergleich zu 1997 etwas verbessert
- Allerdings ist der aktuelle Stand wesentlich schlechter als unter den veränderten Bedingungen zu erwarten gewesen wäre!
- 52% der Befragten gehen am Arbeitsplatz verschlossen mit ihrer sexuellen Identität um
- Weniger als ein Viertel der Befragten hat keine Diskriminierungserfahrungen gemacht, 10% der Befragten sind als hoch diskriminiert zu bezeichnen
- Diese Situation hat bedeutsame Auswirkungen auf psychosomatische Beschwerden, Ressourcen, Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit der Organisation



# Fazit

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. **Fazit**
5. Dank
6. Autor



Verbesserung ist nötig, aber wie?

- 1. Präventive Anti-diskriminierungsarbeit
- 2. Vollständige juristische Absicherung
- 3. Uneingeschränkte Betriebliche Gleichstellung
- 4. Umfassendes Diversity Management (inkl. Training)
- 5. Offene und akzeptierende Unternehmenskultur
- 6. Anerkannte und eingebundene Mitarbeiter/innen-Netzwerke
- 7. Adäquater (Opfer-)Schutz im Diskriminierungsfall
- 8. Mediation als geeignete Konfliktlösungsstrategie



# Dank

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. Autor



Ich möchte mich von Herzen bei den interessierten und motivierten Teilnehmern/innen meiner Befragung bedanken – ohne sie wäre diese Studie nicht möglich gewesen. Ebenso gilt mein Dank M. Stuber und der Firma Ungleich Besser, die als Kooperationspartner diese Studie unterstützt haben. Zusätzlich gilt mein besonderer Dank allen Privatpersonen und Organisationen, wie z.B. der LAG Lesben NRW e.V., dem LSVD Deutschland e.V. und dem Schwulen Netzwerk NRW e.V., die zu der so erfolgreichen Distribution des Studienaufrufs beigetragen haben. Abschließend möchte ich mich für die wert- und liebevolle Unterstützung meiner (Wahl-)Familie – und damit allen, die sich zu dieser zählen – bedanken.



# Autorenhinweis

1. Einleitung
2. Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Fazit
5. Dank
6. **Autor**



Bereits im Studium hat Dominic Frohn Schwerpunkte für seine heutige Tätigkeit gesetzt und sich auf die Themen Arbeits- und Organisationspsychologie, Gesundheitspsychologie und Klinische Psychologie spezialisiert.

Neben seiner wissenschaftlichen Kompetenz entwickelte er weitere Qualifikationen durch Ausbildungen in klientenzentrierter Psychotherapie, Mediation, Systemischem Coaching und Hypnosystemischer Therapie.

Parallel zu seiner angestellten Tätigkeit arbeitet er freiberuflich: Neben Lehraufträgen an der humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, ist er als Trainer z.B. für Ausbildungen in Mediation an einem Institut an der Universität zu Köln tätig.

Die verbleibende Zeit nutzt er zur Promotion an der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie an der Universität zu Köln zum Thema „Psychische Belastungen und Psychosomatik am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von Diversity-Aspekten“.

Das Thema Diversity und seine Zusammenhänge zur (psychischen) Gesundheit von Arbeitnehmern/innen beschäftigen Dominic Frohn nicht erst seit seiner Tätigkeit im Diversity Management eines internationalen Konzerns. So sind sowohl seine wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen als auch seine praktischen Referenten- bzw. Trainertätigkeiten von der Bearbeitung dieser Themenkreise motiviert.



Für

- 🚩 Fragen, Anregungen, Kritik
  - 🚩 speziellere Auswertungs- sowie Vortragsanfragen
  - 🚩 vollständige Literaturangaben und/oder
  - 🚩 weiterführende Informationsangebote
- steht der Autor unter [schreiben@dominicfrohn.de](mailto:schreiben@dominicfrohn.de) gern zur Verfügung.

© Dominic Frohn, 2007

