



IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

**HAY**



*Bayerischer  
Jugendring*

# How are you?

Die Lebenssituation von LSBTIQA\* Jugendlichen  
und jungen Erwachsenen in Bayern



Dominic Frohn (er/ihn)  
Wissenschaftliche Projektleitung

Nain Heiligers (kein Pronomen)  
Wissenschaftliche Projektkoordination



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## HAY-Studie: Zielsetzung

- Zielsetzung:
  - systematische Erfassung von Daten zur Lebenssituation und Wohlbefinden von LSBTIQA\* Jugendlichen
  - Identifikation von praktischen Implikationen in Bezug auf
    - Stressoren und Risikofaktoren (z.B. Diskriminierung)
    - Resilienzfaktoren (z.B. Stärken und Ressourcen)
- Zielgruppe: LSBTIQA\* Jugendliche und junge Erwachsene in Bayern zwischen 14 und 27 Jahren



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Methodisches Vorgehen

- Online-Befragung zwischen dem 17.04. und 25.06.2023
- Distribution, u. a. via:
  - Verteiler, Newsletter-Kanäle sowie relevante Schnittstellen,
  - Studienaufruf, Reminder und Last Call,
  - Social Media als auch Printmaterial.

Community-basierte Forschung:  
Einbindung von  
- Fach-Expert:innen und  
- Alltags-Expert:innen



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Themenfelder des Fragebogens

- Demografie & LSBTIQA\* Identität
- Wohlbefinden & Resilienz
- Offenheit im Umgang mit LSBTIQA\* Identität
- Diskriminierung
- Soziale Unterstützung
- Partizipation & Freizeit
- Bedarfe



# IDA

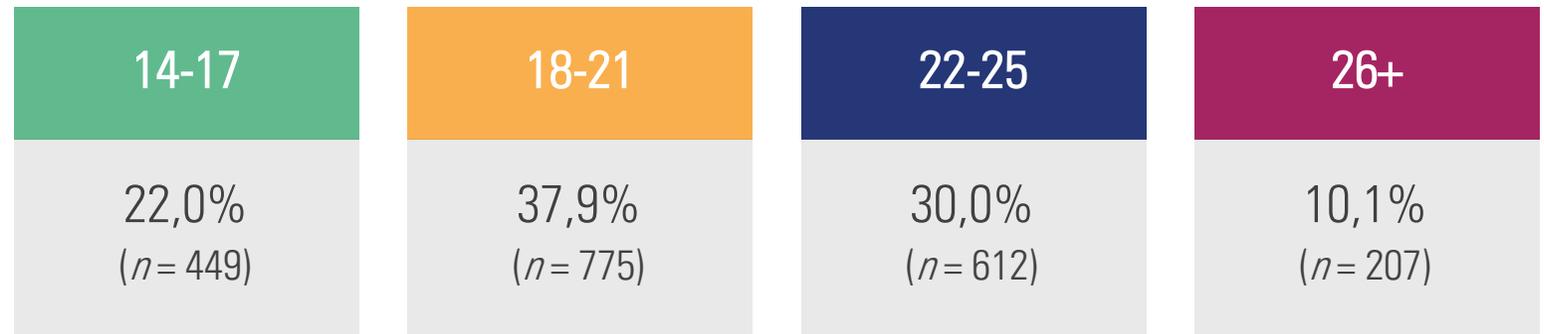
Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Demografie

— Finaler Datensatz:  $N = 2.043$  (insgesamt öffneten 4.058 Personen mind. die erste Seite, 2.061 Personen beendeten die Umfrage)

— Altersschnitt: 20,58 Jahre ( $SD = 3,53$ )

### 4 Kategorien





# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Demografie

### Einwohnerzahl und Stadt-Land-Kategorien

Einwohnerzahl	% ( <i>n</i> )	Kategorie (%; <i>n</i> )
Weniger als 3.000	14,9% (305)	Landgemeinde (21,9%; 447)
3.000 bis unter 5.000	7,0% (142)	
5.000 bis unter 10.000	9,0% (184)	Kleinstadt (20,7%; 422)
10.000 bis unter 20.000	11,6% (238)	
20.000 bis unter 50.000	10,1% (206)	Mittel-/Großstadt (30,4%; 621)
50.000 bis unter 500.000	20,3% (415)	
500.000 oder mehr	17,8% (363)	Metropole (17,8%; 363)
Ich weiß nicht./Keine Angabe	9,3% (190)	

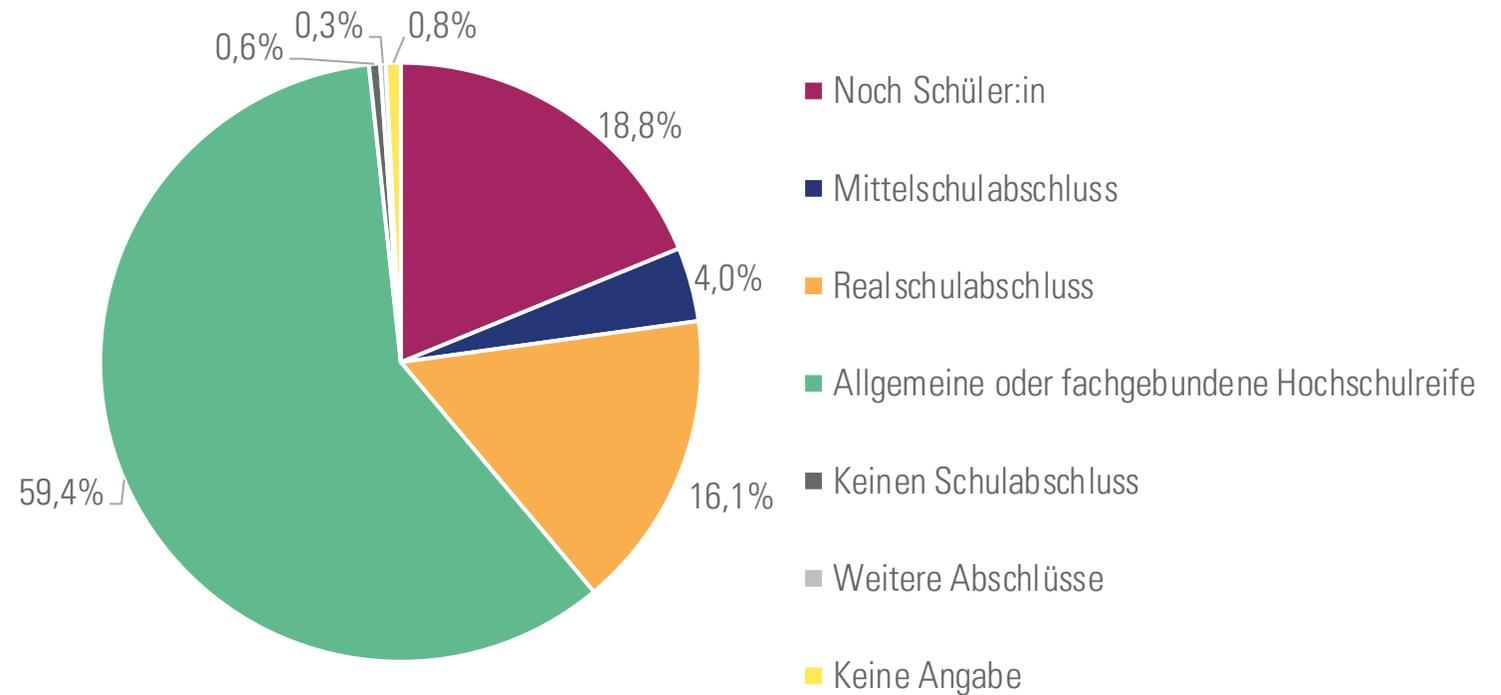


# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Demografie

### Höchster allgemeinbildender Schulabschluss

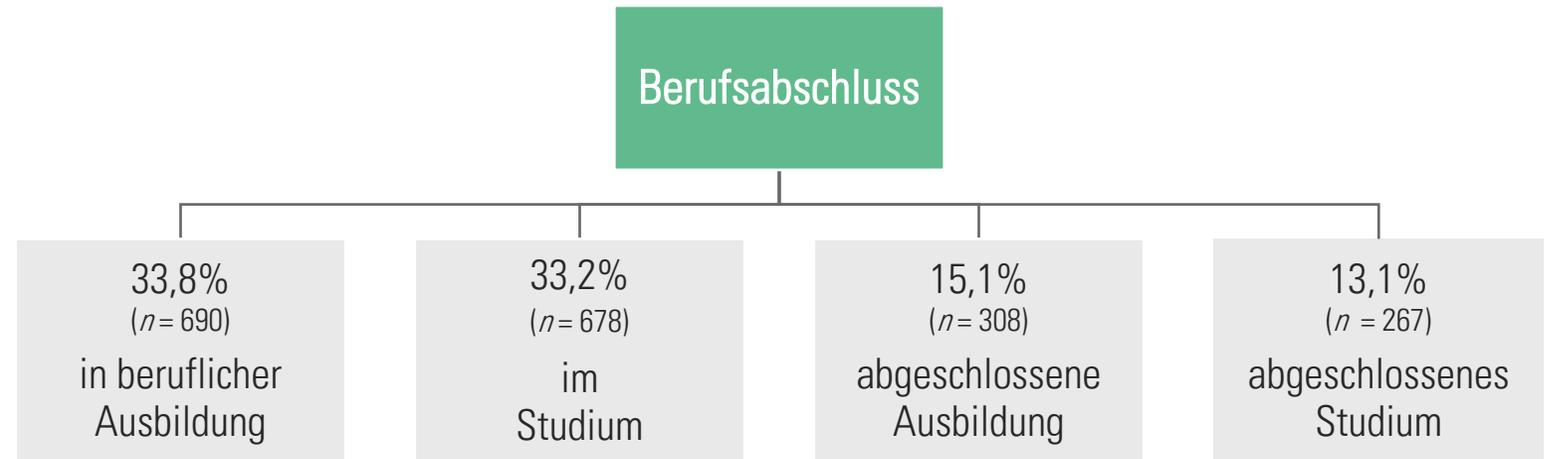




# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Demografie





# IDA

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: LSBTIQA\* Identität

Geschlechtsidentität		% (n)		Kategorie (%; n)
cis*	weiblich	36,5% (746)		cis* (51,5%; 1.053)
	männlich	14,3% (292)		
trans* binär	weiblich	2,6% (53)	13,3% (271)	TNQ* (48,3%; 987)
	männlich	10,7% (218)		
trans* nicht-binär		17,0% (348)		
nicht-binär		6,7% (137)		
questioning		10,9% (223)		

### Geschlechtlichkeit:

0,6% (n = 13) inter\*,  
 5,0% (n = 102) nicht sicher,  
 94,4% (n = 1.928) endo\*

Anmerkung. TNQ\* = trans\* u./o. nicht-binär/ u./o. questioning. n = 2.040.



# IDA

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: LSBTIQA\* Identität

### LSBTIQA\* Intersektion:

47,5%	1 Dimension
43,1%	2-3 Dimensionen
9,4%	4-5 Dimensionen

Sexuelle Identität	% (n)	Kategorie (%; n)
lesbisch	20,5% (418)	homosexuell (37,5%; 766)
schwul	17,4% (355)	
homosexuell <sup>i</sup>	0,2% (5)	bi+sexuell (55,8%; 1.139)
bisexuell	33,8% (690)	
pansexuell	21,9% (448)	
polysexuell <sup>i</sup>	0,4% (8)	
omnisexuell <sup>i</sup>	1,3% (27)	
a_sexuell	21,1% (431)	a_sexuell (21,1%; 431)
heterosexuell	1,7% (34)	heterosexuell (1,7%; 34)
queer <sup>i</sup>	8,2% (168)	queer (8,2%; 168)
weitere Selbstbezeichnungen	3,6% (74)	weitere Selbstbezeichnungen (3,6%; 74)



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Wohlbefinden & Resilienz

### — Wohlbefinden (WHO-5)

— Minimum 0, Maximum 25, < 13 kritische Grenze

—  $MW = 9,90$ ,  $SD = 4,82$

— Unter Grenzwert:  $n = 1.400$  (68,6%),  
über Grenzwert:  $n = 640$  (31,4%)

### — Resilienz (RS-13)

— Minimum 13, Maximum 91

— 13-66: niedrig, 67-72: moderat, 73-91: hoch

—  $MW = 60,65$ ,  $SD = 11,49$

— Niedrig:  $n = 1.388$  (68,1%),  
moderat:  $n = 332$  (16,3%),  
hoch:  $n = 319$  (15,6%)

Im Vergleich zu repräsentativen Befragungen gleichaltriger Personen aus der Allgemeinbevölkerung sind beide Werte in der HAY-Studie deutlich niedriger (REP32, REP33, 2021).



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Zusammenhangsmaße für Wohlbefinden & Resilienz

Lebensalter

Die Werte für Wohlbefinden und Resilienz nehmen mit dem Alter zu.

Geschlechtsidentität

Die Werte für TNQ\* Personen sind sowohl bei Wohlbefinden als auch bei Resilienz deutlich niedriger als bei cis\* Personen.

Queere Intersektion

Die Werte beider Skalen sind umso niedriger, je mehr Intersektionen im queeren Spektrum angegeben wurden.

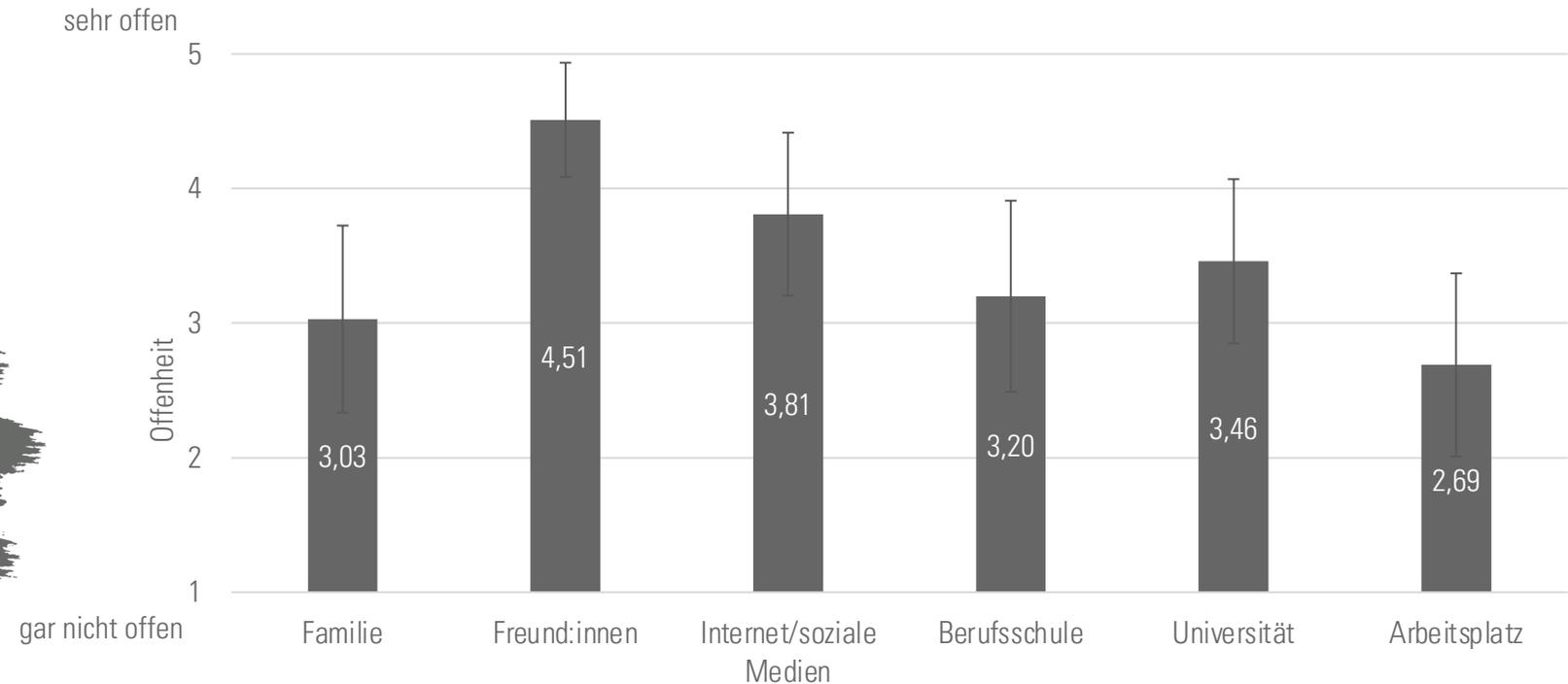


# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Offenheit mit LSBTIQA\* Identität

TNQ\* Befragte etwas offener gegenüber Familie, Freund:innen und im Internet als queere cis\* Personen.



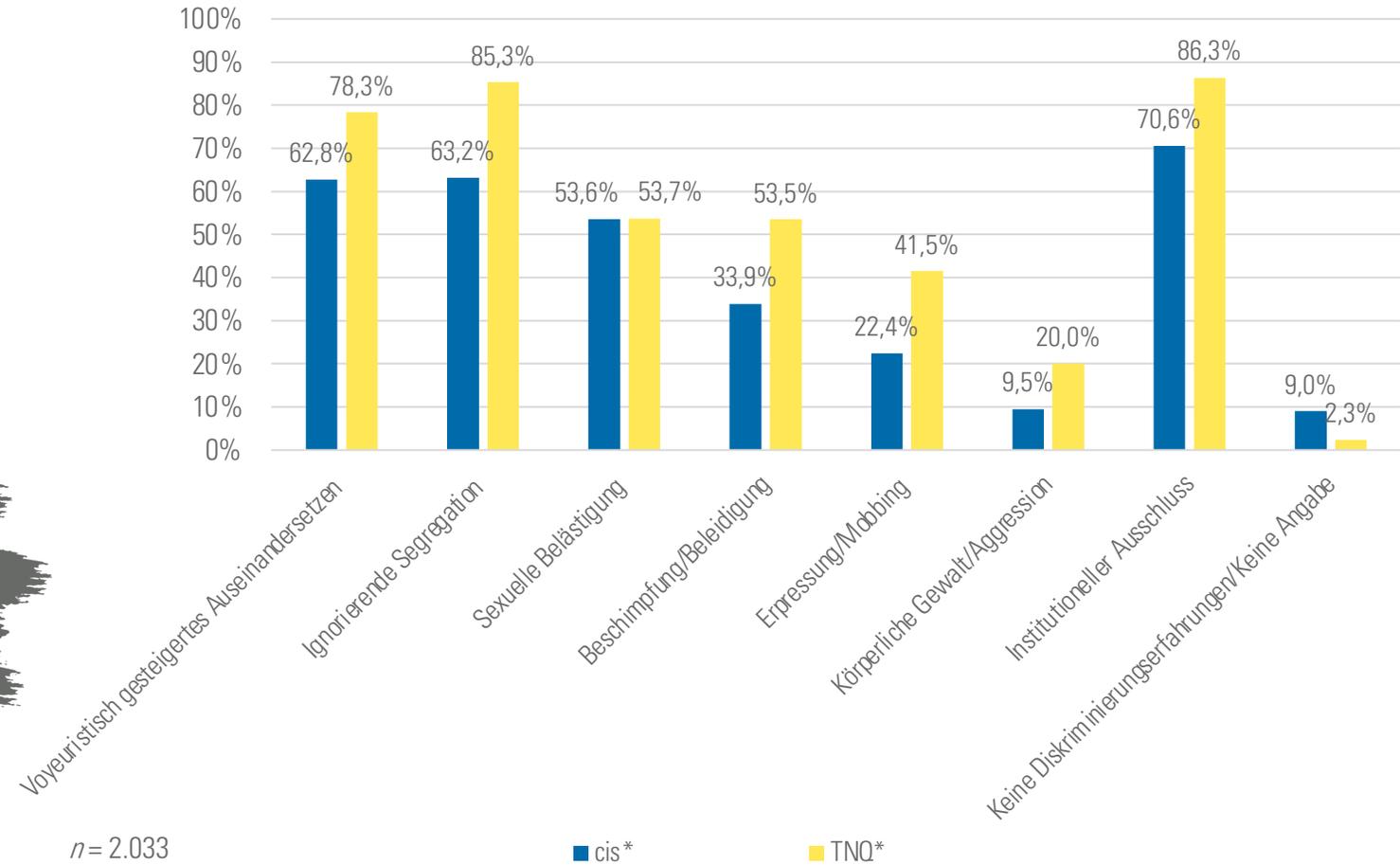
$n_{\text{Familie}} = 2.014$ ;  $n_{\text{Freund:innen}} = 2.027$ ;  $n_{\text{Internet}} = 1.941$ ;  $n_{\text{Berufsschule}} = 82$  ;  $n_{\text{Universität}} = 641$ ;  $n_{\text{Arbeit}} = 1.176$



# IDA

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Diskriminierung



5,7% (n = 117): Keine Erfahrung von Diskriminierung

93,9% (n = 1.919): Zwischen einer bis 19 Erfahrungen



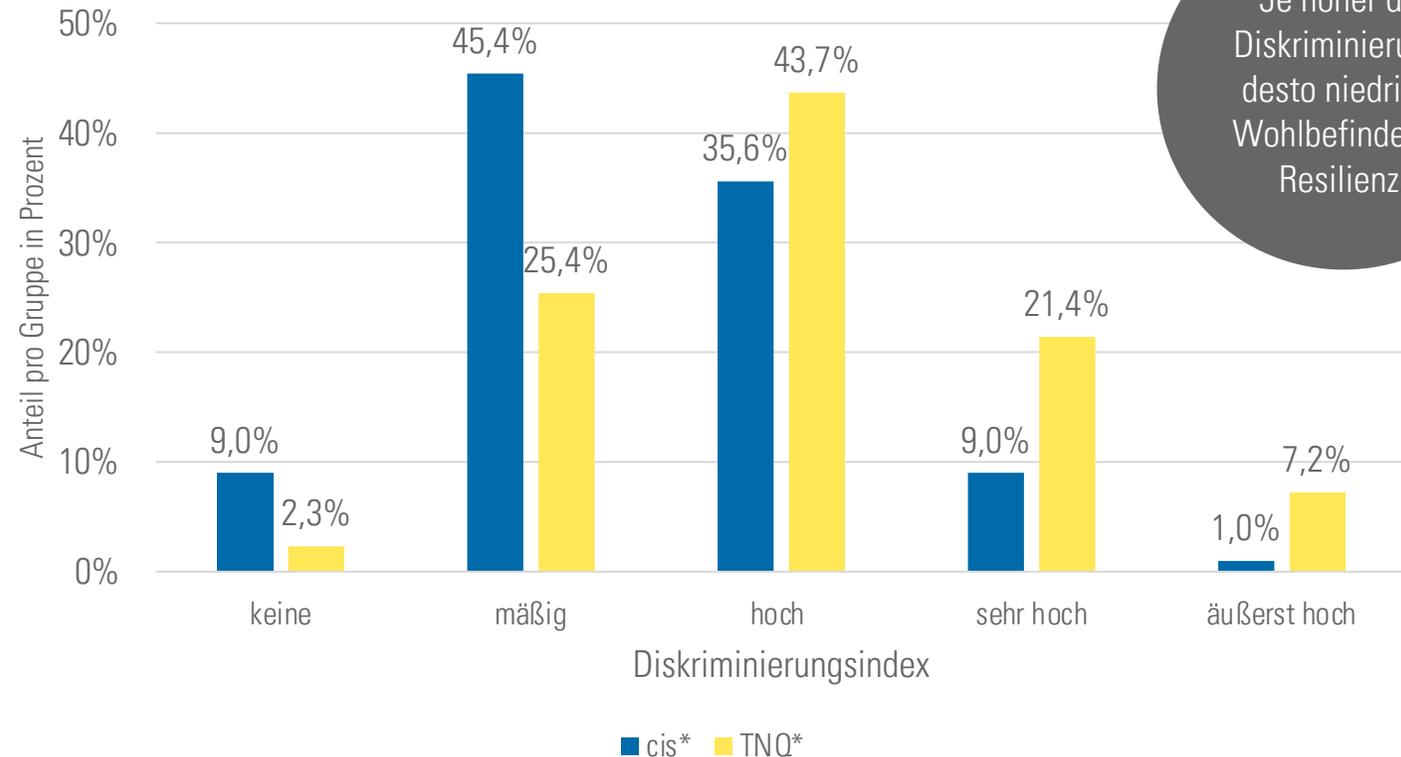
# IDA

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Diskriminierungsindex

### Diskriminierung bei Anderen:

71,1% haben Diskriminierung bei Anderen erlebt, 60,3% wurden davon berichtet.



Je höher die Diskriminierung, desto niedriger Wohlbefinden & Resilienz.

$n_{cis^*} = 1.048$ ;  $n_{TNQ^*} = 985$ ;  $n = 2.033$

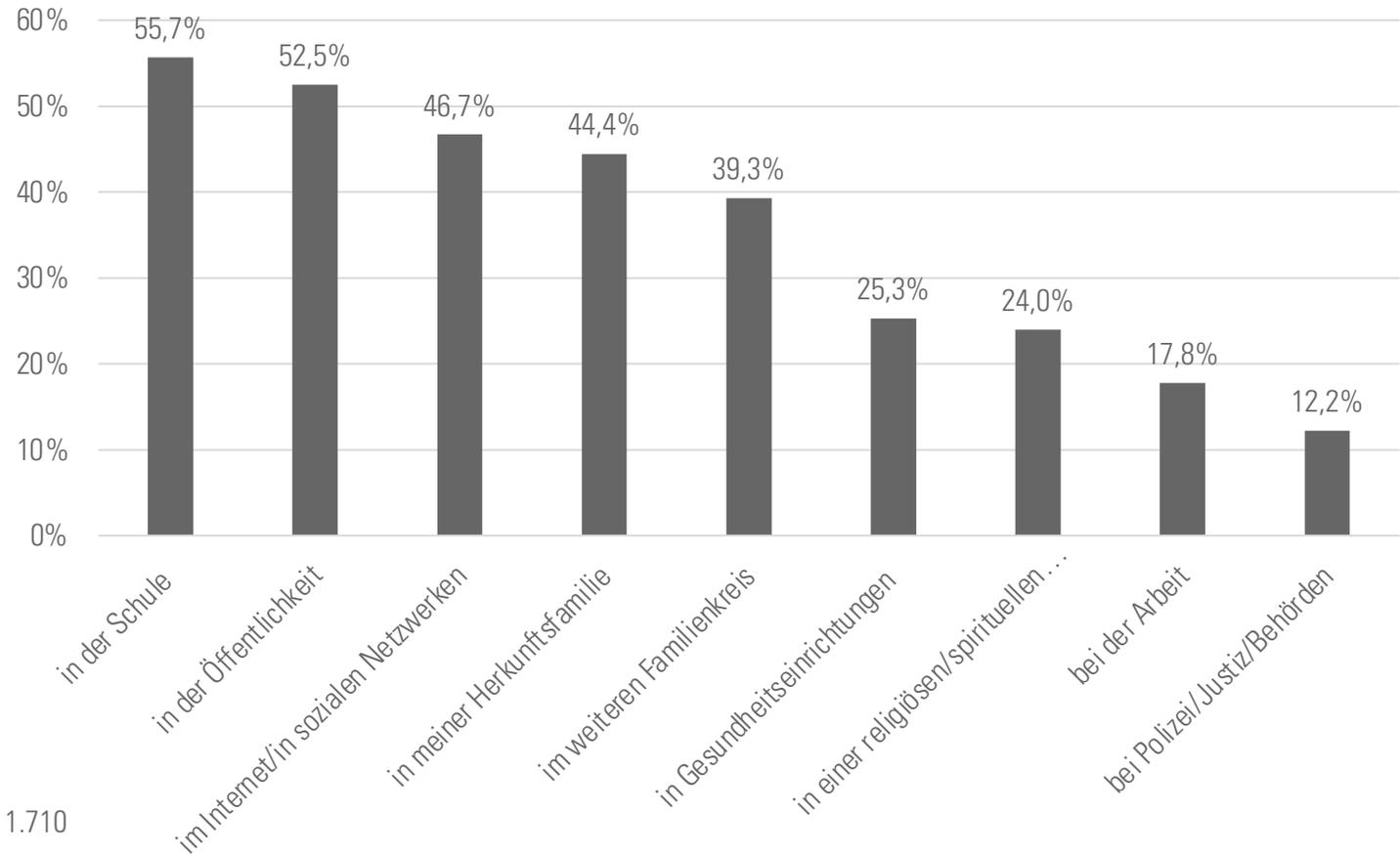


# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Orte der Diskriminierung

TNQ\* Befragte nannten fast alle Orte häufiger als queere cis\* Personen: Größte Unterschiede bei Polizei/Justiz/Behörden und Gesundheitswesen.



n = 1.710

06.12.23

© Dr. Frohn GmbH | IDA

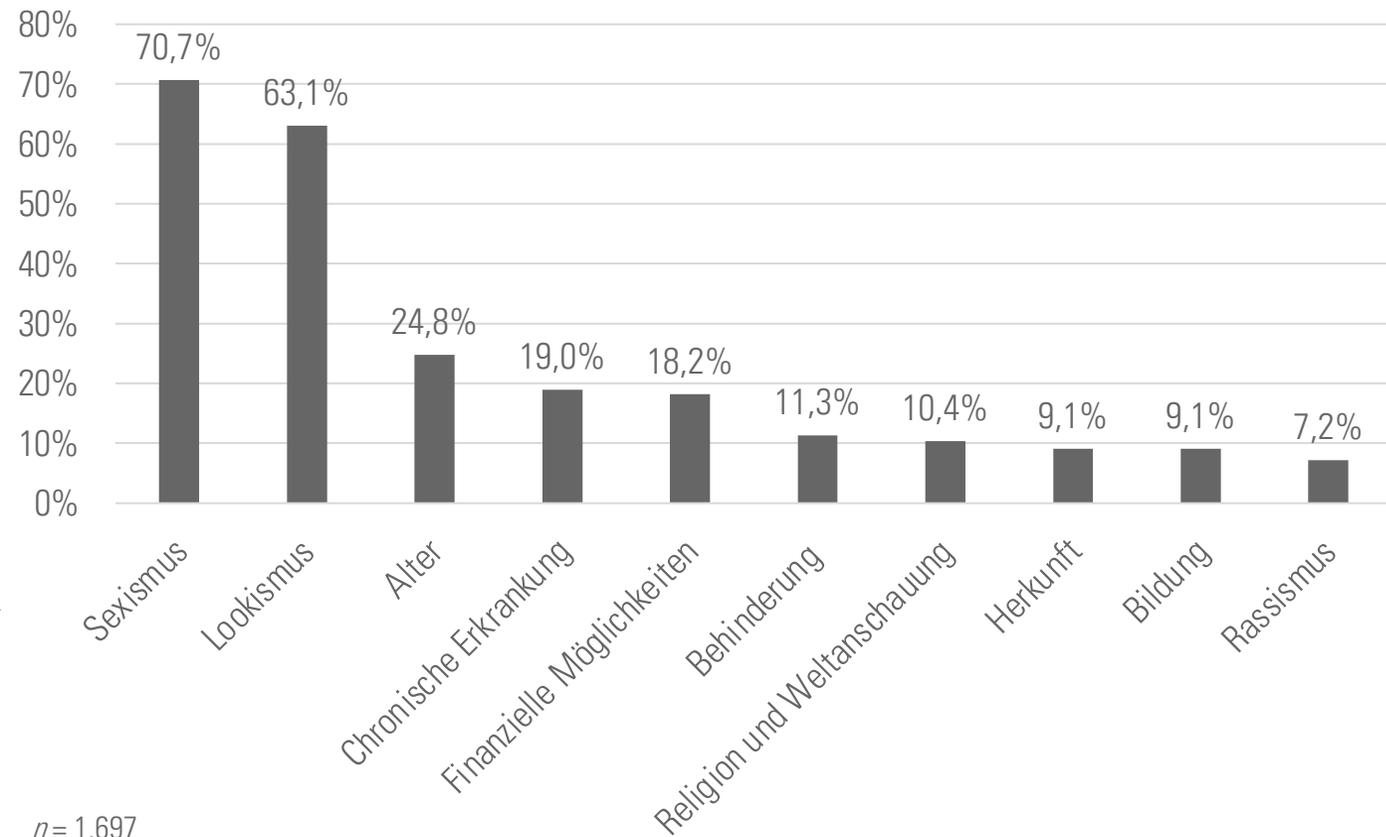
16



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Diskriminierung & Intersektionalitäten



55,9 % der Befragten wählten  
mehr als eine Dimension.

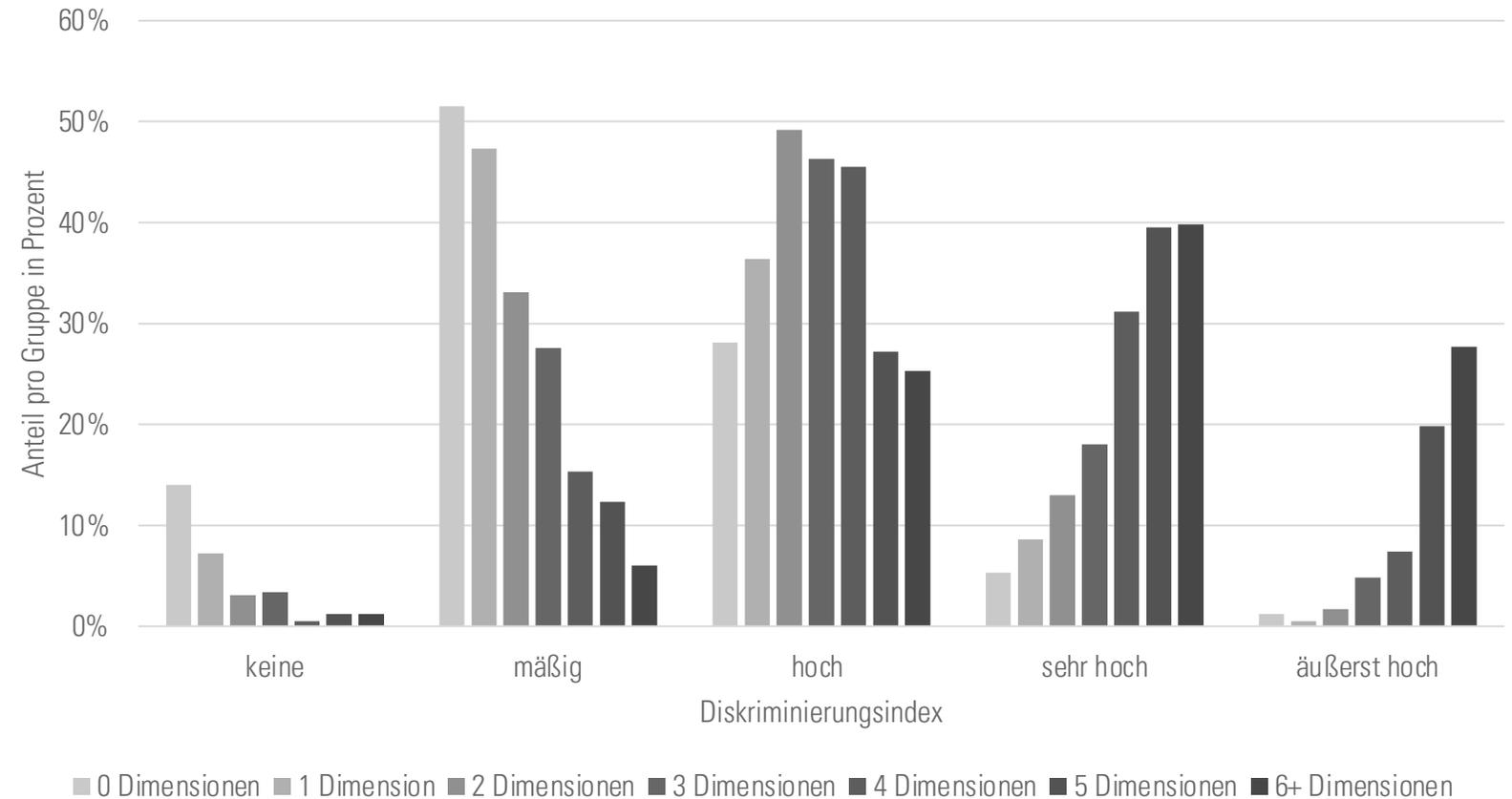


# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Diskriminierung & Intersektionalitäten

Je mehr Dimensionen bei Intersektionalität angegeben wurden, desto höher die Anzahl der Diskriminierungserfahrungen und desto geringer Wohlbefinden sowie Resilienz.



n = 2.036

06.12.23

© Dr. Frohn GmbH | IDA

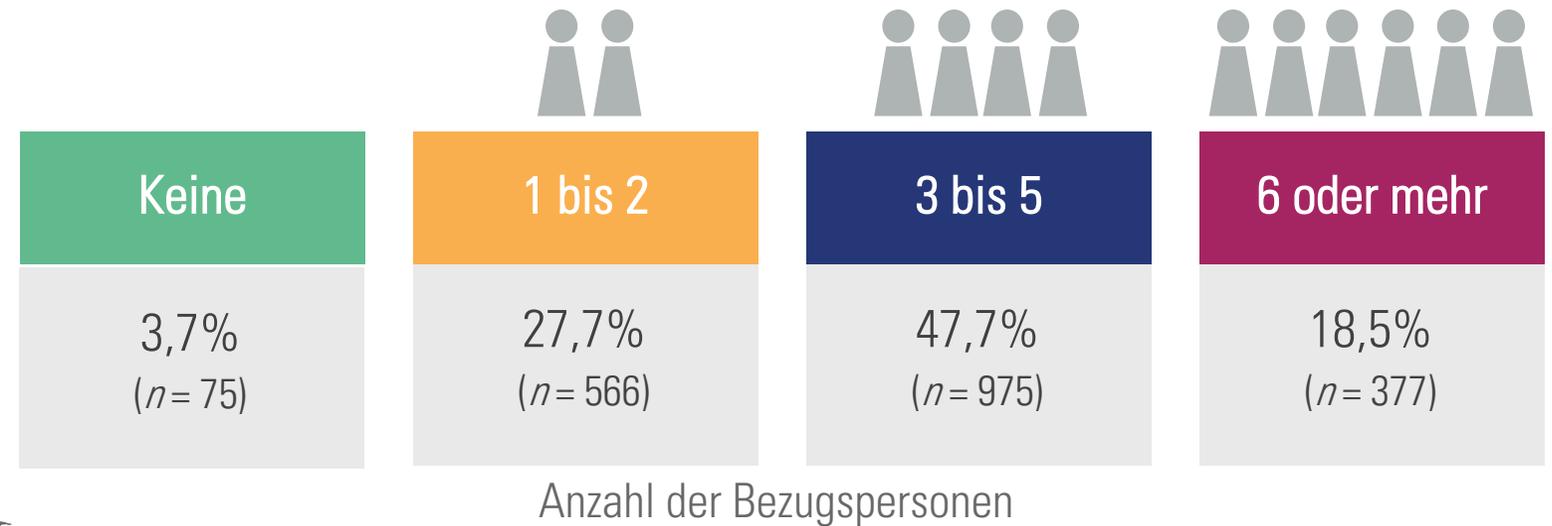
18



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Soziale Unterstützung



Höhere Werte für Wohlbefinden und Resilienz bei steigender Anzahl an Bezugspersonen.

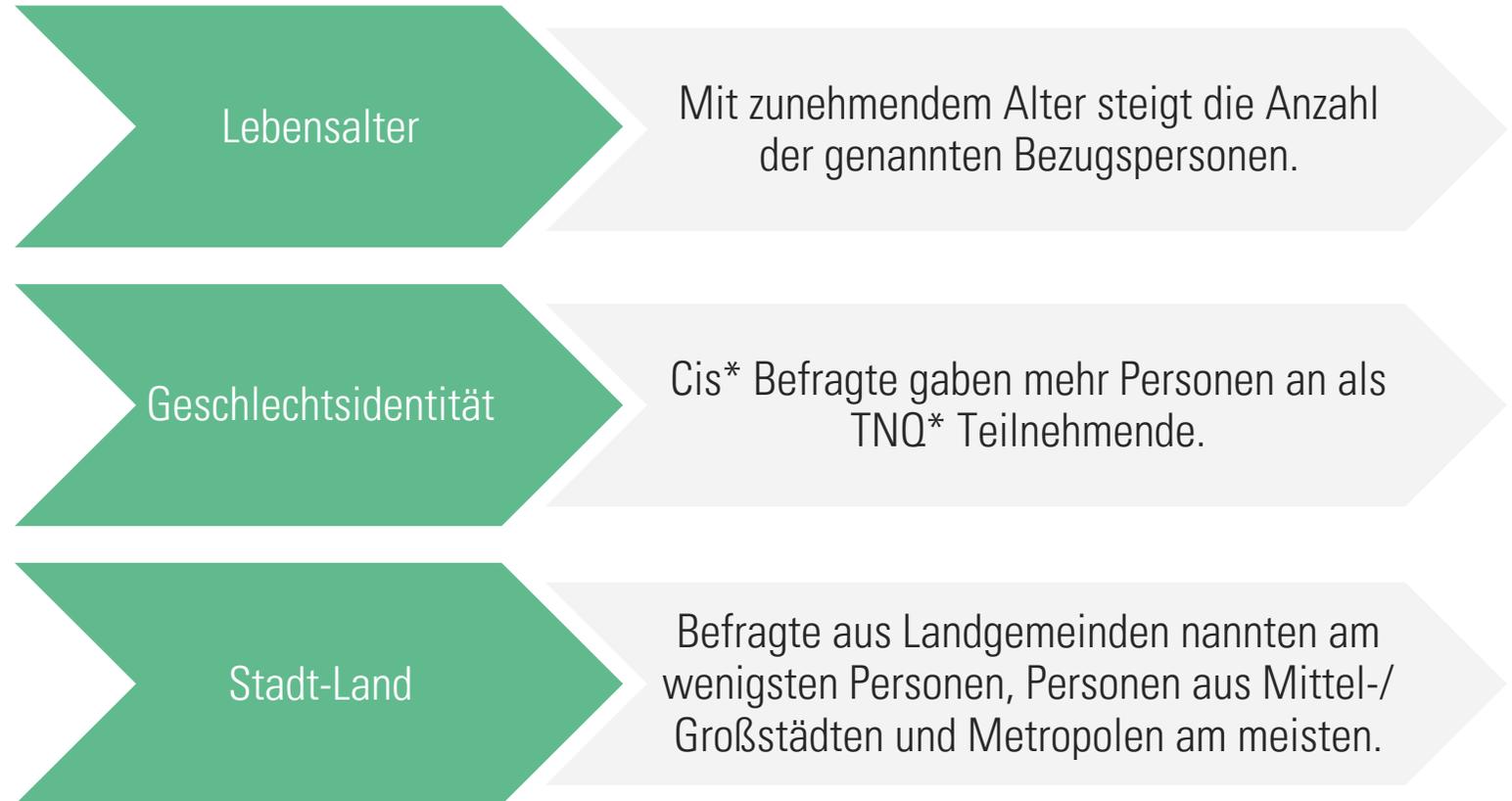
Am häufigsten genannt: Freund:innen (86,5%), Eltern/Erziehungsberechtigte (41,0%), Partner:in(nen) (35,6%) sowie (Psycho-)Therapeut:innen (30,5%)



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Zusammenhangsmaße für soziale Unterstützung





# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Partizipation & Freizeit

Mit steigendem Lebensalter  
Abnahme des Besuchs allgemeiner  
Jugendzentren, Besuch queerer  
Jugendzentren bleibt ab 18 Jahren  
ungefähr gleich hoch.

Besuch von Jugendzentren

6,5% (n = 130)

Jugendzentrum für alle ohne LSBTIQA\* Angebot

5,8% (n = 116)

Jugendzentrum für alle mit LSBTIQA\* Angebot

15,0% (n = 303)

Queeres Jugendzentrum

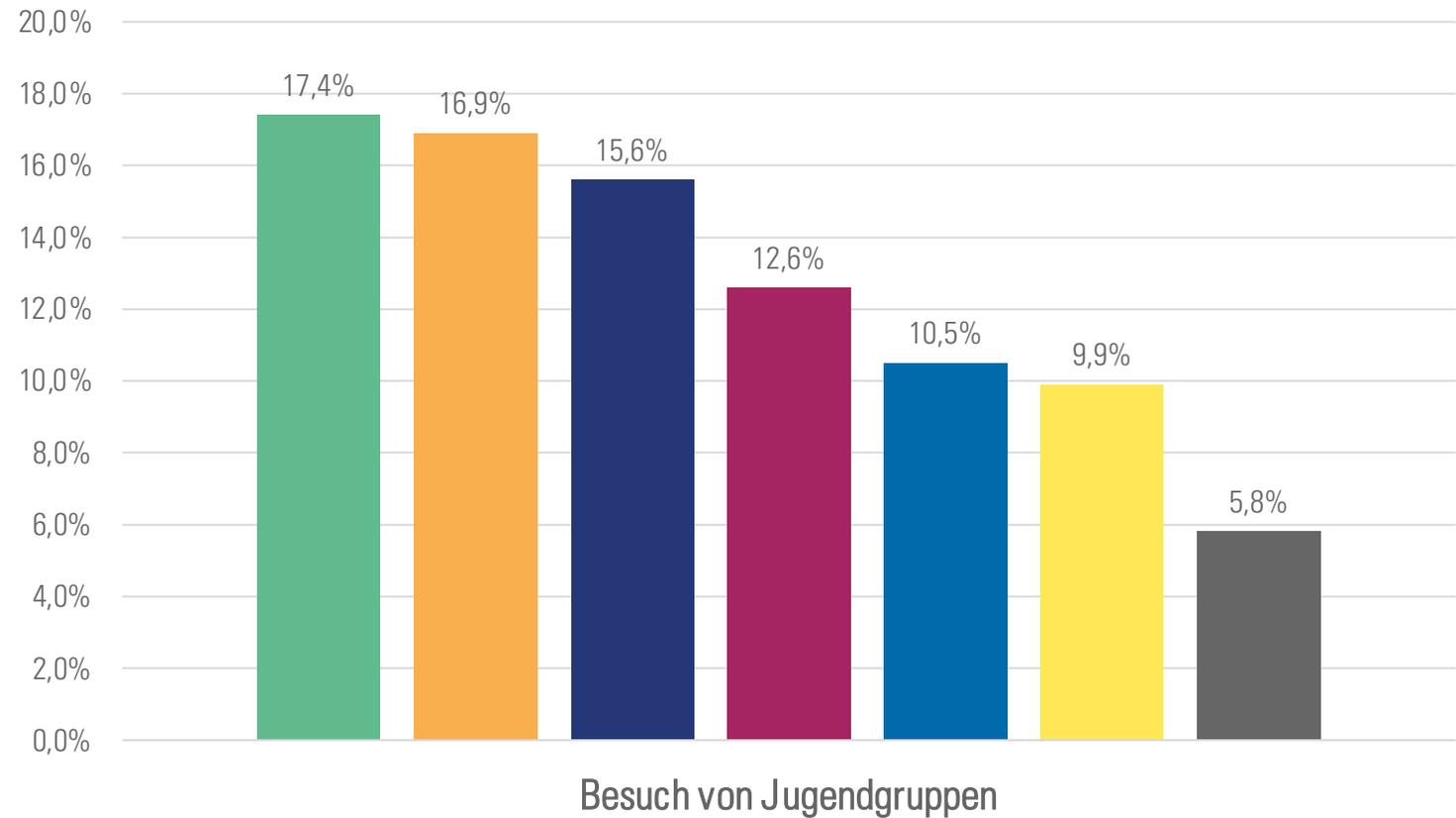


# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Partizipation & Freizeit

- Theater-, Musik-, Tanzgruppe oder Chor
- Online-Community/-Gruppe
- Jugendgruppe für LSBTIQA\* Jugendliche
- Initiative oder Jugendgruppe, die politische Themen aufgreift
- Sportgruppe für Jugendliche
- Kirchliche/religiöse Jugendgruppe
- Freiwillige Feuerwehr, THW, DLRG



n = 1.950

06.12.23

© Dr. Frohn GmbH | IDA

22



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Zusammenhangsmaße für Partizipation & Freizeit

Gewünschte  
max. Anfahrt:  
 $M = 34$  Min.  
( $SD = 25$ )

Geschlechtsidentität

Queere cis\* Befragte besuchen mehr verschiedene Jugendgruppen als TNQ\* Personen, diese besuchen vor allem queere Jugendzentren/-gruppen sowie Online-Gruppen.

Stadt-Land

Befragte aus Metropolen besuchen queere Jugendzentren bzw. Jugendgruppen deutlich häufiger als Personen aus kleineren Städten oder ländlicheren Regionen.

Gründe für ein  
Fernbleiben

Über ein Viertel der Befragten gibt an, dass es in der Nähe kein LSBTIQA\* Jugendzentrum, etwas unter einem Fünftel, dass es keine queere Jugendgruppe gebe.

Weitere Hürden zur Teilnahme:

27,1% Große Entfernung,  
27,0% Uhrzeit/Dauer des Angebots,  
25,0% Schlechte Anbindung,  
15,0% Zu hoher Preis.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Ergebnisse: Bedarfe

Sensibilisierung für  
LSBTIQA\* Themen

... in der Schule/Universität/Arbeit (84,6%), in öffentlichen Behörden (68,8%), in Freizeitangeboten (54,7%), in Kirchen und Religionsgemeinschaften (52,6%).

Beratungsangebote

... zu den Themen Recht und Psychosoziales (63,1%). Online-Beratung würden ca. neun von zehn Befragten (vielleicht) in Anspruch nehmen.

Freizeitangebote in  
der Umgebung

... für LSBTIQA\* Personen (57,8%) sowie allgemeine Angebote (32,0%). Online-Freizeitangebote haben eine geringere Akzeptanz als Online-Beratung.

Transitionschürden:

Knapp die Hälfte aller Befragten, bei TNQ\* fast drei Viertel, wünschen sich den Abbau bürokratischer Hürden beim Zugang zu Transitionsmaßnahmen.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Praktische Implikationen

Maßnahmen zur Förderung von Wohlbefinden und Resilienz

Einsatz gegen Queerfeindlichkeit

Förderung des sozialen Engagements, der politischen Bildung sowie der Partizipation

Ausbau von Angeboten und Förderung queerer Selbstorganisation

Zugang zu sicheren Informationen

Abbau bürokratischer Hürden

Zukünftige Forschung



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Praktische Implikationen

### Maßnahmen zur Förderung von Wohlbefinden und Resilienz

- Staatliche Verantwortung ist, dazu beizutragen, dass alle Menschen, insbesondere vulnerable Gruppen wie LSBTIQA\* Jugendliche, Resilienz entwickeln können.

### Einsatz gegen Queerfeindlichkeit

- Die besonders starke Belastung von queeren Personen mit Minderheitenstress erfordert besondere Anstrengungen im Kampf gegen Queerfeindlichkeit sowie Engagement für einen offenen Umgang mit LSBTIQA\* Personen.

### Förderung des sozialen Engagements, der politischen Bildung sowie der Partizipation

- Angebote, die einerseits hilfreich für die Zielgruppe selbst sind und andererseits Möglichkeiten der Mitgestaltung bieten, können somit positive Effekte auf das Wohlbefinden, Selbstbewusstsein und die Resilienz queerer Jugendlicher haben.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Praktische Implikationen

### Ausbau von Angeboten und Förderung queerer Selbstorganisation

- Es ist ein Ausbau von Beratungsstellen und Jugendeinrichtungen mit qualifiziertem Personal mit „Regenbogenkompetenz“ zu empfehlen. Einrichtungen queerer Selbstorganisation benötigen zudem nachhaltige finanzielle Unterstützung.

### Zugang zu sicheren Informationen

- Es braucht Sichtbarkeit queerer und queerfreundlicher Jugendangebote. Sowie verlässliche, leicht auffindbare und sichere Informationen im Internet zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt für Kinder und Jugendliche.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Praktische Implikationen

### Abbau bürokratischer Hürden

- Damit die Situation für trans\* Jugendliche in Bayern verbessert, könnte das Land sich im Bund für den Abbau bürokratischer Hürden beim Zugang zu Transitionsmaßnahmen einsetzen.

### Zukünftige Forschung

- Es braucht vertiefende Forschung mit allen LSBTIQA\* Gruppen, um spezifische Erfahrungen sowie Bedarfe intergeschlechtlicher sowie von intersektionaler Diskriminierung betroffenen queeren Jugendlicher zu erfassen.
- Queere Identität sollte dabei der Mehrdimensionalität entsprechend differenziert erfasst werden.



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Offene Fragen & Austausch



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Literatur

- Brähler, E., Mühlan, H., Albani, C. & Schmidt, S. (2007). Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Versionen des EUROHIS-QOL Lebensqualität-Index und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. *Diagnostica*, 53(2), 83–96. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.53.2.83>
- Brodersen, F., Gaupp, N., Krell, C. & Stachowiak, P. (2022). Wen und was erreicht queere Jugendarbeit? *unsere jugend*, 74(8), 378–389. <https://doi.org/10.2378/uj2022.art55d>
- Bundesministerium des Innern und für Heimat [BMI]. (2023). Übersicht „Hasskriminalität“: Entwicklung der Fallzahlen 2001—2022. Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/05/pmk2022-ueber-hasskriminalitaet.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/05/pmk2022-ueber-hasskriminalitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- 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/wp-content/uploads/2022/11/IDA\\_Studie\\_Inter\\_2021\\_03\\_02.pdf](https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf)
- Kasprowski, D., Fischer, M., Chen, X., de Vries, L., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. & Zindel, Z. (2021). Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI\*-Menschen. *DIW Wochenbericht*, 6. [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2021-6-1](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-6-1)
- Krell, C. & Oldemeier, K. (2015). Coming-out—Und dann ...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans\* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI). [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2015/DJI\\_Broschuere\\_ComingOut.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_Broschuere_ComingOut.pdf)
- Krell, C. & Oldemeier, K. (2017). Coming-out—Und dann ...?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland. Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzs8p>



# IDA

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

## Literatur

- Krell, C. & Oldemeier, K. (2018). Queere Freizeit. Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und diversen Jugendlichen in Freizeit und Sport. Deutsches Jugendinstitut e.V. (DIJ).  
[https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2018/26869\\_DJI\\_QueereFreizeit.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/26869_DJI_QueereFreizeit.pdf)
- Leppert, K., Koch, B., Brähler, E. & Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS) – Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 1, 226–243. [https://www.uniklinikum-jena.de/mpsy\\_media/Downloads/Forschung/resilienzskala\\_leppert2008-font-14.pdf](https://www.uniklinikum-jena.de/mpsy_media/Downloads/Forschung/resilienzskala_leppert2008-font-14.pdf)
- Oldemeier, K. & Wagner, A. (2021). Queeres Leben in Bayern. *Soziale Passagen*, 13(1), 31–54. <https://doi.org/10.1007/s12592-021-00382-5>
- Schmauch, U. (2020). Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In S. Timmermanns & M. Böhm (Hrsg.), *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (S. 308–325). Beltz Juventa.
- Schwarzenthal, M., Baysu, G., Diemer, M., Juang, L. P. & Schachner, M. K. (2023). Critical, active, and well adapted: Antecedents and consequences of adolescents' critical consciousness profiles. *Child Development*, 1–19. <https://doi.org/10.1111/cdev.13979>
- Strong! LGBTIQ\* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. (2021). Jahresbericht 2021. Strong! LGBTIQ\* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt.
- Strong! LGBTIQ\* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. (2023). Strong! Workshop zur 163. Vollversammlung des Bayerischen Jugendrings. Strong! LGBTIQ\* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt.
- Timmermanns, S., Graf, N., Merz, S. & Stöver, H. (2022). „Wie geht’s euch?“ Psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden von LSBTIQ\*. Beltz Juventa.
- Timmermanns, S., Thomas, P. M. & Uhlmann, C. (2017). „Dass sich etwas ändert und sich was ändern kann“: Ergebnisse der LSBT\*Q Jugendstudie „Wie leben lesbische, schwule, bisexuelle und trans\* Jugendliche in Hessen?“ Hessischer Jugendring e.V.  
[https://antidiskriminierung.hessen.de/fileadmin/images/publikationen/LSBTQ\\_Jugendstudie\\_Publikation\\_20171127\\_gesamt\\_web.pdf](https://antidiskriminierung.hessen.de/fileadmin/images/publikationen/LSBTQ_Jugendstudie_Publikation_20171127_gesamt_web.pdf)



# 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

## 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)