

Tagungsdokumentation  
26.09.2022



# ZUKUNFT BRAUCHT VIELFALT

Herausforderungen und Chancen von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in sächsischen Unternehmen



# ZUKUNFT BRAUCHT VIELFALT

26. SEPTEMBER 2022 | 9:30 UHR - 16:00 UHR  
RATHAUS DER LANDESHAUPTSTADT DRESDEN

Der Themenbereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gerät im Kontext von Diversitätsmanagement in sächsischen Unternehmen selten in den Blick. Dabei ist es erwiesen, dass ein offener Umgang mit Vielfalt unter anderem das Wohlbefinden lesbischer, schwuler, bisexueller, trans\*/transgeschlechtlicher, inter\*/intergeschlechtlicher, nicht-binärer und queerer (lsbtinq\*) Arbeitnehmer\*innen erheblich steigert und auch wirtschaftlich zu einer erhöhten Performance beitragen kann.

Gerade vor dem für Sachsen bis 2030 prognostizierten Fachkräftebedarf sollte zudem keine Zielgruppe außer Acht gelassen werden.

Unser Fachtag hatte zum Ziel, praxisorientierte Kenntnisse zum Themenfeld sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz und zu den Vorteilen von Diversitätsmanagement-Ansätzen zu vermitteln. Gleichzeitig transportierte er Handlungswissen, um Unternehmen zu befähigen, konkrete Schritte zu gehen, Barrieren abzubauen, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen so wie Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Die Teilnehmenden waren zudem eingeladen, sich anhand von Best Practice-Beispielen aus Sachsen und dem Bundesgebiet zu informieren und zu vernetzen.

Eine Veranstaltung des LSVD Sachsen e.V., Gerede e.V. Verein für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Genderkompetenzentrum Sachsen (FrauenBildungsHaus Dresden e.V.) und der LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V.

In Kooperation mit „Open Saxony!“, ein Projekt der Courage - Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V. und Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V. sowie dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Dresden.

## INHALT

### Grußworte

Seite 3

### Vorträge

Seite 6

Queere Menschen - vielfältige Lebenslagen: Eine Einführung

Weiblich, männlich, divers, kein Geschlechtseintrag - eine Einführung zur Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt

Vielfalt in sächsischen Unternehmen. Beispiele guter Praxis

### Workshops

Seite 11

Geschlechtervielfalt in Unternehmen umsetzen

Eckpunkte eines queer-freundlichen Personalmarketings

Einführung in eine queer-offene Unternehmenskultur

Von reaktiv zu proaktiv - geschlechtergerechte Sprache im Arbeitsumfeld

### Was wir mitnehmen

Seite 16



# GRUSSWORTE (AUSZÜGE)

**Martin Dulig**, Sächsischer Staatsminister  
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr



Herkömmliche Geschlechterrollen prägen noch immer unsere Gesellschaft und damit auch das Miteinander in Unternehmen und Organisationen. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans\* und inter\* Personen jedoch weitaus vielfältiger. Nicht nur der Stand der Wissenschaft hat inzwischen beim Thema Vielfältigkeit einen großen Sprung nach vorne getan, sondern auch weite Teile unserer Gesellschaft. Und das ist auch gut so! Entscheidend ist, die Potenziale aller Menschen zu erkennen und zu fördern. Damit schaffen wir die Grundlagen für Selbstbestimmung und Anerkennung.

**Dr.<sup>in</sup> Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah**, Gleichstellungsbeauftragte der  
Landeshauptstadt Dresden



Es sollte selbstverständlich sein, dass jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit die gleiche Wertschätzung und den gleichen Respekt erfährt. Damit jede Person ihre Stärken entfalten kann, ist es jedoch Aufgabe der Organisation, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen. Auch hier gibt es einen breiten Strauß von Möglichkeiten, der von der Initiierung von verpflichtenden Fortbildungen zur Sensibilisierung für Diversität über die entsprechende Prüfung von anonymen Bewerbungsverfahren nebst geschlechtsneutraler Ausschreibung, der Einrichtung und Durchführung eines Diversitäts-Checks und unternehmensinternen entsprechenden Managements bis hin zur Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß AGG reichen mag. Aber das alles reicht nicht, wenn nicht entschieden dort gegen Diskriminierung wegen sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt vorgegangen wird, wo sie konkret geschieht.

Jo Labecka, Prout @ Work



Wenn LGBT\*IQ Menschen das Gefühl haben, dass sie ihre Identität am Arbeitsplatz verstecken müssen, dann können wir es mit einem Produktivitätsverlust zu tun haben, der bis zu 30% reicht. Die Inklusion von LGBT\*IQ lohnt sich, weil beispielsweise die Produktivität der Mitarbeitenden höher ist, wenn sie sich keine Sorgen machen müssen, ob sie sich outen sollten oder nicht, sondern so akzeptiert werden, wie sie sind. Wir können uns außerdem mit LGBT\*IQ inklusiven Maßnahmen als attraktiver Arbeitgeber positionieren, was beim Fachkräftemangel eine sehr wichtige Rolle spielt. Denn 72% der Menschen, die sich als LGBT\*IQ-Verbündete bezeichnen, würden eher eine Stelle in einem Unternehmen annehmen, das LGBT\*IQ Mitarbeitende unterstützt. Trauen Sie sich, das Thema auf Ihre Agenda zu setzen. Gemeinsam können wir LGBT\*IQ Vielfalt zu einem richtigen Standortvorteil machen.

## VORTRÄGE





## Queere Menschen - vielfältige Lebenslagen: Eine Einführung.

### Vortrag 1

Queere Personen erleben in Deutschland immer noch Diskriminierung oder Ungleichbehandlung – auch am Arbeitsplatz. Der Vortrag beleuchtete mögliche Folgen für Gesundheit, das seelische Wohlbefinden und die Lebensqualität. Er führte zudem in die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Lebenslagen und Erfahrungen von Lsbtiq\* Personen ein.



Unsere Gesellschaft ist nach wie vor heteronormativ und binär geprägt, weshalb queere Personen mit Abwertungen ihrer sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt z.B. als „Phase“ oder als „Gefahr für Geschlechtskrankheiten“ konfrontiert werden. Darüber hinaus erleben Lsbtiq\* Personen im Alltag (strukturelle) Diskriminierung oder Mikroaggressionen.

Diese Erfahrungen führen dazu, dass queere Personen ein erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen, Substanzmittelgebrauch, Armut, Obdachlosigkeit oder Arbeitslosigkeit haben. Sie suchen beispielsweise verzögert einen Arzt bei körperlichen Beschwerden auf. Im Vergleich zur restlichen Bevölkerung sind sie unter anderem fast dreimal häufiger von Depressionen und Burnout betroffen und fühlen sich doppelt so oft einsam.

Auf eigene Ressourcen zurückzugreifen und sich ein gewisses Maß an Resilienz aufzubauen, kann gegen die genannten gesundheitlichen Folgen helfen. Solche Ressourcen können „safe spaces“, soziale Netzwerke, Freund\*innen und Familie oder Community-basierte Unterstützungsangebote und Initiativen sein. Letztere sollten genauso wie Beratungs- und Unterstützungsangebote finanziell abgesichert und politisch unterstützt werden. Darüber hinaus ist es Aufgabe von Politik, die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern, indem Aus- und Weiterbildung manifestiert, genderneutrale und achtsame Sprache verwendet und Initiativen unterstützt werden.

## GERDA MATZEL

FACHÄRZTIN FÜR INNERE MEDIZIN,  
ARBEITSKREIS QUEERE ÄRZT\*INNEN



## Weiblich, männlich, divers, kein Geschlechtseintrag – eine Einführung zur Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt.

### Vortrag 2

Seit dem 01. Januar 2019 existiert der Personenstand divers zusätzlich zu männlich, weiblich und dem offenen Eintrag.

Was die gesetzlich verankerte Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt für Arbeitgeber\*innen und generell im Bereich Beschäftigung und Beruf bedeutet, wurde im Vortrag beleuchtet. Neben Basiswissen zu geschlechtlicher Vielfalt wurden exemplarisch Handlungsbedarfe und Möglichkeiten zur Anerkennung und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation aufgezeigt. Grundlage des Vortrages war die 2020 erschienene Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf“, die Fütty et al. im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchführten.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts findet immer dann statt, wenn Menschen aufgrund der Zuordnung zu einer bestimmten Geschlechterkategorie ungerechtfertigt benachteiligt werden. Seit der Änderung des Personenstandsgesetzes ist Geschlechtervielfalt zwar rechtlich anerkannt – inter\*, trans\* und nicht-binäre Menschen sind jedoch weiterhin von Diskriminierung und Gewalt betroffen. Auch im Berufsleben. Bereits bei der Jobsuche, im Bewerbungsprozess oder bei Einstellungs-

entscheidungen werden negative Erfahrungen gemacht, die sich auch in der Arbeitslaufbahn und Karriereentwicklung fortführen. Eine hohe Arbeitslosenquote und ein niedriges Einkommensniveau bei geschlechterdiversen Menschen sind hier die Konsequenzen.

Studien zeigen, dass Arbeitgeber\*innen trotz Antidiskriminierungsgesetzgebungen und Sensibilisierungen immer noch von Geschlechterstereotypen geleitet sind, wenn Sie Stellen ausschreiben und Kandidat\*innen bewerten. Um dieser Lage zu begegnen und einen effektiven Diskriminierungsschutz für inter\*, trans\* und nicht-binäre Menschen zu gewährleisten, sind drei ineinandergreifende und komplementäre Dimensionen zentral: Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit. Konkrete Handlungsfelder sind dafür die Betriebskultur, Sprache und Kommunikation, Personalgewinnung, Sanitäranlagen, geschlechtsbezogene Daten und geschlechterdiverse Berufskleidung.

## PROF. DR. TAMÁS JULES FÜTTY

JUNIORPROFESSOR FÜR DIVERSITÄT UND BILDUNG, EUROPA-UNIVERSITÄT FLENSBURG

## Vielfalt in sächsischen Unternehmen. Beispiele guter Praxis.

### Vortrag 3



#### MDR - mitten in der Vielfalt

Als öffentlich-rechtliches Medienhaus für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen versteht der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) Vielfalt als wesentlichen Teil seines Auftrages.



„Vielfältige Teams schaffen vielfältiges Programm für ein vielfältiges Publikum“: Dieser Leitsatz steht exemplarisch für eine ganzheitliche Herangehensweise sowohl mit Blick auf die Belegschaft als auch auf das Publikum des MDR. Ein Kern dieser Bemühungen ist das im Oktober 2019 gegründete Netzwerk für Vielfalt im MDR. Es versteht sich als Ideenschmiede, Austauschplattform und geschützter Raum

für Mitarbeitende, die wiederum als Multiplikator\*innen für Vielfalt in ihren Bereichen fungieren. Derzeit zählt das Netzwerk gut 50 Engagierte. Die Lebenswelten von Menschen aus dem LGBTQ+ Spektrum werden zunehmend im MDR-Programmangebot sichtbar, so im MDR SPUTNIK Pride-Podcast. 2022 widmeten sich verschiedene Reportagen diesem Themenfeld, zum Beispiel die exactly-Ausgaben „Queer bei Bundeswehr und Polizei“, „Queere Eltern - Der lange Weg zum Kind“ oder „Wer hat Angst vorm Regenbogen - Queer in Osteuropa“. Alljährlich beteiligt sich der MDR mit Programmangeboten am bundesweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt.

#### ARCO - Das Pride Netzwerk der Commerzbank

ARCO - aus dem Spanischen für (Regen-) Bogen - wurde 2002 von zwei Mitarbeitenden der Commerzbank mit Unterstützung der Personalabteilung gegründet und ist eins der ältesten und mit rund 500 Mitgliedern auch eins der größten Unternehmensnetzwerke seiner Art in Deutschland. ARCO bietet seinen Mitgliedern einen „Safe Space“, beantwortet Fragen zur Thematik der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz und

sorgt mit Kommunikationsmaßnahmen und Veranstaltungen intern und extern für mehr Sichtbarkeit und Akzeptanz von LGBTQ\*IQ. Das Pride Netzwerk arbeitet ehrenamtlich mit Unterstützung des Diversity Managements und nimmt so maßgeblich Einfluss auf die Entwicklung der Unternehmenskultur. Unterstützt wird es von Führungskräften der Commerzbank, den sogenannten Executive Allies. Auf diese Weise entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem sich niemand verstecken muss.

#### Gemeinsames Fazit

Unternehmen und Einrichtungen profitieren von einem offenen Arbeitsumfeld bei der Gewinnung von Fachkräften und bei der Akzeptanz bei den Zielgruppen. Mitarbeiter\*innen-Netzwerke sind ein wichtiges Instrument, um das Thema Vielfalt intern und extern voranzubringen. Dabei ist die Unterstützung des Managements gewinnbringend für eine erfolgreiche Entwicklung. Eine feste Ansprechperson zur Koordination sorgt für mehr Nachhaltigkeit. Man sollte mit kleinen Schritten und wenigen Themen beginnen (z.B. mit der Art der Ansprache von Personen oder mit der Regenbogen-Symbolik Sichtbarkeit schaffen). Mit Work-

shops, Veranstaltungen oder Artikeln lässt sich für das Thema im Unternehmen sensibilisieren.



## OLAF HEILEMANN

VIELFALTSMANAGER DES MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNKS

## SABINE OSTROWICKI

SPRECHERIN VON ARCO, DEM LGBTQ\*IQ-NETZWERK DER COMMERZBANK



# WORKSHOPS

## Workshop 1 Geschlechtervielfalt in Unternehmen umsetzen.

Der Workshop beleuchtete die Thematik Geschlechtervielfalt (trans\*, inter\*, non-binär, geschlechtlich queer) in Unternehmen sowie Gesundheitseinrichtungen wie Krankenhäusern und niedergelassenen Einrichtungen. Er fragte, wie eine Einrichtung möglichst zum diskriminierungsfreien Raum für geschlechtliche Vielfalt werden kann: Wo kommen wir her, wo stehen wir, wo wollen wir hin?

Im Verlauf stellten sich drei wesentliche Fragen durch die Teilnehmenden heraus.

Zum ersten wurde erörtert, wie man in seinem eigenen Unternehmen Veränderungen umsetzen kann und welche Maßnahmen dafür benötigt werden. Erfasst wurde, welche Ressourcen es schon gibt, welche noch erweitert oder verbessert werden können und welche noch geschaffen werden müssen.

Zum zweiten wurde die Frage der Situation einer Bewerbung betrachtet. Hier wurde überlegt, welche Maßnahmen notwendig sind, damit die Bewerber\*innen eine möglichst barrierefreie Bewerbung durchlaufen können und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diese Personen in den Arbeitsprozess diskriminierungsarm zu integrieren.

Zum dritten wurde die Frage formuliert, was notwendig ist, wenn sich eine Person im Betrieb outen möchte. Wie geht eine vorgesetzte Person am besten mit dem Wunsch um und wie kann ein erfolgreiches Outing am besten erfolgen?

Unstrittig war die Frage, ob es notwendig ist, ein Vorhaben so zu verändern, dass Personen, die sich außerhalb der Geschlechter Mann oder Frau verorten, mitgedacht werden müssen. Vielmehr wurde detailliert darüber nachgedacht, wie diese Veränderungen umgesetzt werden können.



### CHARLOTTE ARIANE KRUMBHOLZ

BEAUFTRAGTE FÜR GESCHLECHTERVIELFALT IN DER CHARITÉ,  
MITGLIED IM BUNDESVERBAND INTERGESCHLECHTLICHE  
MENSCHEN E.V.

## Workshop 2

### Eckpunkte eines queer-freundlichen Personalmarketings.

Ein offenes und tolerantes Betriebsklima ist bei der Suche nach einem Arbeitsplatz für queere Menschen überdurchschnittlich wichtig. Um Lsbtiq\* Personen als Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, müssen Unternehmen folglich dafür sorgen, dass Toleranz und Vielfalt am Arbeitsplatz etabliert werden. Der Workshop diskutierte, wie dies erreicht werden kann.

Zu Beginn sollten sich die Teilnehmenden zu verschiedenen Aussagen über Lsbtiq\* Personen in der Arbeitswelt positionieren. Dabei wurde deutlich, dass diese oftmals gut qualifizierte Fachkräfte sind, die Wert auf ein offenes Betriebsklima legen. Um sie als Arbeitnehmer\*innen zu gewinnen und zu halten, benötigt es in der Folge ein inklusives und queer-freundliches Personalmarketing:

1. Richtlinie bzw. Leitbild erstellen  
Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sollten als Thema in (Antidiskriminierungs-) Leitbildern von Unternehmen aufgenommen und durch alle Mitarbeiter\*innen getragen werden.

2. Einstellungsstrategie  
Die Rekrutierung von Fachkräften ist ein wichtiger Schlüssel. Insbesondere Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren sollten queersensibel sein, beispielsweise auch durch explizite Ansprache von Lsbtiq\* Personen oder anonymisierte Bewerbungsverfahren.

3. Schulungen anbieten  
Für ein sensibles und für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt empathisches Kollegium, sollten verbindliche Trainings für alle Mitarbeitenden angeboten werden.

4. Support-Events  
Zur Gewinnung von Lsbtiq\* Fachkräften können sich Unternehmen auf queeren Jobmessen oder Jobbörsen präsentieren und/oder an Community-nahen Veranstaltungen (CSDs) beteiligen.

5. LSBTIQ\* Netzwerke (intern)  
Spezifische Netzwerke im Unternehmen können einerseits zur Vernetzung von Lsbtiq\* Mitarbeiter\*innen beitragen und andererseits ihre Sichtbarkeit oder die des Themas im Unternehmen erhöhen. Sie wirken sowohl nach innen als auch nach außen.

6. LSBTIQ\* Vereine als Partner\*innen  
Kooperationen mit ortsansässigen queeren Vereinen können sinnvolle Synergieeffekte hervorbringen.

7. Kommunikation  
Das Unternehmen sollte gute Wege der Kommunikation finden, um sein Engagement für mehr Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nach außen zu präsentieren und ein respektvolles Miteinander zwischen den Mitarbeiter\*innen zu fördern.

## Workshop 3

### Einführung in eine queer-offene Unternehmenskultur.

Diversität, Offenheit und Toleranz als zunehmende Werte im Unternehmen sollten sexuelle und geschlechtliche Vielfalt miteinschließen. Dies beinhaltet auch die Anerkennung und Wertschätzung queerer Mitarbeiter\*innen, ihrer Perspektiven, Lebensweisen und Potenziale. Der Workshop fokussierte dabei insbesondere die Organisationsebene, Arbeitsatmosphäre und -kultur.

Viele Menschen kommen zum Arbeiten und Leben nach Sachsen. Das Bundesland nennt sich selbst weltoffen und tolerant. Das schließt auch Lsbtiq\* Personen ein. Diesem Grundsatz wird jedoch, wie in vielen Studien belegt, längst nicht immer entsprochen.

Der Workshop wurde durch einen Input zu Problemlagen und Bedarfen queerer Arbeitnehmer\*innen eingeleitet. In Kleingruppen erarbeiteten die Teilnehmenden danach die Grundlagen Lsbtiq\* freundlicher Arbeitgeber\*innenstrukturen. Dabei wurden Vielfalt und die Wertschätzung der Unterschiede, die Situation von Lsbtiq\* Personen am Arbeitsplatz sowie Gründe und Motivationen für die Inklusion queerer Arbeitnehmender unter Einnahme verschiedener Perspektiven eingebracht.

Folgende Ergebnisse wurden festgehalten:

- Gleichstellung darf nicht nur zwischen Mann und Frau betrachtet werden.
- Unternehmen sollten sich verpflichten, Vielfalt als Ganzes und Querschnitt zu betrachten und zu implementieren.
- Die Sensibilität für queere Lebenswirklichkeiten ist noch zu gering und sollte daher

- mehr Aufmerksamkeit erhalten.
- Vorbehalte gegen Lsbtiq\* Personen und ihre Lebensweisen sind vorhanden.
- Beschwerdestellen, Ansprechpartner\*innen und Multiplikator\*innen sollten geschaffen bzw. qualifiziert werden.



- Im Personalbereich braucht es Umstellungen in der Zielgruppenansprache, im Recruiting und in der Bindung von Mitarbeitenden.
- Die Innen- und Außenkommunikation von Arbeitgebenden sollte auf diskriminierende Inhalte überprüft werden.

CAROLIN WIEGAND

GEREDE E.V. VEREIN FÜR  
SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE VIelfALT

KERSTIN RIETSCHER

GLAXOSMITHKLINE  
GMBH & CO. KG

13

MICHEL RÖHRICHT

LSVD SACHSEN E.V., PROJEKT  
"QUEER AM ARBEITSPLATZ"

JO LABECKA

PROUT @WORK

14

## Workshop 4

# Von reaktiv zu proaktiv - geschlechtergerechte Sprache im Arbeitsumfeld.

Im Workshop wurden praxisnah der Umgang mit sprachlicher Geschlechterdiskriminierung und mögliche Lösungsansätze für das Arbeitsumfeld erarbeitet. Dabei wurden sprachliche Barrieren und Hürden anhand von Beispielen aus dem Arbeitsalltag dargestellt und Möglichkeiten diskutiert, intern und extern für eine geschlechterdiverse Kommunikation zu sensibilisieren.

Die Referentinnen\* berichteten von der Herangehensweise für eine geschlechtergerechte Sprache in ihrem Start-up, bezogen sich dabei aber auch auf Literatur und wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema sowie Erfahrungen aus der Arbeit in anderen (internationalen) Unternehmen.

Beide verwiesen darauf, dass bei ihnen am Anfang nicht in erster Linie das Thema Sprache steht, sondern die Frage: Wie können wir inklusiv sein? Wie können Menschen Teil werden? In ihrem Unternehmen gibt es klare Antidiskriminierungsrichtlinien und Regelungen, die das Thema auf der strukturellen Ebene aufgreifen. Zudem wird Wert daraufgelegt, Menschen für das Thema zu gewinnen, den Blick für Diversität zu öffnen und auch kleine Unterschiede sichtbar zu machen. Dabei geht es auch darum, Menschen zu fragen, wie sie Sachen und Situationen wahrnehmen.

Für die konkrete Sprachpraxis empfehlen sie, unterschiedliche Optionen aufzuzeigen und auszuprobieren, bspw. eine Feminisierung der Sprache, neutrale Formulierungen oder die Verwendung von Genderzeichen wie das Sternchen bzw. den Asterisk. Wir sollten uns immer wieder vor Augen halten, was unter-

schiedliche Wörter und Begriffe in unserem Kopf machen. Denn Studien zeigen, wie die Verwendung ausschließlich grammatikalisch männlicher Formen auch in unserer Vorstellung auf Männer verweist und Frauen oder andere Geschlechterpositionen wie bspw. nicht-binäre Menschen nicht mehr mitgedacht werden.



In ihrem Start-up werden geschlechtsneutrale Formulierungen in Arbeitszeugnissen und Verträgen verwendet. Auch gibt es geschlechtsneutrale Toiletten (in Form von Einzelkabinen). Verwiesen wurde auch auf Schnittstellen zu anderen Antidiskriminierungs- bzw. Inklusionsthemen, bspw. Themen der Barrierefreiheit und der Gewinnung von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung.

**MARIE-JO  
GOLDMANN**  
THE NU COMPANY  
GMBH

**ANNA WENZEL**  
THE NU COMPANY  
GMBH

**ASTRID TAUTZ**  
GENDER-  
KOMPETENZ-  
ZENTRUM  
SACHSEN

15

# WAS WIR MITNEHMEN?

## VIELFALT IN SÄCHSISCHE UNTERNEHMEN BRINGEN!

Unterschiedliche Studien zeigen, dass von einem offenen Umgang mit den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz noch nicht die Rede sein kann, denn Lsbtiq\* Personen sind am Arbeitsplatz einem deutlich erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt. Möchten Unternehmen Vielfalt als wertvolle Ressource gewinnbringend einsetzen, also ihren queeren Angestellten und Mitarbeiter\*innen ein offenes Arbeitsklima und freie Entfaltungsmöglichkeiten bieten, braucht es das Wissen um Lsbtiq\*-spezifische Lebenswirklichkeiten, um mögliche Barrieren abzubauen.

Angesichts des herrschenden Fachkräftemangels in Sachsen können Unternehmen so von einem erhöhten Commitment und mehr Arbeitszufriedenheit queerer Mitarbeiter\*innen profitieren. Der positive Weg zu mehr Vielfalt im Unternehmen, der in vielen sächsischen Unternehmen schon beschritten wurde, sollte deshalb im Bereich sexuelle und geschlechtliche Identität fortgeführt werden.

Ziel unseres Fachtages war es deshalb, praxisnahe Kenntnisse im Themenfeld sexuelle und geschlechtliche Vielfalt für sächsische Unternehmen zu vermitteln. Mit über 40 Teilnehmenden aus dem ganzen Freistaat und unterschiedlichen Branchen sowie Referent\*innen aus Wissenschaft und Praxis wurde eine breite thematische Palette präsentiert und diskutiert. Auch das Feedback der Teilnehmenden lässt darauf schließen, dass die Inhalte und Fragestellungen richtig platziert waren.

Gewiss ist ein Tag nicht ausreichend, um alle Aspekte zu berücksichtigen - vielmehr soll er

als Anstoß und Ermutigung dienen, einen weiteren Schritt in Richtung diverse Arbeitswelt zu gehen. Unbestritten ist auch, dass firmenspezifische Bedarfe in der praktischen Umsetzung von Diversitätsmanagement-Ansätzen berücksichtigt werden müssen. So stehen klein- und mittelgroße Unternehmen vor anderen Herausforderungen als Arbeitgeber\*innen großer Firmen. Diese besonderen Bedarfe müssen analysiert und mit entsprechenden Maßnahmen unterlegt werden. Mit ihrer Teilnahme an unserem Fachtag zeigten uns die Vertreter\*innen unterschiedlicher Unternehmensgrößen, Branchen und Abteilungen ihr großes Interesse am Thema und den Wunsch, mehr in die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz zu investieren.

Für weiterführende Fragen und Interesse am Thema kontaktieren Sie uns gern. Wir leiten Ihre Anfragen gern an die Referent\*innen weiter. Weitere Angebote und Folgeevents entnehmen Sie bitte unseren Homepages und unseren Social-Media-Kanälen. Wir freuen uns über Ihr Interesse! Unser besonderer Dank gilt allen Referent\*innen und Kooperationspartner\*innen, die den Fachtag mit ihrer Expertise und ihrem Engagement bereichert haben.

Die Veranstalter\*innen  
[LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V.](#)  
[LSVD Sachsen e.V.](#)  
[Gerede e.V. Verein für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt](#)  
[Genderkompetenzzentrum Sachsen](#)



# ZUKUNFT BRAUCHT VIELFALT

Tagungsdokumentation 26.09.2022

Texte: Sophie Koch, Leo Lentz, Carolin Wiegand, Michel Röhricht, Astrid Tautz, Sabine Ostrowicki, Olaf Heilemann, Charlotte Ariane Krumbholz  
Layout/ Satz: Sophie Koch