



LSBT Mitarbeiternetzwerke in Deutschland Ihre Rolle in den Unternehmen und Gesellschaft

Dr. Jean-Luc Vey, PrOut@Work
1 LSBTI Bildungsworkshop / MH Stiftung / Berlin / 8. Juni 2013

1

Einleitung / LGBT & Diversity

2

LGBT Mitarbeiternetzwerke: Was, Warum & Wofür

3

Herausforderungen von LGBT Mitarbeiternetzwerken

4

PrOut@Work : Wer sind wir?

1

Einleitung / LGBT & Diversity

2

LGBT Mitarbeiternetzwerke: Was, Warum & Wofür

3

Herausforderungen von LGBT Mitarbeiternetzwerken

4

PrOut@Work - Wer sind wir?

LGBTI Rechte – Global Herausforderung



Warum Diversity & Diversity Management?

Vielfalt der Kunde



Vielfalt der Produkte



Vielfalt der Mitarbeiter

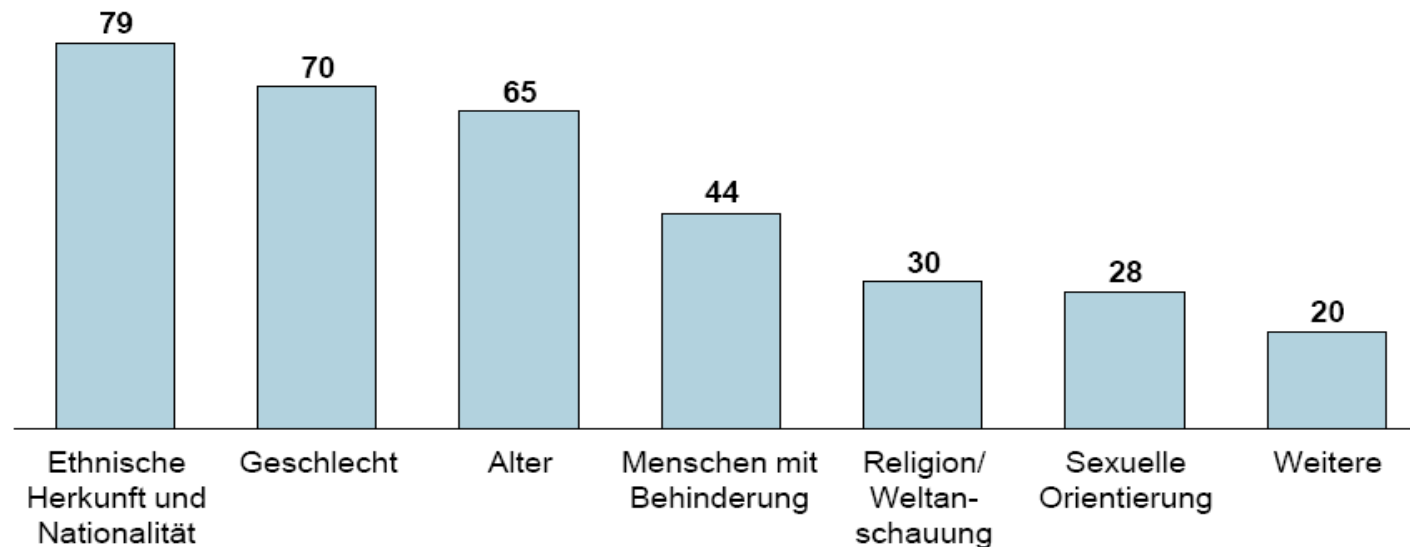


Sexuelle Orientierung/LGBTI nicht im Fokus...

Ihre Diversity-Schwerpunkte setzen die Teilnehmer hauptsächlich auf die Dimensionen ethnische Herkunft, Geschlecht und Alter

Anteil Nennungen je Schwerpunkt [%]

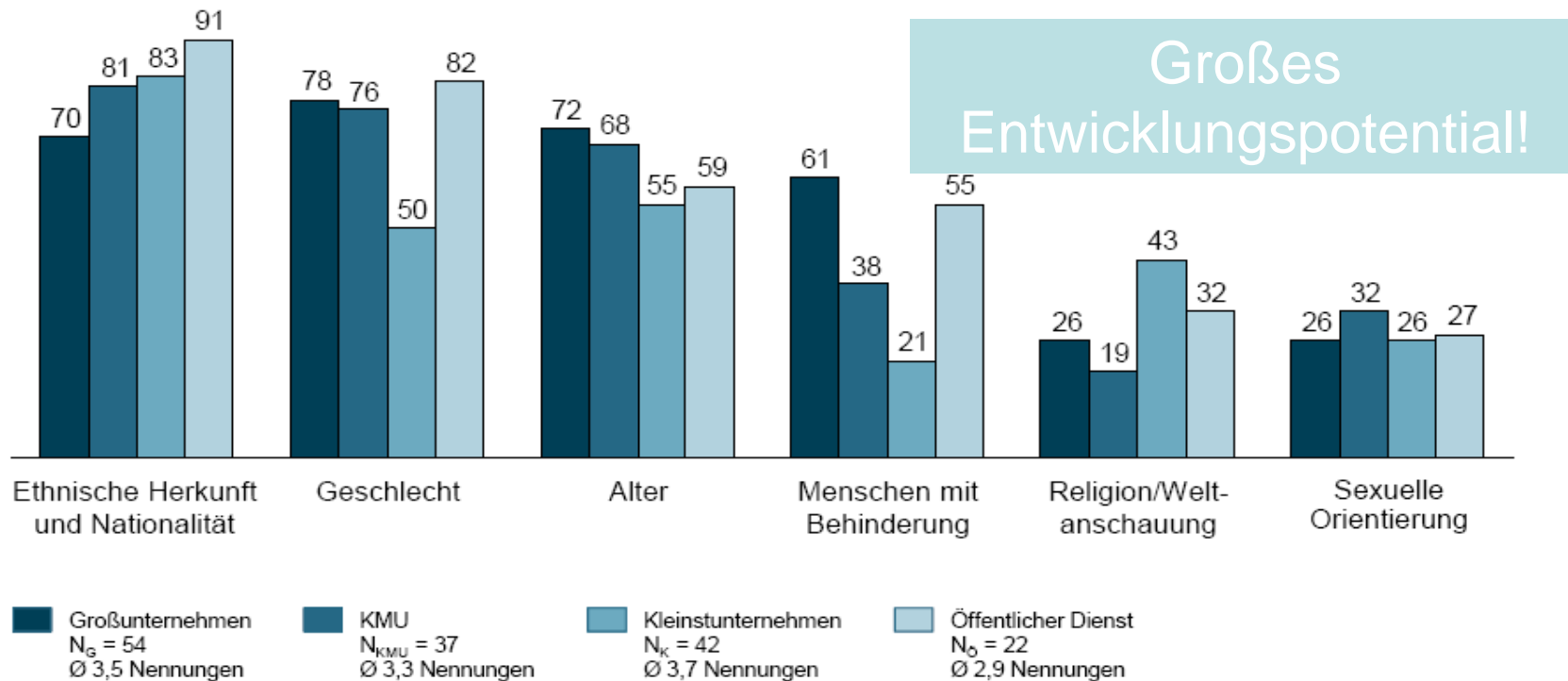
Durchschnittlich 3,3 Nennungen je Teilnehmer



Quelle: Charta der Vielfalt /Auswertung der ersten Charta - Jahresbilanz

Großunternehmen legen im Vergleich ihren Diversity-Schwerpunkt häufiger auf Alter und Menschen mit Behinderung

Anteil Nennungen je Schwerpunkt nach Teilnehmer-Kategorie [%]



Quelle: Charta der Vielfalt /Auswertung der ersten Charta - Jahresbilanz

1

Einleitung / LGBT & Diversity

2

LGBT Mitarbeiternetzwerke: Was, Warum & Wofür

3

Herausforderungen von LGBT Mitarbeiternetzwerken

4

PrOut@Work : Wer sind wir?

Key Argumente für LGBT Mitarbeiter Netzwerke

War of Talents / Rekrutierung

Neue Märkte erschließen

QUANTITATIV

Höhere Produktivität & Kreativität

Höhere Mitarbeiter Zufriedenheit

Höhere Loyalität zum Unternehmen

Positiver Einfluss auf Image/Ruf

QUALITATIV

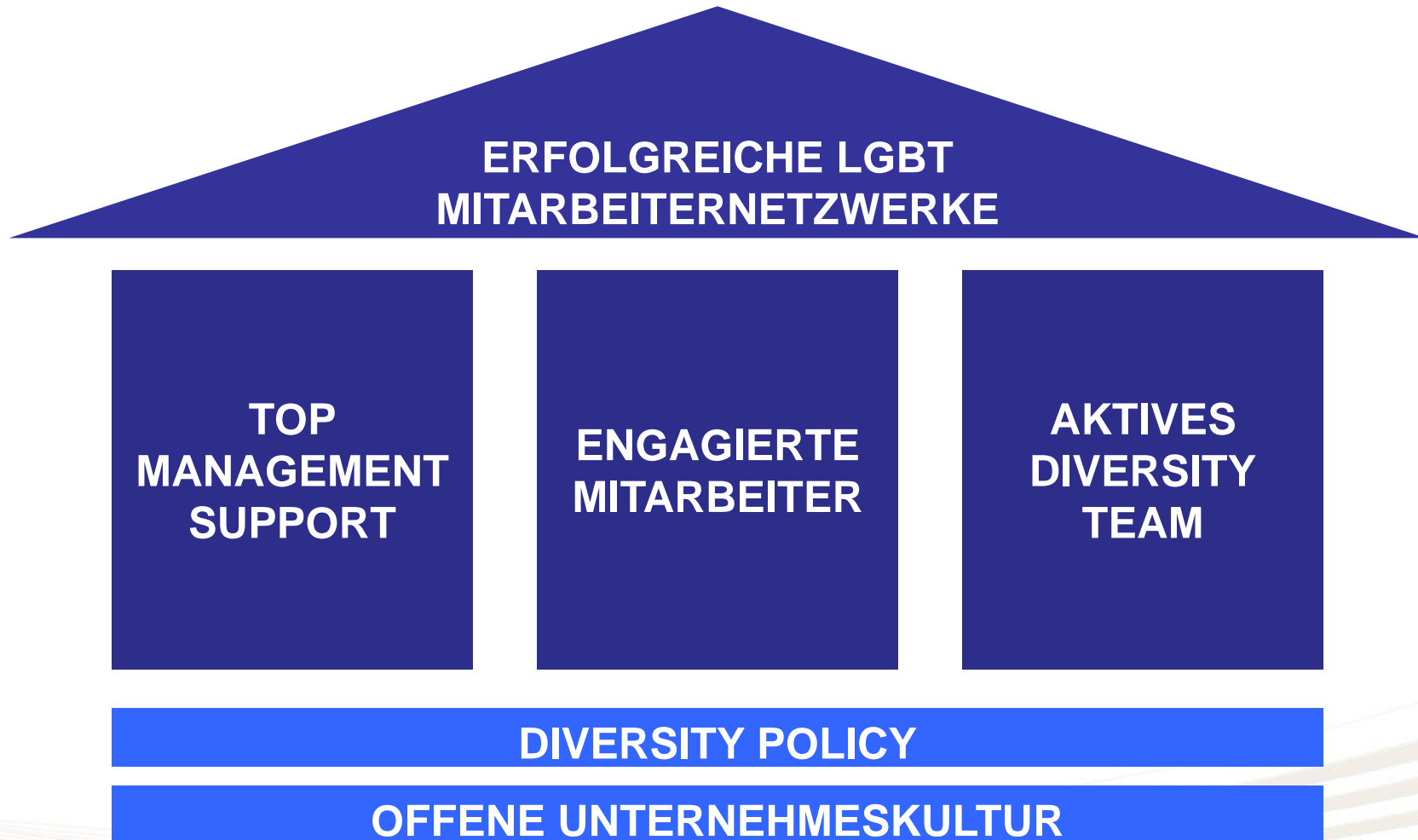
Zahlen sind gut, aber nicht genug!
Persönliche Erfahrung überzeugt !!

Ziele von LGBT Mitarbeiternetzwerken



- **Abbau von Vorurteilen** im Umgang miteinander
- **Ansprechpartner** und Vermittler bei schwierigen Situationen im täglichen Miteinander
- Schaffung eines **bundesweiten Netzwerkes** für schwule, lesbische, bisexuelle und transsexuelle MitarbeiterInnen und deren Freunde innerhalb eines Unternehmens
- Ansprechpartner für HR und Betriebsräte
- **"Employer of Choice"** für schwule und lesbische, bisexuelle und transsexuelle Mitarbeiter
- Know-How-Transfer an die Geschäftsbereiche, z.B. Unterstützung beim **Zielgruppenmarketing**
- Entwicklung und Pflege von Kontakten zu Netzwerken, Organisationen und Unternehmen
- Für die Umsetzung aller **relevanten Gesetze** im Unternehmen eintreten

Der Erfolg der Netzwerke basiert auf 3 Säulen



LGBT Netzwerke sind interne/externe präsent

INTERN

- Anerkennung 'Eingetragene Partnerschaft' (EP)/ Anerkennung EP bei Betriebsrente, BVV
- Intranet Präsenz / Newsletter / Videokanal
- Events (Bundestreffen, Strategie Workshop, ...)
- Kooperationen mit anderen Diversity Netzwerken im Unternehmen

EXTERN

- Teilnahme am CSD und weiteren LGBTI Events
- Workshops und Konferenzen
- LGBT Marketing / Botschafter und Botschafterin Programm
- Auszeichnungen und Anerkennungen
- Recruiting
- Zusammenarbeit mit anderer LSBTI Organisationen

Aktivitäten LGBT Mitarbeiternetzwerke/Beispiel



LGBT Marketing/ Deutschland



2000 Mitarbeiter können Ihnen vom IBM Engagement für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle erzählen.

Wir dachten aber, 8 würden ausreichen.

Das sind nur 8 von über 2000 Mitarbeitern, die das IBM GLBT Vertriebsnetz ausmachen. IBM ist stolz, die Mitgliederversammlung der Wirtschaftswelcher und des Wölklinger Kreis zu unterstützen. Erfahren Sie mehr über die IBM Unterstützung für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle unter ibm.com/ibm/gibt

IBM und das IBM Logo sind Marken oder eingetragte Marken der International Business Machines Corporation in den Vereinigten Staaten und in anderen Ländern. © 2008 IBM Corporation. Alle Rechte vorbehalten. IBM, IBM Logo

Vielfalt erzeugt neue Ideen.

Bessere Ideen können nur durch mehr und ungewöhnlichere Denkansätze entstehen. Erfolgreich ist deshalb auch nur der, der Vielfalt liebt. Gerade wenn es um das sichere Gespür für die Bedürfnisse und Erwartungen aller unserer Kunden geht. Wie unsere Mitarbeiter in über 70 Ländern auf der Welt jeden Tag aufs Neue beweisen.

Sprechen Sie jetzt mit uns.

Ihre Ansprechpartner:
 Rund ums Konto: Ines Etzler 030/3407-2972
 Vermögensauf- und -ausbau: Paul Peter Linder 030/818215-10
 Finanzielle Vorsorge: Jochen Kappeller 030/3407-3906
 Finanzierung (privat/geschäftlich): Hans-Peter Herz 030/3407-1446

Weitere Informationen zu Diversity:
www.deutsche-bank.de/karriere oder per E-Mail: rainbow.berlin@db.com

Leistung aus Leidenschaft. **Deutsche Bank**



Als hätten wir **nur** Autos im Kopf.

Zunorfunk?

Ford engagiert sich schon seit Jahren beim Christopher Street Day. Nicht nur, weil er zu Köln gehört wie der Dom. Sondern weil er stolz sind, in einer Stadt mit soviel Vielfalt, Toleranz und Partynähe zu arbeiten. Und weil Ford diese Vielfalt nicht nur schätzt, sondern auch fördert, haben wir für unser Engagement sogar den "Most Spoke Brand" vom Wölklinger Kreis für eine vorläufige Partnerschaft bekommen. Ford ist eben mehr, als nur ein Autohersteller.

Besser ankommen.

1

Einleitung / LGBT & Diversity

2

LGBT Mitarbeiternetzwerke: Was, Warum & Wofür

3

Herausforderungen von LGBT Mitarbeiternetzwerken

4

PrOut@Work: Wer sind wir?

Herausforderungen für LGBT Netzwerke



- Das Thema LGBT/Sexuelle Orientierung stärker in Bereich Diversity positionieren
- Gemeinsam agieren um die Anzahl von LGBT Netzwerke in Deutschland zu erhöhen und Leute unterstützen die ein Netzwerke gründen wollen
- Für die existierenden Netzwerke, sich noch stärker mit dem Business zu verbinden
- Für neue/ in Gründung befindliche Netzwerke, sich stark genug im Unternehmen zu verankern um freien Raum zu haben für die Weiterentwicklung
- Und mit anderen Organisationen in Europa sich noch stärker verbinden um gemeinsam das Thema LGBT Diversity zu pushen; sich gegenseitig unterstützen bei der globalen Erweiterung der Mitarbeiternetzwerke

Perspektive: LGBT Netzwerke und Web 3.0

facebook Suche Startseite

Rainbow Group Americas

Pinnwand Info Diskussionen Fotos

Teilen: Beitrag Foto Link Video

Schreib etwas ...

Jemanden einladen

Informationen

Kategorie: Wirtschaft - Arbeitsplatz & Arbeit

Beschreibung: Deutsche Bank Group - Rainbow Group Americas

To join our internal mailing list, please email rainbow.americas@db.com, and specify cc: (visible) or bcc: (blind copy) membership.

Art der Privatsphäre: Offen: Alle Inhalte sind öffentlich zugänglich.

Administratoren

- Rich Lee (New York, NY)
- John Baumgartner (Deutsche Bank Group)
- Tony Pruitt (Deutsche Bank Group) (Gründer)

Moderatoren

John Baumgartner (Deutsche Bank Group) Co-Chair

Ross Cuddeback (New York, NY) Co-Chair

01. A

Dav

Schreib

Tony Pruitt America Morgan attend G

J'ai choisi ma danse / Lester Bilal

idahofrance 6 Videos Abonnieren



Vorschläge

- Clip du "NON A L'OMOPHOBE" (Comité von idahofrance 1.037 Aufrufe 0:48)
- Clip Lester Bilal - Pour Le Meilleur Et Pour Le... von Lesterbilal 315.528 Aufrufe 3:40
- GAGA - LE DÉFILÉ DE MODE!! von Fabuleuxlamaison 312 Aufrufe 2:27
- [Lyrics] Britney Spears - CRIMINAL / Femme Fat... von liloush921 43.504 Aufrufe 3:45
- Lester Bilal - Enfants Soldats von davydk 5.006 Aufrufe 4:12
- Stand Up! - Don't Stand for Homophobic Bullying von RelianceYouthService

IT GETS BETTER PROJECT™
WWW.ITGETSBETTER.ORG

Many LGBT youth can't picture what their lives might be like as openly gay adults. They can't imagine a future for themselves. So let's show them what our lives are like, let's show them what the future may hold in store for them.

NEWEST POPULAR **SUBMIT YOUR OWN VIDEO >**

Find Videos

SEARCH

WATCH ON YOUTUBE | Share on: f t

1

Einleitung / LGBT & Diversity

2

LGBT Mitarbeiternetzwerke: Was, Warum & Wofür

3

Herausforderungen LGBT Mitarbeiternetzwerke

4

PrOut@Work: Wer sind wir?

- 2003 gab es den Diversity Circle in Frankfurt, eine Initiative (damals noch) schwul-lesbischen Firmennetzwerken, Völklinger Kreis und Wirtschaftsweiber mit einer gemeinsamen Konferenz und Sichtbarkeit auf dem CSD
- Über die Jahre entstand 2006 daraus PrOut@Work als informelle Interessenvertretung von LGBT Mitarbeiternetzwerken und Berufsverbänden
- Ziel von PrOut@Work war:
 - Intensiver Erfahrungsaustausch über die Netzwerkarbeit und die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern
 - Förderung eines positiven Images von GLBT Mitarbeiternetzwerken für Firmen
 - Schaffung einer sichtbaren und erlebbaren Öffentlichkeit von GLBT-Themen am Arbeitsplatz
 - Beratung und Unterstützung bei der Gründung von neuen GLBT Firmennetzwerken und Berufsverbänden
 - Durchsetzung gleicher Rechte für GLBTs in Unternehmen (einzige politische Forderung)
 - Erweiterung auf eine europäische Perspektive

- seit 2006 auf dem CSD Frankfurt und seit 2009 gemeinsamer Auftritt mit db Pride Germany, Völklinger Kreis & Wirtschaftsweiber (LGBT Wirtschaftsmeile)
- Heute tauschen sich 20 LGBT Netzwerke unter dem Dach von PrOut@Work aus, dazu kommen Personen, die ein LGBT Netzwerk gründen wollen
- Bisher zwei 1-tägige Workshops für den Erfahrungsaustausch unter den Netzwerken (2006 und 2012). -> nächster WS im 11/2013
- Mit Unterstützung von 10 Unternehmen wird gerade die PrOut@Work Foundation gegründet.

PrOut@Work: Initiatoren und heutige Mitstreiter



• Initiatoren :



• Heutige aktive Mitglieder :

- Deutsche Bank (db Pride Germany)
- Commerzbank (ARCO)
- SAP / Homo Sapiens
- Accenture
- Deutsche Post
- Deutsche Telecom
- Cisco
- Allianz
- BASF
-

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit

Für mehr Informationen:

Webseite: www.proutatwork.eu

Email: info@proutatwork.de

Facebook: <https://www.facebook.com/PrOutatWork>

Xing: <https://www.xing.com/net/priaad656x/proutatwork/>

APPENDIX

- Intensiver Erfahrungsaustausch über die Netzwerkarbeit und die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern
- Förderung eines positiven Images von LGBT Mitarbeiternetzwerken für Firmen
- Schaffung einer sichtbaren und erlebbaren Öffentlichkeit von LGBT-Themen am Arbeitsplatz
- Beratung und Unterstützung bei der Gründung von neuen LGBT-Firmennetzwerken und Berufsverbänden
- Durchsetzung gleicher Rechte für LGBTs in Unternehmen (einzige politische Forderung)
- Erweiterung auf eine europäische Perspektive