

QUEERMENTOR WERKSTATT REPORT 2025

HAND IN HAND FÜR EINE INKLUSIVE ARBEITSWELT

Die 1. Queermentor Werkstatt 2025 versammelte am 15. Mai im Berliner LinkedIn Büro zehn führende Diversity-Organisationen sowie zahlreiche Interessierte aus Wirtschaft, Kultur und Wissenschaft zum Austausch. In interaktiven Workshops formulierten sie ein Selbstverständnis für Organisationen in fünf aktuellen Handlungsfeldern – vom Diversity Backlash über Allyship bis hin zur Gestaltung inklusiver Laufbahnen. Ergänzend entwickelten sie praktische Impulse für den Arbeitsalltag von Arbeitnehmer*innen. So kann jede Person im eigenen Umfeld effektiv selbst etwas dazu beitragen, um queere Chancengleichheit und Teilhabe zu stärken.

Die Workshops lauteten:

- **Workshop 1:** Junge Queers in der Arbeitswelt – Zwischen Chancen & Herausforderungen
- **Workshop 2:** Shrinking Spaces & Allyship – Wie Unternehmen aktiv gegen Diskriminierung wirken
- **Workshop 3:** Diversity Backlash – Umgang mit Widerstand gegen Inklusion
- **Workshop 4:** Der Employee Lifecycle für LGBTQIA+ – Inklusive Laufbahnen gestalten
- **Workshop 5:** Grundgesetz für Alle – Die Rolle von Unternehmen



UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS & IMPULSE FÜR EINE INKLUSIVE ARBEITSWELT

1 HAND IN HAND JUNGE QUEERS IN DER ARBEITSWELT UNTERSTÜTZEN

Unser Selbstverständnis

Wir sehen die Potenziale junger queerer Menschen in der Arbeitswelt. Wir treten als sichtbare Allies auf, fördern gezielt queere Talente, suchen den direkten Kontakt zu ihnen und schaffen nachhaltige Strukturen. Wir bleiben mutig, engagiert und wertschätzend – auch bei Gegenwind.

Impulse für den Alltag

- Ich schätze die Fähigkeiten, Resilienz und vielfältigen Perspektiven, die junge queere Menschen durch ihre Lebenserfahrung mitbringen.
- Ich werde meiner Verantwortung gerecht, inklusive Strukturen zu schaffen – insbesondere als Führungskraft.
- Ich Sorge für Sichtbarkeit queerer Role Models und bin ansprechbar für junge queere Menschen.
- Ich verstehe, dass junge Queers individuelle Lebenswege und damit verbundene Herausforderungen haben.
- Ich verpflichte mich dazu, dass mein Arbeitsumfeld ein sicherer Hafen für junge Queers ist.

3 HAND IN HAND SICH DEM DIVERSITY BACKLASH ENTGEGENSTELLEN

Unser Selbstverständnis

Wir stehen für eine Arbeitswelt, in der Vielfalt gelebt und Gleichwertigkeit nicht verhandelbar ist. Kritik an Diversität begegnen wir mit Dialog, nicht mit Rückzug. Unser Engagement für eine inklusive Arbeitswelt und Gesellschaft verteidigen wir konsequent – nach innen wie nach außen.

Impulse für den Alltag

- Ich gehe auf Kritik zu – mein Engagement bleibt dabei unmissverständlich.
- Ich passe meine Kommunikation im Zweifel an, ohne queerinklusive Inhalte und Ziele aus den Augen zu verlieren.
- Ich mache den wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt sichtbar.
- Ich teile gute Praxis und Erfahrungen aus meinem Bereich.
- Ich besinne mich auf meine Werte, reflektiere mein Handeln und bleibe klar in meiner Haltung.

2 HAND IN HAND SOLIDARISCH HALTUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG ZEIGEN

Unser Selbstverständnis

Wir setzen uns gegen jedwede queerfeindliche Diskriminierung ein und zeigen Haltung. Als Allies schaffen wir Safer Spaces für unsere queeren Mitarbeitenden und Kund*innen. Wir stehen solidarisch an der Seite der queeren Community und unterstützen diese aktiv.

Impulse für den Alltag

- Ich kommuniziere nach innen und außen geschlechterinklusiv und respektiere selbstgewählte Pronomen.
- Ich positioniere mich klar gegen Queerfeindlichkeit und widerspreche diskriminierenden Aussagen.
- Ich informiere mich über aktuelle Bedrohungen für queere Menschen.
- Ich bin solidarisch – auch wenn es unbequem ist.
- Ich schaffe sichere Räume, in denen alle sie selbst sein dürfen.

4 HAND IN HAND INKLUSIVE LAUFBAHNEN FÜR QUEERS GESTALTEN

Unser Selbstverständnis

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Sichtbarkeit, Sicherheit und gleichen Chancen für queere Mitarbeitende. Wir gestalten alle Personalprozesse queerinklusiv und denken queere Perspektiven systematisch mit. Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen queere Personen sich entfalten können.

Impulse für den Alltag

- Ich spreche wertschätzend und benutze eine Sprache, in der sich alle angesprochen fühlen.
- Ich begegne Coming-out-Situationen mit Respekt und Offenheit.
- Ich bin aufmerksam für diverse Lebensrealitäten und vermeide vorschnelle Annahmen.
- Ich frage nach, wenn ich unsicher bin, statt zu urteilen oder zu interpretieren.
- Ich setze mich dafür ein, dass alle fair behandelt werden – frei von Vorurteilen und Schubladendenken.

5 HAND IN HAND EIN GRUNDGESETZ FÜR ALLE EINFORDERN

Unser Selbstverständnis

Die offene Gesellschaft ist für uns ein wichtiger Standortfaktor, der auch relevant für unseren Wirtschaftserfolg ist. Wir übernehmen Verantwortung für unsere queeren Mitarbeitenden, indem wir uns effektiv für den Schutz ihrer Grundrechte stark machen. Wir setzen uns deshalb aktiv für ein Grundgesetz ein, das queere Menschen ausdrücklich vor Diskriminierung schützt.

Impulse für den Alltag

- Ich informiere mich und mein Umfeld über den fehlenden Schutz für queere Menschen.
- Ich unterstütze Initiativen und Kampagnen für die verfassungsrechtliche Gleichstellung.
- Ich unterzeichne Petitionen, die sich für eine Grundgesetzergänzung einsetzen.
- Ich nutze meine Möglichkeiten und Netzwerke, um meine Arbeitgebenden von einem Einsatz für ein Grundgesetz für Alle zu überzeugen.
- Ich gehe ins Gespräch mit den Politiker*innen vor Ort und sensibilisiere sie für dieses Vorhaben.

UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS & IMPULSE FÜR EINE INKLUSIVE ARBEITSWELT

HINTERGRUND INFORMATIONEN

DIE WICHTIGSTEN INFOS AUF EINEN BLICK:

1

Hintergrund für Workshop 1

Viele junge queere Menschen erleben beim Start ins Berufsleben Benachteiligung oder Unsicherheit. Laut der Studie *Out im Office?! (2021)* verbergen rund 40 % der queeren Beschäftigten ihre Identität am Arbeitsplatz – bei unter 25-Jährigen ist der Anteil sogar noch höher. Gerade beim Berufseinstieg fehlen oft sichtbare Vorbilder, Sicherheit im Umgang mit Coming-out oder gezielte Förderangebote. Gleichzeitig bringen junge Queers wichtige Perspektiven, Kreativität und Resilienz mit, die Unternehmen stärken können. Wer sie unterstützt, gewinnt nicht nur Talente, sondern fördert echte Chancengleichheit.

Hintergrund für Workshop 2

Queere Menschen erleben zunehmend Gegenwind: Räume für Sichtbarkeit und Schutz – sogenannte Safer Spaces – stehen unter Druck. Laut der *Europäischen Grundrechteagentur (2024)* geben europaweit 45 % der befragten Personen an, ihre Queerness am Arbeitsplatz aus Angst vor Diskriminierung zu verstecken. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen sich klar gegen Diskriminierung positionieren. Allyship bedeutet, nicht wegzusehen, sondern sichtbar, solidarisch und konsequent zu handeln. Wer Haltung zeigt, schafft Vertrauen und stärkt eine respektvolle Unternehmenskultur für alle.

3

Hintergrund für Workshop 3

In vielen Unternehmen wächst der Widerstand gegen Diversity-Maßnahmen – oft aus Unwissen, Bedenken oder voreilem Gehorsam. Ursache ist eine politische Instrumentalisierung, begleitet von medial aufgebauchten Debatten. Die Folge ist eine Verunsicherung in Organisationen und von Mitarbeitenden. Stellenausschreibungen im Diversity-Bereich gingen im Vergleich zum Vorjahr um 44 % zurück (*CNBC, 2023*). Doch Vielfalt ist Voraussetzung für Fairness, Innovation und wirtschaftlichen Erfolg. Der Umgang mit Kritik erfordert Dialog im Kontext klarer Prinzipien. Wer Inklusion glaubwürdig lebt, zeigt, dass Gleichwertigkeit nicht verhandelbar ist.

Hintergrund für Workshop 4

Queere Beschäftigte erleben entlang ihrer Laufbahn – von Bewerbung bis Aufstieg – häufig strukturelle Barrieren. Laut einer Studie der *Boston Consulting Group (2019)* haben sich 67 % der queeren Mitarbeitenden im Job nicht vollständig geoutet – viele aus Angst vor Nachteilen. Dabei wirken sich inklusive Prozesse positiv auf Zufriedenheit, Bindung und Leistung aus. Es braucht eine queerfreundliche Gestaltung über alle Prozesse und Ebenen – vom Bewerbungsgespräch bis zum Offboarding, vom Azubi bis zum Top-Management. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihre Potenziale ausschöpfen können.

5

Hintergrund für Workshop 5

Die freiheitlich-demokratische Grundordnung und die Rechtsstaatlichkeit sind der Garant für den wirtschaftlichen Erfolg und den Wohlstand in Deutschland. Das Grundgesetz ist die Basis dessen. 73 % der Deutschen sind laut *Ipsos (2024)* der Überzeugung, dass queere Menschen vor Diskriminierung geschützt werden sollten. Jedoch werden queere Menschen noch nicht explizit durch das Grundgesetz geschützt. Die Initiative Grundgesetz für Alle fordert deshalb, den Schutz der queeren Community in Artikel 3 Absatz 3 aufzunehmen. Unternehmen haben als gesellschaftliche Akteure die Verantwortung, Haltung zu zeigen und sich für Grundrechte stark zu machen. Wer sich hier engagiert, schützt nicht nur Mitarbeitende, sondern setzt ein Zeichen für Demokratie und Vielfalt.

BETEILIGTE ORGANISATIONEN

Vertreter*innen von folgenden Organisationen (in alphabetischer Reihenfolge) haben an der Erstellung des Queermentor Werkstatt Reports mitgewirkt:



Buntes Handwerk e.V. sind Handwerker*innen und Verbündete aus ganz Deutschland aus den unterschiedlichsten Gewerken. Gemeinsam machen wir uns stark für sichtbare und gelebte Vielfalt im Handwerk. Denn wir wissen: „Liebe und Toleranz sind unsere besten Werkzeuge“. Unser Motto: „Alle Hände gehören ins Handwerk“.



Die **Deutsche Gesellschaft für Trans* - und Inter*geschlechtlichkeit e.V. (dgti)** ist ein gemeinnütziger Verein, der sich seit 1998 für die Belange von trans-, inter- und nicht-binären Personen einsetzt. Die aus der Selbsthilfe entstandene Organisation fördert die Akzeptanz des TINA-Spektrums in der Gesellschaft und wirkt Stigmatisierung entgegen. Hauptangebote sind der kostenpflichtige „dgti-Ergänzungsausweis“ und bundesweite Peer-Beratung. Als Bundesverband vereint die dgti rund 20 Mitgliedsorganisationen.



Das **European Pride Business Network (EPBN)** setzt sich für Vielfalt und Inklusion von LGBTQ+-Fach- und Führungskräften und Organisationen in ganz Europa ein. Als Netzwerk fördern wir den Austausch, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen sich jeder wertgeschätzt fühlt. Durch Partnerschaften und Interessenvertretung bauen wir Barrieren ab und fördern Best Practices. Unser Ziel ist es, dass Vielfalt an jedem Arbeitsplatz gefeiert wird. Gemeinsam befähigen wir LGBTQ+-Personen sich beruflich weiter zu entwickeln, um gemeinsam inklusive Arbeitswelt zu gestalten.



Der **Charta der Vielfalt e.V.** ist die größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Diversity in Unternehmen und Institutionen Deutschlands. Sie setzt sich für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – ihre Potenziale entfalten können.



Seit 1990 ist das **Jugendnetzwerk Lambda e.V.** die bundesweite Selbstorganisation junger queerer Menschen. Durch vielfältige Projekte, politische Interessensvertretung und Jugendverbandsarbeit setzen wir uns für die queere Jugend in Deutschland ein. Zu unseren Aktivitäten gehören unter anderem unsere bundesweite Beratung für junge LSBTIQ, Jugendbegegnungen und Workshops für mehr Austausch untereinander, unser eigenes Jugendmagazin, und der regelmäßige Austausch mit Politiker*innen.



Der **LSVD+ - Verband für queere Vielfalt** (ehemals Lesben- und Schwulenverband) ist ein gemeinnütziger Verein, der seit 1990 für die Bürger- und Menschenrechte von LGBTQ+ Personen kämpft. Als mit Abstand größte queere Interessenvertretung Deutschlands ist der LSVD+ die zentrale Stimme der Community gegenüber der Politik und Träger verschiedener politischer Projekte. Besonders aktiv war der LSVD+ bei der Öffnung der Ehe, der Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes und der Bekämpfung von Diskriminierung.



Die **PROUT AT WORK-Foundation** ist eine gemeinnützige Stiftung, die sich für ein diskriminierungsfreies und offenes Arbeitsumfeld einsetzt, in dem Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Ihr Engagement gilt dem gegenseitigen Verständnis und der Chancengleichheit von Menschen jeglicher sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks am Arbeitsplatz. Der Einsatz für eine diskriminierungsfreie, offene Arbeitswelt und den Abbau von Queerfeindlichkeit reicht von Pressearbeit und Veranstaltungen über die Beauftragung und Veröffentlichung von Studien, Ratgebern und Infomaterial bis zum Austausch und der Zusammenarbeit mit professionellen queeren Netzwerken.



Queermentor ist eine gemeinnützige Organisation, die Menschen aus der LGBTQIA+ Community bei der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützt und sich für Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt einsetzt. Das Social-Impact-Startup bietet queeren Personen ab 16 Jahren 1:1-Mentorings mit Expert*innen aus diversen Branchen. Queermentor veranstaltet zudem regelmäßige Weiterbildungen, Workshops und bietet hybride Networking-Formate an, um einen inklusiven und sicheren Raum für Austausch und Vernetzung zu schaffen.



Die **Wirtschaftswomen e.V.** sind das größte bundesweite Netzwerk für lesbische und queere Frauen in der Arbeitswelt. Sie bieten Fach- und Führungskräften aus verschiedensten Branchen eine Plattform zum Austausch, Empowerment und zur beruflichen Vernetzung – mit regionalen Gruppen, Mentoring-Programmen und vielfältigen Veranstaltungen. Ihr Ziel ist es, die Sichtbarkeit lesbischer Frauen zu erhöhen und die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz aktiv voranzutreiben.



Be Proud. Be Yourself. Be Ambitious. Der **Berufsverband VK e.V.** (ehemals Völklinger Kreis) ist ein überregionaler, unabhängiger Berufsverband und versteht sich als Netzwerk für alle queeren Berufstätigen, die sich eine Arbeitswelt frei von Diskriminierung wünschen und aktiv daran mitwirken wollen. Wir stehen ein für Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion. Wir tun dies mit Haltung, Professionalität und gesellschaftlicher Verantwortung.