



**FACHKRÄFTEANGEL
– GOLDFISHING
IN YOUR OWN POOL**

PROUT AT WORK-KONFERENZ
FRANKFURT AM MAIN
20. OKTOBER 2017

**ANDERS.
ZUSAMMEN.
ARBEITEN.**



FACHKRÄFTEANGEL
– GOLDFISHING
IN YOUR OWN POOL

PROUT AT WORK-
KONFERENZ

INHALT

AGENDA	6
KEYNOTES	8
VORTRÄGE IM PLENUM	10
BESCHREIBUNG DER BREAKOUTS	12
PROUTEMPLOYER 2017	16
SPEAKER	20
(K)EIN OUTING, MALANDERS	26
2017 IN BILDERN	28

IMPRESSUM

PROUT AT WORK-FOUNDATION
Dantestraße 29, 80637 München, Telefon: +49 89 9228 6199, Fax: +49 89 9228 6198
Mail: info@proutatwork.de, www.proutatwork.de
Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft, IBAN: DE06 7002 0500 0009 8266 00, BIC: BFS WDE33M UE

BILDNACHWEIS: Seite 2/3: fotolia/davis, unsplash/Viktor Jakovlev | Seite 5: Jan Patrick Margraf | Seite 8: Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH, Fraport AG | Seite 10: Markus Biemann, thyssenkrupp AG, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung | Seite 16-19: AXA Deutschland, Bayer AG, Bertelsmann, Denise Hottmann, Deutsche Börse Group, Hogan Lovells, METRO AG | Seite 20: Maren Borggräfe, Miguel Castro, Philipp Szyza | Seite 22: Hans W. Jablonski, sodexo, Uta Menges | Seite 24: sodexo, Sandra Polchow, Monika Wienbeck | Seite 26: Andreas Oertzen | Seite 28-30: Jürgen Driftmeier, Sara Marie Jonek, Albert Kehrer, Burkhard Mannhöfer, Thomas Szykolewski, Jean-Luc Vey

GESTALTUNG: Liane Zimmermann, SATZ: Wolf Kamm // Komplizenwerk, München

VORWORT

LIEBE LESER_INNEN, LIEBE KONFERENZTEILNEHMER_INNEN,

wir freuen uns, Euch auch im Jahr 2017 auf unserer PROUT AT WORK-Konferenz – diesmal in Frankfurt am Main – begrüßen zu dürfen. Ebenfalls an die neuen Gesichter unter Euch möchten wir ein herzliches „Willkommen!“ richten.

In diesem Jahr hat sich viel auf unserem Weg zu Anerkennung und Gleichstellung in die richtige Richtung bewegt: Das Gesetz zur Rehabilitierung der Opfer des §175 sowie die Einführung der Ehe für Alle sind Zeichen dafür, dass die Vielfalt unserer Gesellschaft zunehmend rechtlichen Rückhalt erfährt, Einkehr in unsere Kultur und so in die Sozialisation folgender Generationen erhält.

Auch in der Arbeitswelt erleben wir, dass führende Unternehmen sich uns in unserem Vorhaben mehr und mehr anschließen und gezielt Talente aus der LGBT*IQ-Community bewerben. Aber wie schaut es intern mit den neuen Talenten aus? Machen die jungen Talente in den Unternehmen denn auch Karriere? Erfahren sie die selbe Anerkennung? Und inwieweit decken sich die hart erarbeiteten Kompetenzen durch aktive Netzwerkleitung mit den Anforderungen, die an zukünftige Führungskräfte

gestellt werden? Auch führen uns die Neuauflage der Studie „Out im Office?!“ von Dominic Frohn sowie die kürzlich veröffentlichte Erhebung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) die Hartnäckigkeit interner Diskriminierungen und die Tatsache finanzieller Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung vor Augen und betonen den extremen Nachholbedarf. Diese Themen und viele mehr, wollen wir in unseren Breakouts beleuchten und mit Euch gemeinsam neue Konzepte entwickeln. Dies soll uns dazu befähigen, auch in Zukunft unserem Netzwerk mit dem passenden Input zur Seite stehen zu können.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Euch in kurzen Profilen unsere Redner vor. Auch bekommt ihr einen detaillierten Überblick über die abgehaltenen Breakouts.

Wir hoffen Euch auch diesmal eine florierende Basis zur Erweiterung Eures Netzwerks bieten zu können und dass Ihr voller neuer Ideen und frischem Tatendrang den noch anstehenden Herausforderungen entgegnetreten könnt.



Dr. Jean-Luc Vey
Stiftungsvorstand

Albert Kehrer
Stiftungsvorstand

AGENDA



9:00

NETWORKING & REGISTRIERUNG

10:00

BEGRÜSSUNG

Jean-Luc Vey
Vorstand
PROUT AT WORK

10:20

KEYNOTE

Eva Kreienkamp
Geschäftsführerin
Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH

10:55

VORTRAG

Reiseberichte
Sarah Unger
thyssenkrupp AG

11:30

KAFFEPAUSE

11:45

BREAKOUT SESSIONS

01 Silvy Vluggen, IBM
Voluntary Self-Identification

02 Miguel Castro, SAP
Die LGBT Führungskräfte von morgen

03 Albert Kehrer, PROUT AT WORK
Von der Netzwerkarbeit zur Führungskompetenz

04 Maren Borggräfe, autenticon
PE als persönliche Entwicklung:
Begleitung beim Coming Out am Arbeitsplatz

13:00

MITTAGESSEN

14:00

BREAKOUT SESSIONS

05 Uta Menges, IBM
Talent Café

06 John LaVeck & Anna Olchváry, sodexo
Career development through employee
network engagement

07 Monika Wienbeck, Bayer
Soziale Verantwortung und
Menschenrechte:
Wie messen wir das?

08 Hans Jablonski, jbd
Diversity Kompetenz in Unternehmen:
LGBT Netzwerke unterstützen
eine offene Unternehmenskultur

15:15

Out im Office
Dr. Dominic Frohn

15:50

KAFFEPAUSE

16:10

VORTRAG

Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen
und Bisexuellen: Bevölkerungsrepräsentative
Befunde zur Vielfalt in Deutschland
Prof. Dr. Martin Kroh
DIW Berlin

16:45

KEYNOTE

Michael Müller
Vorstand Personal
Fraport AG

17:20

Wir haben alles erreicht! – wirklich?

Albert Kehrer
PROUT AT WORK

17:40

ÜBERRASCHUNGSGAST

18:00

ENDE & NETWORKING



DIE KONFERENZ WURDE ERMÖGLICHT DURCH DIE UNTERSTÜTZUNG VON:





KEYNOTES



EVA KREIENKAMP

Geschäftsführerin, Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH

Eva Kreienkamp, 55, lebt mit ihrer Frau in Mainz und im Wiedtal. Sie ist Mathematikerin, Autorin, Gender- und Diversity-Expertin und hat als Mitbegründerin und Aktivistin von dem ersten schwullesbischen Netzwerk der Allianz, den Wirtschaftsweibern, egma (european gay and lesbian managers association) und FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte) einen Beitrag zur Entstehung von Vielfalt im Management geleistet. Im Hauptberuf ist sie Geschäftsführerin der Mainzer Verkehrsgesellschaft und transformiert das Unternehmen zum Mobilitätsdienstleister zusammen mit sehr divers zusammengesetzten Projektgruppen.

MICHAEL MÜLLER

Mitglied des Vorstands & Arbeitsdirektor, Fraport AG

Michael Müller ist seit Oktober 2012 Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der Fraport AG. Ihm unterstehen die Bereiche Bodenverkehrsdienste, Personalserviceleistungen, Interne Revision sowie Zentraler Einkauf und Bauvergabe.

Herr Müller trat nach Abschluss seines Studiums der Volkswirtschaftslehre bereits 1984 in die damalige Flughafen-Betreiber-Gesellschaft FAG ein. Er war zuerst als Aufgabenleiter im „Zentralbüro Arbeitsdirektor“ tätig und verantwortete ab 1993 diverse leitende Funktionen im Personalbereich. 1997 wurde der Diplom-Volkswirt zum Leiter des Bereichs Personalserviceleistungen (Personalchef für das Gesamtunternehmen) ernannt. 2009 übernahm er die Funktion des Geschäftsbereichsleiters Bodenverkehrsdienste bei der Fraport AG. Seit 1999 ist Herr Müller für die Flughafen-Stiftung „Pro Region“ aktiv, eine Stiftung zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der Region – zunächst als Vorsitzender des Stiftungsvorstandes und seit Oktober 2012 als Vorsitzender des Stiftungsbeirats. Ab Januar 2017 ist Herr Müller erneut Vorsitzender des Landesausschusses für Berufsbildung und engagiert sich seit 2007 als Ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Frankfurt.



DO YOUR BEST WORK EVER.

Working at IBM, Ella is able to be herself, every day, whilst building on IBM's strong history of an inclusive diversity culture.

This is you to the power of IBM.

ibm.com/jobs/de

#inclusiveIBM

you^{IBM}

Ella
Joined IBM 2014

PLENUM



DR. DOMINIC FROHN

Wissenschaftlicher Leiter IDA,
Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

Dominic Frohn ist selbstständiger Berater, Coach, Mediator und Trainer sowie Dozent an der Hochschule Fresenius in Köln. Seit über zwölf Jahren arbeitet er im Themenkomplex Diversity auf Anwendungsseite als Praktiker ebenso wie wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung. Aktuell befassen er und sein Team im IDA sich mit LSBT*-Diversity im Kontext der beruflichen Tätigkeit und erarbeiten – im Rahmen eines durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderten Projektes – den Relaunch der bekannten Studie „Out im Office?!“ aus dem Jahr 2007.



SARAH UNGAR

People Development & Executives Management, thyssenkrupp AG

Sarah Ungar begann nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Aschaffenburg ihre Karriere im Personalwesen des thyssenkrupp Konzerns. Nach ihrem Einstieg als Trainee im Jahre 2006 übernahm sie 2009 ihre erste Führungsfunktion als Personalleiterin einer thyssenkrupp-Tochtergesellschaft. Ihr Verantwortungsbereich wuchs stetig und zuletzt war sie als Personalleiterin für zwei Gesellschaften mit fünf Standorten in Deutschland und der Slowakei für die Betreuung von rund 400 Beschäftigten verantwortlich. Seit Dezember 2016 ist Sarah Ungar im Bereich Executives & Talent Development in der Essener Konzernzentrale tätig. In ihrer Funktion als Talent Brokerin betreut und berät sie erfahrene sowie angehende Top-Führungskräfte hinsichtlich Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierepfaden innerhalb des thyssenkrupp-Konzerns weltweit. Sie engagierte sich als Ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht Hamm und ist in unterschiedlichen Vereinen aktiv.



PROF. DR. MARTIN KROH

DIW Berlin

Martin Kroh ist stellvertretender Leiter des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Professor für Sozialwissenschaftliche Methoden an der Humboldt-Universität zu Berlin. Außerdem leitet er die Abteilung Arbeitsmarkt, Migration und Integration am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Seine Forschungsschwerpunkte sind Methoden der Empirischen Sozialforschung sowie politische und soziale Ungleichheit.

PLENUM

EY
Building a better
working world

If you see challenges from different perspectives, how much better will the solutions be?

Diverse and inclusive teams make the working world better. Leveraging different perspectives fuels innovation, fosters collaboration and strengthens relationships.
www.ey.com/lgbt #BetterQuestions



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

BREAKOUTS

01

Silvy Vluggen, IBM

VOLUNTARY SELF-IDENTIFICATION

Wie man als Unternehmen eine Community in den eigenen Reihen gezielt fördert und zeitgleich diskret bleibt? Eine Lösung präsentiert Silvy Vluggen in Form eines self-identification-Programms. Dieses bieten den Mitarbeiter_innen von IBM die Möglichkeit sich auf freiwilliger Basis und auf vertraulichem Wege als LGBT*IQ zu outen und so gezielt zu themenrelevanten Workshops und Veranstaltungen eingeladen zu werden. In dem angebotenen Workshop wird auch diskutiert, ob und wie diese Initiative auch in anderen Unternehmen implementiert werden kann.

02

Miguel Castro, SAP

DIE LGBT FÜHRUNGSKRÄFTE VON MORGEN

Die Tatsache, dass einige der SAP Führungskräfte in den OUTstanding Listen der Financial Times und unter Deutschlands Top 10 Out LGBT Führungskräften aufgeführt sind, zeigt ganz deutlich, dass SAP ein echtes Beispiel für Engagement durch Führungskräfte und die Einbindung der LGBT Community ist. Mithilfe verschiedener Methoden von SAPs Führungskräftecoaching und veranschaulichenden Studien, wie Kirk Snyders „The G Quotient“, wird Miguel Castro, Hauptverantwortlicher für Culture & Identity bei SAP, einen interaktiven Workshop abhalten, der zukünftigen LGBT Führungskräften dabei helfen soll, ihre Karriere voranzutreiben.

03

Albert Kehler, PROUT AT WORK

VON DER NETZWERKARBEIT ZUR FÜHRUNGSKOMPETENZ

Ein Netzwerk will geführt sein und läuft nicht von alleine. Manch einer, die/der sich im Netzwerk engagiert, macht das freiwillig und aus Überzeugung. Viel von der Arbeit ist learning on the job. Welche Kompetenzen werden beim Führen von Netzwerkmitgliedern gebraucht? Welche eigne ich mir in der Netzwerkarbeit an? In dem Workshop erarbeiten wir Kompetenzen von Netzwerkleitern und gleichen diese über einen Experteninput mit Kompetenzen ab, die zukünftig von Führungskräften gefordert werden.

04

Maren Borggräfe, autenticon

PE ALS PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG: BEGLEITUNG BEIM COMING OUT AM ARBEITSPLATZ

Personalentwicklung heißt auch Förderung von persönlichem Standing: Sicherheit um die eigene (sexuelle) Identität und authentisches Auftreten sind Voraussetzungen dafür, dass Mitarbeitende voll in ihre Kraft kommen und diese für ihre Arbeit einsetzen können.

Je nach eigener Prägung, Umfeld und Kultur kann das Coming Out am Arbeitsplatz immer noch zur Herausforderung werden. Wie können Mitarbeitende vor, während und nach dem Coming Out stärkend begleitet werden? Im Workshop tauschen Sie sich über Best Practice aus und entwickeln neue Ideen.

05

Uta Menges, IBM

TALENT CAFÉ:

Für das Talent Café haben wir Menschen aus verschiedenen Unternehmen und Jobrollen sowie mit unterschiedlichen Biographien als Gastgeber_innen für die Tische gewinnen können.

In mehreren Zyklen werdet ihr Gelegenheit haben, mit dem Host eures Tisches das Thema Karriere aus vielfältigen Perspektiven zu betrachten und zu diskutieren. Für jeden Durchlauf gibt es einen Themenschwerpunkt, den die Tischrunde nach einem kurzen Impuls durch den Host gemeinsam vertieft.

06

John LaVeck & Anna Olchváry, sodexo

CAREER DEVELOPMENT THROUGH EMPLOYEE NETWORK ENGAGEMENT

What does it mean to lead a network or to be very active in it? How can members and leaders leverage the experience to advance their careers? Should it be more than networking? Could network groups really help change society? Sodexo is a leading company in Diversity & Inclusion and within the global TOP 10 in DiversityInc, for the past seven years, shows how much potential an active network membership offers – not only personally but also professionally.

BREAKOUTS

07

Monika Wienbeck, Bayer

SOZIALE VERANTWORTUNG UND MENSCHENRECHTE: WIE MESSEN WIR DAS?

In der interaktiven Sitzung geht es um die Frage, ob das Monitoring von Unternehmen in Bezug auf ihre Verantwortung für die Menschenrechte von LSBTI neu ausgerichtet werden soll. Ausgangspunkt sind die Visualisierungen von Handlungsoptionen für die Industrie, die die Referentin zusammen mit dem Visualisierer Felipe Duarte aus den Ergebnissen der Vorjahres-Session „When in Rome - Embassy - Advocacy“ erstellt hat. Wir bauen auf das vorhandene Wissen und die Erfahrung der Teilnehmer_innen. In der interaktiven Breakout Session werden wir mit Post-its, Flipcharts und Stiften arbeiten, um zu fokussieren und mögliche Schritte für die eigene Organisation sowie für PROUT AT WORK zu benennen.

Eine Teilnahme ist mit und auch ohne englische Sprachkenntnisse möglich und sinnvoll.

08

Hans Jablonski, jbd

DIVERSITY KOMPETENZ IN UNTERNEHMEN: LGBT NETZWERKE UNTERSTÜTZEN EINE OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR

Eine Diversity Kompetenz ist notwendig für eine offene, wertschätzende und gelebte Unternehmenskultur. Inwieweit können die Mitglieder von Diversity Netzwerken Vorbilder für einen wertschätzenden Umgang sein? Und kann Mitgliedern von Diversity Netzwerken eine Diversity Kompetenz unterstellt werden oder gilt es diese zu erwerben. In dieser Breakout Session soll der wertschätzende Umgang mit Vielfalt in LGBT-Netzwerken diskutiert werden. Weiter sollen Ansätze gefunden werden, wie eine Diversity Kompetenz in LGBT-Netzwerken geschärft werden kann.

BRING EVERYTHING YOU ARE. BECOME EVERYTHING YOU WANT.

“

Someone once said, “what I love most about my home is who I share it with”. For me SAP feels like home and creating that same experience for our customers is what motivates me every day.

Bonnie Richards

Find yourself working at SAP.
sap.com/careers



© 2017 SAP SE. SAP and the SAP logo are trademarks and registered trademarks of SAP SE in Germany and other countries.

www.osram-group.de/careers

Light is what you make it
Wir lieben das ganze Spektrum des Lichts

Wir nutzen die gesamte Palette der Farben, um mit Licht eindrucksvolle Stimmungen zu schaffen. Ebenso suchen wir Menschen, die ganz unterschiedliche Hintergründe, Sichtweisen und Kompetenzen mitbringen. Ihr Zusammenspiel bestimmt unseren Erfolg.

Können Sie Licht noch vielfältiger machen?

Licht ist OSRAM

OSRAM

© Ralph Lehmann

WIR FEIERN UNSERE NEUEN PROUTEMPLOYER

Wir freuen uns über sieben neue PROUTEMPLOYER in diesem Jahr. Wir haben Sie gefragt, warum Sie sich entschlossen haben uns zu unterstützen.



AXA

„AXA unterstützt PROUT AT WORK, weil wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als entscheidenden Erfolgsfaktor sehen und ihre unterschiedlichen Perspektiven als bereichernd und innovationsfördernd betrachten – davon profitieren nicht zuletzt auch unsere Kunden.“

Jörg Schmidt,
Konzernpersonalleiter
AXA Deutschland



BAYER

„Wir schätzen den Reichtum an Ideen, Hintergründen und Perspektiven, den die Beschäftigten in unser Unternehmen tragen. Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten offen mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität umgehen können.“

Dr. Hartmut Klusik,
Mitglied des Bayer Vorstands

BERTELSMANN

„Als Arbeitgeber haben wir die Verantwortung, in unserem Unternehmen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen. Nur, wer sich willkommen und wertgeschätzt fühlt, kann mit ganzer Kraft zum Erfolg von Bertelsmann beitragen. Dies wollen wir mit der Unterstützung unseres LGBTIQ-Netzwerks be.queer und unserem Beitritt zu PROUT AT WORK zum Ausdruck bringen.“

Dr. Immanuel Hermreck,
Personalvorstand, Bertelsmann SE & Co. KGaA



BOEHRINGER INGELHEIM

„Weil Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität bei uns willkommen sind. Weil uns die Diversität aller Mitarbeitenden bereichert und maßgeblich zu unserem Innovationspotenzial beiträgt. PROUT AT WORK hat DIE Expertise zu LGBTIQ-Themen. Pragmatische und professionelle Unterstützung, Zugang zu Menschen mit hilfreicher Erfahrung. Sie haben mir geholfen, unser Regenbogen-Netzwerk zu gründen, eines unserer engagiertesten Diversity Netzwerke in Deutschland.“

Denise Hottmann,
Leitung Diversity & Inclusion Deutschland, Boehringer Ingelheim



DEUTSCHE BÖRSE

„Wir freuen uns, seit April 2017 offizieller Kooperationspartner von PROUT AT WORK zu sein. Diversität ist uns ein wichtiges Anliegen. Für uns als global agierendes Unternehmen bedeutet Diversität nicht nur Vielfalt hinsichtlich der Herkunft, sondern auch hinsichtlich der sexuellen Orientierung unserer Mitarbeitenden. Mit der Kooperation möchten wir ein Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung setzen und für Offenheit werben.“

Vera Jordan,
Head of Section HR Europe&US/Employee Engagement Deutsche Börse Group



HOGAN LOVELLS

„Wir bei Hogan Lovells sind stolz darauf, eine der fortschrittlichsten Kanzleien in Bezug auf die Unterstützung von LGBT+ Mitarbeitern zu sein. Ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang miteinander ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir freuen uns deshalb, die PROUT AT WORK-FOUNDATION zu unterstützen, die sich für diese Ziele einsetzt.“

Dr. Katlen Blöcker,
Sponsoring Partner Diversity
Continental Europe bei
Hogan Lovells International LLP



METRO

„Der offene Umgang miteinander, eine offene Kommunikation – das sind wesentliche Bestandteile eines vertrauenswürdigem Arbeitsumfelds. Genau dafür setzen wir uns ein. Unabhängig von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder geschlechtlichen Eigenschaften und Merkmalen steht bei uns der Mensch im Mittelpunkt. Die Partnerschaft mit PROUT AT WORK ist deshalb ein zusätzlicher Baustein, unsere integrative Unternehmenskultur weiter zu festigen.“

Veronika Pountcheva,
Global Director Corporate Responsibility METRO AG



SPEAKER



MAREN BORGGRÄFE

Maren Borggräfe, Gründerin und Partnerin von autenticon – consulting in context, begleitet als systemische Beraterin, Trainerin und Coach persönliche und organisationale Veränderungsprozesse. Ihre Spezialgebiete sind Wandel von Unternehmenskultur und Kommunikation. Seit sie selbst ihre Erfahrungen mit dem Coming Out im Unternehmen gemacht hat, ist sie überzeugt davon, dass dieser sehr individuelle Prozess zur Bildung einer besonderen Kompetenz beiträgt: Geoutete LGBTI sind selbstreflektierter und klarer im Auftreten.



MIGUEL CASTRO

Miguel Castro ist Hauptverantwortlicher für den Bereich Culture & Ethnicity bei SAP, betreut er alle Themen rund um SAPs LGBT Community und ist zentraler Ansprechpartner für die über 80 Employee Network Groups des Unternehmens. Seit 2016 ist Miguel, der derzeit in Madrid lebt, Teil der Global Diversity and Inclusion Office. Begonnen hat Miguels Karriere bei SAP im Jahr 2010 in Berlin. Zuvor hatte er in Kopenhagen gearbeitet und mit mehr als 16 Jahren Erfahrung in International Business Operations,

Consulting und Unternehmensentwicklung für internationale Unternehmen, bereits immer im SAP Umfeld zu tun gehabt. Zeitgleich dazu war er verantwortlich für Employee Networks in verschiedenen Organisationen. Soziales Engagement ist Miguel Castros zentrales Thema, für das er sich leidenschaftlich einsetzt. Seit einiger Zeit engagiert er sich zudem aktiv bei der Umsetzung von SAPs Corporate Social Responsibility Zielen in den Bereichen Social Entrepreneurship und Skill Development.



HANS JABLONSKI

Hans W. Jablonski ist Senior-Berater und Experte zu Diversity & Inclusion. Er verfügt über 20 Jahre praktische Erfahrung in der erfolgreichen Umsetzung von Diversity Management in Unternehmen weltweit. Hans Jablonski war der erste Diversity Manager in Deutschland bei Ford und später bei bp in London. Aus seiner Überzeugung hat er die Charta der Vielfalt in Deutschland und in anderen europäischen Ländern mit initiiert. Seit 10 Jahren ist er selbständig mit dem Schwerpunkt

Diversity Management tätig. In Deutschland zählen ca. 32% der DAX Unternehmen und auch mittelständische Unternehmen zu seinen Kunden. Hans Jablonski ist ein gefragter Keynote Speaker und veröffentlicht regelmäßig Artikel und Buchbeiträge zu seinen Themen. Hans Jablonski ist erfahren mit Netzwerken in der Diversity Arbeit; von der Gründung bis hin zur Etablierung als fester erfolgreicher Bestandteil des Diversity Managements.



*Letztlich führt
Vielfalt doch
immer wieder
zum gleichen
Ergebnis:
Dem Besten.*

*The opportunity
of a lifetime*



PwC will die talentiertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder jeder anderen Diversity-Dimension.

pwc

SPEAKER



ALBERT KEHRER

Albert Kehrer ist Diversity Experte, Change Berater und Coach, davor war er lange Jahre im Diversity Management von internationalen Firmen tätig. Er unterstützt Unternehmen, Teams und Menschen zu diversity-relevanten Themen mit Workshops, Seminaren und Trainings. Albert Kehrer ist Mit-Initiator von PROUT AT WORK und neben Jean-Luc Vey im Vorstand der Stiftung. Er engagiert sich ehrenamtlich seit 15 Jahren zu LGBTIQ-Diversity in und für Mitarbeiter_innen-Netzwerke. Albert ist überzeugt, dass Engagement im Netzwerk förderlich für die persönliche Entwicklung und die eigene Karriere sein kann.



JOHN LAVECK

John LaVeck leads nine Employee Business Resource Groups (EBRGs), their 72 National Leadership Team members and oversees approximately 50 regional chapter leaders at Sodexo, USA. He assures that all EBRG events and activities closely align with the diversity and inclusion strategic plan which includes four primary focus areas: the workforce, the workplace, communities and marketplace.

Under John's leadership since 2013 the Sodexo USA EBRGs have implemented nearly 100 national events or activities and hosted over 60 regional activities. Additionally, since 2013 Sodexo EBRG members have a

donated over 5000 hours of community service work benefitting many of Sodexo's host communities.

Before joining Sodexo John worked for AchieveGlobal, a leader in the talent development space where he managed learning and development implementations for many Fortune 500 companies.

John is a graduate of St. Louis University, a Jesuit institution, where he learned that being of service to others was not only a personal mission but became his career goal.



UTA MENGES

Nach ihrem Informatik-Studium und verschiedenen Führungsaufgaben in der Aus- und Weiterbildung bei IBM Deutschland ist Uta Menges seit August 2008 Teil des weltweiten Diversity Teams und verantwortet aktuell die Umsetzung der IBM Diversity & Inclusion Strategie in Deutschland, Österreich, der Schweiz und BeNeLux. Die wichtigsten Ziele ihres Aufgabengebietes sind die Sensibilisierung für Vielfalt und die Sicherstellung von Inklusion im Unternehmen, die Gewinnung und Förderung vielfältiger Talente sowie die Angebote des Unternehmens rund um Work Life Integration.



It's about inclusion

As One Firm with lawyers in offices around the world, we are always working to strike a balance between understanding and respecting our many cultures and developing a single, strong core value system throughout White & Case.



SPEAKER



ANNA OLCHVÁRY

Anna Olchváry ist verantwortlich für das Diversity Management in der DACH Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) und leitet die beiden Sodexo Mitarbeiternetzwerke PRIDE (LGBT - Netzwerk) und womanschaft. Neben ihrer Tätigkeit in der DACH-Region ist Anna auch in der Leadership Group des globalen PRIDE Netzwerks und treibt gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus aller Welt die Aktivitäten rund um LGBTIQ voran. Als PROUTEMPLOYER hat Sodexo dieses Jahr gemeinsam mit PROUTATWORK und DHL ein Deep Dive Event zum Thema „Generations XYZ – Junge LGBT Talente in der Arbeitswelt“ veranstaltet und damit PROUTATWORK aktiv unterstützt.



SANDRA POLCHOW, MODERATORIN

Sandra Polchow hat zuletzt am Olympiastützpunkt Berlin e.V. und in der Landeshauptstadt München Leistungssportprojekte begleitet und Athletinnen & Athleten beraten. Die ehemalige Handballnationalspielerin ist studierte Sport- und Kommunikationswissenschaftlerin, ausgebildete Rundfunkjournalistin und war als Co-Kommentatorin bei Eurosport Germany & SPORT1 tätig. An verschiedenen Hochschulen hat die

gebürtige Berlinerin an Projekten in der Geschlechterforschung, sowie Sport- und Gesundheitswissenschaft mitgearbeitet. „Egal ob im Sport oder in Unternehmen, Talente brauchen Trainer“ und ein sie bestärkendes, passendes Umfeld auf dem Weg zur besten Performance und an die Spitze. LGBTIQ*-Netzwerke können da wichtigen Support bieten.“

SILVY VLUGGEN

Silvy Vluggen is a Business Development Executive at IBM. She is part of a global customer facing organisation that partners with IBM account teams worldwide to identify and win business through our ability to share IBM's global LGBT and human capital best practices with customers and leverage IBM's expansive LGBT executive network. Silvy is specifically responsible for managing and selling IBM's Diversity and Inclusion consulting offerings, our Workforce Engagement Services.

Previously Silvy served as IBM's Global LGBT Program Manager, having worldwide responsibility for IBM's LGBT strategy and the development and implementation of IBM's lesbian, gay, bisexual and transgender policies and programs around the globe.

Silvy lives just outside of Paris (France) with her wife Sylvie and their daughter Kay.



MONIKA WIENBECK

Monika Wienbeck, PV Support Coordinator bei der Bayer AG. Seit 2015 Schritte in den Einsatz von Visualisierungstechniken im beruflichen Kontext. Seit 2008 ist sie Initiatorin und Catalyst für das Thema LSBTI in der Arbeitswelt. Co-Initiatorin von Blend (LSBTI Resource Group der Bayer AG), zuvor themenbezogene Zusammenarbeit u.a. mit der IG BCE in Bezug auf Projekte von ILGA Europa und der Europäischen Kommission. Seit 2016 befasst sie sich mit Handlungsoptionen für multinationale Unternehmen in Bezug auf ihre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte von LSBTI.

Hogan Lovells

Branchen verstehen.
Netzwerke bauen.
Erfrischend anders sein.
This is the New Dynamic.

Für unsere Büros in Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und München suchen wir exzellente

Volljuristen (m/w),
wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w),
Referendare (m/w) und
Praktikanten (m/w),

die ihr Potenzial bei uns entfalten und
zusammen mit uns wachsen wollen.

Recruitment Team Germany
0211 / 1368-120
karriere@hoganlovells.de



Pride+ Network



"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören. Abbildungen von Personen zeigen aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder Modells, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.

www.hoganlovells.com
© Hogan Lovells 2017. All rights reserved.



www.hoganlovells.de
karriere@hoganlovells.de



Vielfalt ist unsere Realität. Inklusion ist unsere Wahl.

Die Förderung von **Chancengleichheit** ist fest in der Unternehmenskultur von Sodexo verankert und wird nach innen und außen aktiv gelebt.

Als eines der weltweit führenden Unternehmen für **Vielfalt und Inklusion** ist die Beschäftigung mit **sexueller Orientierung** und **geschlechtlicher Identität** einer unserer fünf Diversity-Pfeiler, für die wir uns einsetzen.

Als **PROUTEMPLOYER** schaffen wir in Deutschland ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem kein Platz für Homo- und Transphobie ist.

www.sodexo.de

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

(K)EIN OUTING, MAL ANDERS



SARA MARIE JONEK

Referentin, PROUT AT WORK

Sara Marie Jonek hat sich ihr theoretisches Wissen zum Thema Diveristy Mangement im Masterstudiengang „Interkulturelle Kommunikation“ an der LMU angeeignet. Bevor sie im April 2017 zu PROUT AT WORK kam, hatte sie bereits ihre ersten praktischen Erfahrungen bei der Deutschen Post DHL Group in der Abteilung Corporate Diversity gemacht.

In diesem Essay möchte sie darstellen, warum für sie das Thema LGBT*IQ von Bedeutung ist, welche Erfahrungen sie in den ersten Monaten ihrer Beschäftigung bei PROUT AT WORK gemacht hat und was auch heterosexuelle Menschen daraus lernen können.

— Ich weiß wie es sich anfühlt anders zu sein, wie es ist einer Minderheit anzugehören und auf Grund von unbeeinflussbaren Merkmalen wie dem Geschlecht oder der Herkunft ausgegrenzt zu werden. Der zweite Weltkrieg liegt in der Vergangenheit, jedoch ist das Bild „der Deutschen“ von damals und die damit verbundenen Taten im dritten Reich in den Köpfen vieler Menschen immer noch allgegenwärtig. Mit diesen vorurteilsbehaftenden Bildern wurde ich während meines Aufwachsens in Dänemark, auf Grund der deutschen Herkunft meines Vaters öfters konfrontiert. Ich fühlte mich nicht immer der Mehrheitsgesellschaft zugehörig und war auch oft nicht Sara Marie, sondern Sara Marie, die Deutsche.

Doch erst vor kurzem machte ich die Erfahrung, wie es ist mit seiner sexuellen Orientierung in der Unterzahl zu sein und es einfach nicht zu schaffen ein „Ich bin heterosexuell“ über die Lippen zu bringen. „Deine Probleme hätte ich gerne“, würde bestimmt manch anderer sagen, doch sich outen zu können gehört meiner Meinung nach nicht auf die Liste der first world problems, sondern dem sollte ein sehr hoher Wert beigemessen werden.

Aber wie habe ich es geschafft, als heterosexuelle cisgender* Frau in eine Situation zu geraten, wo ich es nicht fertiggebracht habe meine sexuelle Orientierung zu offenbaren?

Es war im Mai diesen Jahres und ich war erst einen Monat bei PROUT AT WORK beschäftigt, als ich auf eine Abendveranstaltung rund um das Thema LGBT*IQ ging. Auf der Veranstaltung hatten sich jede Menge Unternehmensvertreter_innen zu vielfältigen Vorträgen über sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität am Arbeitsplatz versammelt. Wie das bei solchen Veranstaltungen ist, boten sich ebenfalls Networking Möglichkeiten an – eine Chance die ich gerne ergriff, denn ich war ja ganz neu in meiner Position.

Das erste Gespräch führte ich mit einem jungen Mann, er sprach ganz natürlich von seinem Mann und ich von meinem Freund, somit hatten wir uns beide geoutet. Im späteren Verlauf des Abends gesellte ich mich zu einer größeren Gesprächsrunde dazu, einer Gesprächsrunde bei der es um die sexuelle

Orientierung am Arbeitsplatz ging und alle offen von ihren Erlebnissen und gleichgeschlechtlichen Partner_innen erzählten. Nur ich nicht. Ich sagte plötzlich kein Wort mehr und fühlte mich wie ein Wolf im Schafspelz. Für mich war der outing-Zug abgefahren, ich konnte doch jetzt nicht mehr offenbaren, dass ich heterosexuell bin. Was würden sie nur von mir denken? Bestimmt würden sie mich nicht für qualifiziert für meine Stelle bei PROUT AT WORK halten, denn was weiß denn schon eine heterosexuelle Frau über die Belange der LGBT*IQ-Community? Deshalb schwieg ich. Eine Geschichte zu erfinden um mitreden zu können oder MEINEN Freund als EINEN Freund auszugeben, kam für mich auch nicht in Frage, denn wenn meine sexuelle Orientierung zu einem späteren Zeitpunkt rauskommen würde, würde ich noch schlechter dastehen. Deshalb schwieg ich. Das Schweigen, nicht mitreden können und die Angst sich zu verplappern verlangten mir sämtliche Energie ab, sodass ich kurze Zeit später die Veranstaltung verlies.

Für viele homosexuelle Menschen sind das geschilderte Szenario und die damit verbundenen Gefühle leider bestimmt nicht fremd. Was ich daraus gelernt habe? Ich finde es sollte nicht „The Cost of Thinking Twice“ heißen, denn ich habe bestimmt nicht nur zwei Mal darüber nachgedacht ob und was ich sage, sondern in meinem Inneren ganze Dialoge geführt, die mir jegliche Energie abverlangten. Mir ist durchaus bewusst, dass diese Situation für mich nur eine Momentaufnahme war, denn mir stand es frei die Veranstaltung jederzeit zu verlassen und zurück in die Welt zu kehren, wo ich der heterosexuellen Mehrheit angehöre. Diese Möglichkeit besteht für homosexuelle Menschen jedoch nicht, denn auch sie leben in einer Welt, wo Heterosexualität vorherrschend ist. Zwar war ich bereits vor diesem Erlebnis davon überzeugt, dass sich PROUT AT WORK für wichtige Belange einsetzt, doch es hat mich darin bestärkt, wie wichtig es ist, manchmal die Perspektive wechseln zu können. Meiner Meinung nach, solle jede_r Heterosexuelle_r diese Erfahrung machen, denn erst da, verstand ich wirklich, was ein solches Versteckspiel mit einem Menschen macht.

*Der Begriff bezeichnet Menschen deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

DEEP DIVE GENERATION XYZ

DARMSTADT, 27. APRIL 2017



DEEP DIVE LGBT*IQ BUSINESS CASE

BERLIN, 21. JULI 2017



CSD BERLIN

22. JULI 2017



CSD FRANKFURT

14. - 16. JULI 2017



CSD MÜNCHEN

15./16. JULI 2017

Deutsche Bank
db.com/careers

Wenn Sie genau so respektiert werden, wie Sie sind

Die Momente, in denen Sie erleben, dass Sie als wichtiger Teil eines starken Teams wertgeschätzt werden, sind echte Meilensteine in Ihrer beruflichen Entwicklung. Bei der Deutschen Bank sind wir davon überzeugt, dass vielfältige Teams **uns** leistungsfähiger machen. Erfolg resultiert aus Unterschieden, nicht aus Gleichförmigkeit. Deshalb setzen wir uns überall auf der Welt für LGTBI und die Wertschätzung von Vielfalt ein. Werden Sie Teil unseres Teams. Entfalten Sie Ihre Talente und seien Sie erfolgreich in einem inklusiven und respektvollen Arbeitsumfeld.

Entdecken Sie frische Blickwinkel und Karrieremöglichkeiten, auf die Sie sich freuen können unter db.com/careers



Erfolg durch Vielfalt

Rainbow at Fraport

Das LGBT-Beschäftigtenetzwerk der Fraport AG



Als weltoffenes, international ausgerichtetes Unternehmen schätzt Fraport die Vielfalt und Verschiedenheit seiner Beschäftigten und setzt sich für Toleranz und gegen Diskriminierung ein.

Dahinter steht die Überzeugung, dass der positive Umgang mit Vielfalt die Innovationskraft und Kundenorientierung sowie den Aufbau einer Service-Kultur stärkt.