



Beteiligungsprozess zum Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung

Empfehlungspapier der Verbände und Vertreter*innen
der LSBTIQ*-Community an die Bundesministerien

Arbeitsgruppe Arbeitsumfeld

Inhalt

Teilnehmende	1
Überblick: Maßnahmen aus dem Aktionsplan „Queer leben“	2
Inhaltliche Einordnung	3
Empfehlungen der Verbände und Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community zur Umsetzung	4
Handlungsempfehlungen entlang des Employee-Life-Cycle	4
Arbeitgeber*innen-Attraktivität	4
Recruiting/Einstellungsprozess	8
Onboarding/Einarbeitung	8
Weiterbildung & Entwicklung	9
Ausscheiden/Trennung	12
Anhang	14



Teilnehmende

Nachfolgende Verbände und Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community haben Empfehlungen und Hinweise für die Entwicklung des Empfehlungspapiers in die Arbeitsgruppe Arbeitsumfeld eingebracht.

- Charité Universitätsmedizin Berlin
- Charta der Vielfalt e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e.V. (dgti)
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- OutInChurch e.V. – Für eine Kirche ohne Angst
- PROUT AT WORK-Foundation
- QueerBw e.V.
- queerhandicap e.V.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – Bundesarbeitskreis Regenbogen (LSBTIQ)
- Völklinger Kreis e.V.
- Wirtschaftsweiber e.V.

Seitens des Bundes, der Bundesländer und der Kommunen haben folgende Ressorts und Netzwerke an den Treffen der Arbeitsgruppe teilgenommen und ihre Expertise eingebracht:

- Auswärtiges Amt (AA)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- Bundesministerium des Innern i.V. des Bundespolizeipräsidiums (BMI)
- Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)
- Behörde für Justiz und Verbraucherschutz Hamburg
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
- Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
- Bundesnetzwerk der kommunalen LSBTIQ*-Stellen/-Beauftragten

Weiterhin hat sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) nachdrücklich in den Diskussionsprozess eingebracht.

Der Arbeitsstab des Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und das Fachreferat Queerpolitik, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im BMFSFJ haben die AG in ihrer Arbeit unterstützt und koordinierend begleitet.

Überblick: Maßnahmen aus dem Aktionsplan „Queer leben“

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe haben im Rahmen von fünf virtuellen Arbeitsgruppensitzungen die folgenden Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „2. Teilhabe“ des Aktionsplans „Queer leben“ diskutiert:

1. Erarbeitung eines Leitfadens für Arbeitgebende, der die Handlungsempfehlungen zweier Studien zum Thema „Dritte Option“ für die Verwendung im betrieblichen Alltag gut verständlich aufbereitet
2. Sensibilisierung von Arbeitgebenden, Auszubildenden, Beschäftigtenvertretungen für die Belange von LSBTIQ*-Beschäftigten und -Bewerbenden
3. Unterstützung und Sensibilisierung für den Bereich LSBTIQ* in der betrieblichen Ausbildung
4. Förderung von Diversity Management im öffentlichen Dienst des Bundes
5. Implementierung der Vielfaltsthematik im Bereich der Bundesverwaltung (einschl. LSBTIQ*/Geschlechtsidentität) in der Aus-, Weiter- und Fortbildung (zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen durch das Bundesministerium der Verteidigung in der zivilen und militärischen Ausbildung sowie durch das Auswärtige Amt in der Ausbildung im Auswärtigen Dienst)
6. Durchführung systematischer Ausgangsanalysen zur Akzeptanz von LSBTIQ* im Bereich der Bundesverwaltung (zum Beispiel mit Hilfe von Beschäftigtenbefragungen)
7. Sensibilisierung von Beschäftigten zu impliziten Vorurteilen und Integration von Kompetenzanforderungen/Kompetenzmodellen im Bereich der Bundesverwaltung
8. Sensibilisierung und ggf. Schulung von Beschäftigten im Bereich der Bundesverwaltung, die an Einstellungsprozessen beteiligt sind
9. Entwicklung einer internen Diversitätsstrategie-Bund (inkl. Schaffung von Weiterbildungsangeboten, Unterstützung des Aufbaus und der Vernetzung von Mitarbeiter*innen-Netzwerken und einer Strategie für diversitätssensible Personalauswahlverfahren)
10. Forschungsprojekte zur Situation/Diskriminierung von LSBTIQ* in der Arbeitswelt sowie die Verbesserung der Förderung von Projekten für Akzeptanz
11. Ausbau der Themensäule Vielfalt im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Inhaltliche Einordnung

Der Aktionsplan „Queer leben“ stellt fest, dass bereits der Zugang zum Arbeitsmarkt für LSBTIQ* eine Hürde sein kann. Viele LSBTIQ* haben am Arbeitsplatz schon Diskriminierungen und Anfeindungen erlebt. Ziel ist daher, eine diskriminierungsfreie und inklusive Arbeitswelt zu schaffen, die die Chancengleichheit, Teilhabe und Sichtbarkeit von queeren Beschäftigten durch konkrete Maßnahmen nachhaltig stärkt.

Für die Bundesverwaltung hat sich der Aktionsplan „Queer leben“ deshalb zum Ziel gesetzt, ein inklusives Diversity Management auf den Weg zu bringen und Vorhaben zu Akzeptanz und Sichtbarkeit von LSBTIQ* zu fördern. Dabei sollen die Interessen der Arbeitgebenden und Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden.

Die Bundesregierung arbeitet bereits unter Federführung des BMI und IntB an der in Maßnahme 8 genannten internen Diversitätsstrategie-Bund. Der Aktionsplan hält fest, dass der Bundesverwaltung in diesem Rahmen eine besondere Vorbildrolle bei der Implementierung der Vielfaltsthematik (Maßnahme 4), Durchführung systematischer Ausgangsanalysen zur Akzeptanz von LSBTIQ* im Bereich der Bundesverwaltung (Maßnahme 5), Sensibilisierung von Beschäftigten (Maßnahme 6), insbesondere Beteiligten an Einstellungsprozessen (Maßnahme 7), und Förderung von Diversity Management (Maßnahme 3) zukommt.

Dieses Empfehlungspapier soll die zuständigen Bundesressorts bei der Umsetzung der im Aktionsplan „Queer leben“ vereinbarten Maßnahmen mit konkreten Vorschlägen unterstützen. Wie im Aktionsplan festgehalten, informiert die Bundesregierung den Deutschen Bundestag und den Bundesrat im Jahr 2024 über den Stand der Umsetzung des Aktionsplans. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe wurden von den Verbänden und Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community eingebracht.

Empfehlungen der Verbände und Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community zur Umsetzung

Handlungsempfehlungen entlang des Employee-Life-Cycle

Vorbemerkung

Die AG hat die oben aufgeführten [Maßnahmen des Aktionsplans](#) zusammen diskutiert. Die Empfehlungen haben die zivilgesellschaftlichen Teilnehmenden anhand des Employee Life Cycle zusammengeführt.

Employee Life Cycle

Der Beschäftigten-Lebenszyklus (englisch: Employee Life Cycle) beschreibt alle Phasen, die Beschäftigte vor, während und nach ihrer Anstellung in einem Unternehmen durchlaufen. Jede Entwicklungsstufe umfasst dabei spezifische Anforderungen und Erwartungen sowie Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten. Der Employee Life Cycle wird als Instrument im Human Resource Management und der Unternehmensentwicklung genutzt.

Arbeitgeber*innen-Attraktivität

- Empfehlung 1 – Strukturen & Prozesse
 - Erarbeitung und Einführung eines Leitbilds und einer Wertecharta (inklusive Queerfreundlichkeit) für alle Ministerien und Bundesbehörden, Anpassung vorhandener Dienstvereinbarungen¹ auf queerfreundliche Inhalte und Ansprache
 - Einführung verbindlicher Leitlinien und Dienstvereinbarungen sollten zwischen Personalrat und Dienststelle auch im Hinblick auf Maßnahmen zur Akzeptanz, Sichtbarkeit und Schutz von LSBTIQ* vereinbart werden (etwa zu (sexueller) Belästigung/Diskriminierung, Mobbing)
 - Richtlinien zum Schutz von trans* und nichtbinären Beschäftigten
 - Benutzung von Toiletten, Waschräumen, Umkleiden,
 - Arbeitskleidung, Dresscodes, Namensschilder, Visitenkarten, Firmenmail und so weiter
 - Selbstbestimmtes Comingout und Schutz der Privatsphäre inklusive Schutz gegen ungewolltes Outing,
 - Benennung von Ansprechpersonen für queere Lebensweisen etablieren.

¹ Alle Empfehlungen, die sich auf Dienstvereinbarungen beziehen, beziehen sich entsprechend auf Betriebsvereinbarungen / Betriebsräte sofern die Bundesverwaltung privatwirtschaftlich organisiert sein sollte.

- Selbstverpflichtungen (zum Beispiel Charta der Vielfalt, PROUT AT WORK)
 - Sicherstellung der Einhaltung aller bestehenden Gesetze (AGG, Offenbarungsverbot...) für Beschäftigte und Beamte
 - Gleichstellung von trans*, inter* und nicht-binären Menschen im Beamtenrecht (Einstellung, Beförderung, Pensionierung) und Gleichbehandlung wie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes
 - Einführung eines Leitfadens zur Umsetzung der Dritten Geschlechtsoption in den Ministerien und Bundesbehörden
 - Einführung eines Leitfadens für die Begleitung von Transitionen von trans* und nicht-binären Menschen in den Ministerien und Bundesbehörden (beziehungsweise Anpassung im Hinblick auf das Gesetz zur Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag)
 - Minimierung von bürokratischen Hürden bei der geschlechtsmedizinischen Versorgung
 - Einführung eines Diversity Managements in allen Ressorts/Behörden:
 - Dabei sollten alle Diversity-Dimensionen wie Geschlecht, Weltanschauung/Religion, Alter/Generation, Behinderung, sexuelle Identität/sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft beachtet werden.
 - Diese Position ist idealerweise bei einer hohen Führungsverantwortung angehängt. Eine Delegation an HR ist nicht ausreichend.
 - Zuständig für die Umsetzung der meisten Maßnahmen sind die Führungsverantwortlichen direkt, nicht das Diversity Management.
 - Diversity Management bedeutet immer Kooperation mit anderen Abteilungen/Bereichen des Hauses.
 - Neben den Interessenvertretungen wird bei allen Implementierungsmaßnahmen auch das queere Beschäftigtenetzwerk eingebunden
 - Dienstvereinbarungen und Sozialleistungen berücksichtigen plurale Lebensentwürfe und beziehen heterogene Familiensituationen mit ein (zum Beispiel Arbeitgebendenleistungen)
- Empfehlung 2 – Kommunikation
 - Anpassung der Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Einschluss von Menschen aller sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten, Geschlechtsausdrücke und -merkmale (zum Beispiel Sprache: statt Vater/Mutter: Elternteil, statt Mutter: gebärende Person und so weiter,

Bildsprache soll auch queere Menschen abbilden) in allen Ministerien und Bundesbehörden

- Etablierung eines Kommunikationsleitfadens für alle Ministerien und Bundesbehörden:
 - Ziel ist die Vermeidung von Sprache, die ausschließlich die binären Geschlechter adressiert.
 - Sofern die Einführung von gendersensibler Sprache über den Genderstern oder andere vergleichbare Alternativen nicht möglich ist, ist eine neutralisierte Formulierung oder Umschreibung zu bevorzugen.
- Trennung von Anrede und Geschlecht in den HR-Systemen der Bundesbehörden, um nicht-binären Menschen die Möglichkeit zu geben, korrekt angesprochen zu werden
- Auf den Websites der Ministerien und Bundesbehörden sowie in den zugehörigen sozialen Medien und öffentlichen Statements erfolgt eine queerfreundliche Aussage durch die jeweilige Leitung des Hauses
- Überprüfung und Anpassung aller (automatisierter) Kommunikation der Ministerien und Bundesbehörden gegenüber ihren Beschäftigten in Bezug auf die Vermeidung von genderbinärer Sprache
- Sichtbarmachung von queeren Lebensweisen in allen Ministerien und Bundesbehörden durch die Vermeidung von geschlechterstereotyper Bildsprache, durch bewusste Erwähnung von queeren Lebensweisen und die Sichtbarmachung von Vorbildern (role models) aus der eigenen Organisation
- Hissen der „*Progressive Pride Flag*“ mindestens während der jeweiligen Pride Week des Standortes, plus während des Pride Month Juni, plus am IDAHOBIT (17. Mai) **inklusive** Positionierung und Aktivitäten des jeweiligen Ministeriums beziehungsweise der jeweiligen Bundesbehörde
- Teilnahme aller Ministerien und Bundesbehörden am PRIDE DAY GERMANY (<https://www.pridedaygermany.de/>) (letzter Zugriff 17.07.2024), um am Deutschen Diversity-Tag (<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag>) (letzter Zugriff 17.07.2024) die Möglichkeit zu lassen, mit all den anderen Diversity-Themen als öffentliche*r Arbeitgeber*in sichtbar zu werden
- Teilnahme an CSD-/Pride-Veranstaltungen

- Empfehlung 3 – Austausch mit der Zivilgesellschaft, Privatwirtschaft und Organisationen

Etablierung eines strukturierten Austauschs der Ministerien und Bundesbehörden:

- mit Vertreter*innen von queeren externen Organisationen zum Thema Arbeitsplatz
 - mit den Ländern und Kommunen zur Etablierung von queer-freundlichen Arbeitgeber*innenstrukturen
 - mit queer-freundlichen Unternehmen der Privatwirtschaft (inklusive kleiner und mittlerer Unternehmen) zum gegenseitigen Lernen und Austausch von Best Practices auf der Ebene von Fachkräften (HR) zur Verbesserung der eigenen Organisation
 - mit Interessenvertretungen (etwa Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverbände, Behinderteneinrichtungen und Kirchen) zur Schaffung einer deutschlandweiten queerfreundlichen Arbeitgeber*innenkultur
 - Etablierung von Budgets zur Sicherstellung der Teilnahme der gewünschten Personenkreise
- Empfehlung 4 – Der Staat als Dienstleister*in und Auftraggeber*in
 - Entwicklung eines Selbstverständnisses in allen Ministerien und Bundesbehörden als queerfreundliche Dienstleister*in und Auftraggeber*in (sollte auch Teil der Schulungen (siehe [Weiterbildung & Entwicklung](#)) sein
 - Einbeziehung queerer Beschäftigtenetzwerke im Erstellungsprozess der Agenda Vielfalt der Bundesregierung sowie aller Ministerien und Bundesbehörden
 - Erweiterung der Vergabekriterien zum Thema Gleichstellung für die Auftragsvergabe der Ministerien und Bundesbehörden: Berücksichtigung nicht nur der Gleichstellung von Männern und Frauen und Menschen mit Behinderung, sondern auch die Etablierung von queerfreundlichen Programmen der Lieferant*innen und deren Subunternehmer*innen
 - Es wird angeregt, dass die Arbeitshilfe für Gender Mainstreaming zu Forschungsvorhaben (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/80448/292e691a5db4b14dc3d29e8636e9c89d/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben-data.pdf>) (letzter Zugriff 17.07.2024) dahingehend aktualisiert und erweitert wird, dass sie nicht nur die binär gedachten Lebensrealitäten von Männern und Frauen aufgreift, sondern allen Geschlechtern inklusive queeren Lebensrealitäten Rechnung trägt.

Recruiting/Einstellungsprozess

- Empfehlung 1 – Kommunikation

Etablierung der Ministerien und Bundesbehörden als queerfreundliche Arbeitgeber*innen durch Hinweise auf deren Websites, in den Stellenbeschreibungen und auf Karriereveranstaltungen unter Vermeidung von geschlechterstereotypen Darstellungen; zielgruppengerechte Ansprache von potentiellen Beschäftigten

- Empfehlung 2 – Sensibilisierung

- Sensibilisierung von rekrutierenden Personen zu queeren Menschen und deren Herausforderungen in Alltag und Beruf
- Einführung von Einstellungsrichtlinien für Menschen mit diversem Personenstand

- Empfehlung 3 – Bewerbungsverfahren

- Einführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens in allen Bundesbehörden unter Einbindung eines IT-Systems zur Sicherstellung einer vorurteilsfreien Beurteilung aller Bewerbenden (queer, Menschen mit körperlichen und/oder geistigen Einschränkungen...)
- keine Abfrage von Geschlecht im Bewerbungsverfahren, sofern nicht gesetzliche Anforderungen dagegensprechen

Onboarding/Einarbeitung

- Empfehlung 1 – Kommunikation Onboardingprozess

Aufnahme von queerfreundlicher Kommunikation und Initiativen im sogenannten Onboardingprozess für neue Beschäftigte in allen Ministerien und Bundesbehörden

- Empfehlung 2 – Willkommenskultur

Etablierung einer Willkommenskultur für Vielfalt und Öffnung für vielfältige Lebensformen mit und ohne Behinderung

- Empfehlung 3 – Einladung zu queeren Beschäftigtennetzwerken

Einladung der neuen Beschäftigten zur Teilnahme an bereits vorhandenen Beschäftigtennetzwerken und -initiativen (intern und extern) zu Vielfalt und Wertschätzung

Weiterbildung & Entwicklung

- Empfehlung 1 – Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen

Inhalte von Schulungen sollten nicht nur einen eindimensionalen Blick auf queere Themen haben, sondern intersektional vermittelt werden. So sind Themen wie die kulturelle Herkunft sowie die Rolle von Religionen im Blick auf Gender und Queerness (religiösen Verflechtungen von queerfeindlichen sowie ableistischen Strukturen und Symbolen), ebenso die Aspekte von Alter (hier besonders die Erfahrung von älteren Menschen vor dem Hintergrund des §175 StGB) und Behinderung zu berücksichtigen, da diese einen wesentlichen Einfluss auf Comingouts und das Selbstbewusstsein von queeren Menschen haben.

Zudem sollte die Belegschaft in den Ministerien und Bundesbehörden (jeglicher Hierarchieebene) befähigt werden, diskriminierende Strukturen in der Organisation zu erkennen (Konformitätsdruck, Gruppendenken).²

- Überprüfung und Evaluation bestehender Beurteilungssysteme auf Stereotype und Beseitigung von queerfeindlichen Kriterien (Vorgaben und Leitlinien für geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Beurteilungen)
- Überprüfung der bestehenden Personalprozesse in allen Ministerien und Bundesbehörden auf die Inklusion von queeren Beschäftigten
- Etablierung von Sensibilisierungsworkshops/-seminaren zu queeren Themen am Arbeitsplatz für Führungskräfte wie auch für alle Beschäftigten in allen Ministerien und Bundesbehörden
- Etablierung von Sensibilisierungsworkshops/-seminaren zu queeren Themen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung wie auch in den Ausbildungscurricula für den mittleren, höheren wie auch gehobenen Dienst sowie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst

² Gerade weil Religionen in der Begründung und in den symbolischen Handlungen der Gesellschaft wesentlich dazu beigetragen haben, eine binär-heteronormative Sichtweise und Interpretation der Familie zu liefern, sollten theologische Aufklärung und religiöse Bildung Teil des Awarenesskonzeptes und der Fort- und Weiterbildungen sein. Denn diese Begründungen und Logiken funktionieren auch noch, wenn sie nicht mehr als religiöse erkennbar sind. Die Vorstellung, Gott habe den Menschen exklusiv als Mann und Frau und im Gegenüber in einer heterosexuellen Ehe geschaffen, führen in säkularen Kontexten zu jenem **queerfeindlichem** Verhalten, wie es vermehrt feststellbar ist. Religionen können (in ihrer aufgeklärten Form) auch eine Ressource für das Empowerment queerer Menschen sein. Deswegen braucht es den Dialog mit und die Kompetenz von religions- und theologiekompetenten Menschen.

- Schaffung und Weiterentwicklung der Gewaltschutzkonzepte in den Ministerien und Bundesbehörden unter Einbeziehung der LSBTIQ* mit und ohne Behinderung (zum Beispiel sexualisierte Grenzverletzungen)
- Es kann darauf hingewiesen werden, dass es sinnvoll ist, Seminare anzubieten, die sich explizit auch an Belange von queeren Beschäftigten richten. Das Angebot erfolgt mit Zustimmung der Führungskraft oder kann gegebenenfalls Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein
- Auf Angebote von Teilnahmemöglichkeiten an (externen) Seminaren für queere Beschäftigte, die für sich einen Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, mit Geschlechtsausdruck und -merkmalen am Arbeitsplatz klären wollen, sollte hingewiesen werden (vergleiche hierzu auch <https://www.proutatwork.de/angebot/comingout/>)
- Sicherstellung, dass Beispiele für Stereotype/Vorurteile gegenüber queeren Menschen in Schulungen zu Antidiskriminierung und Unconscious Bias mit aufgenommen sind. Hier ist besonders darauf zu achten, dass Stereotype/Vorurteile intersektional (interkulturell, religiös, ableistisch...) auftreten.
- Die Führungskräfteentwicklung und -fortbildung sollte darüber hinaus beinhalten:
 - Sensibilisierung zu spezifischen Herausforderungen, die sich durch heterogene Anforderungen der Belegschaft ergeben könnten (etwa Antrag auf Gebetsraum, Mitarbeitende in Transition, alleinerziehende Führungskraft, Antrag einer lesbischen Führungskraft auf Elternzeit)
- Aufnahme spezifischer Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung von Beschäftigten, die an Einstellungsprozessen beteiligt sind:
 - Workshops zu LSBTIQ*-Beschäftigten und Unterstützung bei der Gestaltung von Stellenanzeigen im Hinblick auf die Bedarfe von LSBTIQ* mit und ohne Behinderung, also gendersensible/-neutrale Ansprache, Vermeidung von binär-geschlechtlichen Begriffen
 - Zielgruppengerechte Ansprache von potentiellen Beschäftigten, Verwendung von leichter, geschlechtergerechter Sprache und Vermeidung von stereotypen Darstellungen
- Workshops zur Veränderung des Mindsets für Beschäftigte aller Hierarchieebenen, zum Beispiel zu Fragestellungen wie „Was ändert sich konkret an unserer Zusammenarbeit, wenn wir die Vielfalt unter unseren Arbeitnehmenden vergrößern?“, „Wie können Führungskräfte und Beschäftigte für geschlechtliche Vielfalt im Arbeitsumfeld sensibilisiert werden?“

- Es sollten beispielsweise Erklärvideos erstellt werden, die die Belange von LSBTIQ* im Beschäftigtenkontext darstellen. Diese Erklärvideos könnten im Beschäftigtenkontext sowohl für Arbeitgebende als auch für Beschäftigte, Auszubildende und Beschäftigtenvertretungen verwendet werden.
- Empfehlung 2 – Leitlinien, Handbücher
 - Es wird angeregt, dass im Rahmen der Diversitystrategie des Bundes Leitlinien und Handlungsempfehlungen zur Anwendung des Diversity Managements und einem diskriminierungsfreien Umgang mit Beschäftigten, aber auch zur Stärkung der psychologischen Sicherheit von Beschäftigten, die Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind, zusammengestellt, gesichtet und für den öffentlichen Dienst aufbereitet werden; dies besonders mit einem Fokus auf queere Beschäftigte.
 - Dabei sollte auch der Leitfaden der ADS zur Anwendung von Diversity in der öffentlichen Verwaltung aktualisiert werden: [Leitfaden – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen \(antidiskriminierungsstelle.de\)](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Leitfaden-Diversity-Mainstreaming-fuer-Verwaltungen) (letzter Zugriff 17.07.2024)
 - Für den Bereich des öffentlichen Dienstes sollte das BMI im Rahmen seiner Zuständigkeit für den öffentlichen Dienst des Bundes mit anderen Dienststellen des Bundes in einen Dialog eintreten und prüfen, wie digitale Informationen zur Bedeutung von Diversität in Form beispielsweise eines „digitalen Handbuchs“ zusammengetragen und aktuell gehalten werden könnten. Diese Informationen sollten für Beauftragte für Diversität zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert werden. Sie sollten der Privatwirtschaft zugänglich sein.
 - Etablierung von Sponsor*innen auf der Ebene Staatssekretär*innen (oder eine Ebene darunter; in Bundesbehörden eine Ebene unter der Leitung der Organisation) zur Förderung der Akzeptanz im jeweiligen Hause und in der Wirkung nach außen
 - Implementierung einer gesetzlichen Grundlage für eine weisungsungebundene, intersektionale Diversity- und Antidiskriminierungsstelle in allen Ministerien und Bundesbehörden; bis zu dieser Umsetzung Etablierung von intersektionalen Queer-Beauftragten parallel zu bestehenden Strukturen
 - Erarbeitung und Etablierung von Leitlinien und Verhaltenskodizes im Umgang mit Belästigungen und Diskriminierungen von Menschen jenseits von Cis-, Endo- und Heteronormativität in allen Ministerien und Bundesbehörden

- Unterstützung der bestehenden queeren Beschäftigtenetzwerke in den Ministerien und Bundesbehörden und Förderung der Gründung von neuen Netzwerken
- Etablierung von Budgets für queere Beschäftigtenetzwerke für die Bundesverwaltung und Möglichmachung von Netzwerkarbeit während der Arbeitszeit
- Ermöglichen eines strukturierten Austauschs des eigenen queeren Beschäftigtenetzwerks mit queeren Beschäftigtenetzwerken anderer Ministerien und Bundesbehörden
- Unterstützung der Gründung von Unterstützungsnetzwerken (Allyship), um das Bekenntnis zu Vielfalt und Queerfreundlichkeit zu vergrößern
- Etablierung sowie sichtbare Kommunikation der AGG-Beschwerdestellen in allen Ministerien und Bundesbehörden
- Regelmäßiges Überprüfen der Wirksamkeit und des Erfolges der bestehenden Initiativen zur Schaffung einer queerfreundlichen Arbeitskultur unter Einbindung der Beschäftigten (etwa über Befragung und Leistungsbeurteilung der Führungskräfte)

Ausscheiden/Trennung

- Empfehlung 1 – Arbeitszeugnisse
 - Arbeitszeugnisse und Leistungsbeurteilungen werden geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei gestaltet. Beispielhaft seien hier genannt:
 - Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sollen trans* und nicht-binäre Menschen Zeugnisse mit gewähltem Namen und Pronomen auch bei noch fehlender Vornamens- und Personenstandsänderung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (etwa § 106 BBG) erhalten können.
 - Um die Aussagekraft und den Wahrheitsgehalt von Zeugnissen im Rechtsverkehr und auf dem Arbeitsmarkt zu wahren und eine eindeutige Zuordnung zur Person der Arbeitnehmer*in zu gewährleisten, sind Zeugnisse zum amtlichen Vornamen- und Personenstand auszustellen.
 - Auch das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) sieht zum Schutz des Rechtsverkehrs einen Anspruch auf Änderung von Zeugnissen erst nach der amtlichen Namens-/Personenstandsänderung vor. Vorschlag: Zeugnisse standardmäßig geschlechtsneutral gestalten, beispielsweise durch Vermeidung der Anrede Frau/Herr.

- Arbeitszeugnisse sollten bei Bedarf in leichter Sprache und Braille-Schrift erstellt werden
- Arbeitszeugnisse sind nach erfolgter Vornamens- und Personenstandsänderung rückwirkend zu ändern

Anhang

Vertreter*innen von folgenden Organisationen (in alphabetischer Reihenfolge) haben an der Erstellung des Dokuments mitgewirkt und stehen für weiteren Input, bei der Umsetzung und bei der Empfehlung für Speaker*innen gerne zur Verfügung:

STADT MANNHEIM²

Demokratie und Strategie
LSBTI-Beauftragung



LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim

Die LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim steht für Chancengleichheit und Teilhabe von Menschen der queeren Community und bringt die lokale Perspektive des Bundesnetzwerks der kommunalen LSBTIQ*-Stellen/-Beauftragten in die Arbeitsgruppe ein.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) steht für eine solidarische Gesellschaft. Er ist die Stimme der Gewerkschaften gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden.



[dgti e.V.](#)

Die Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e.V. (dgti) ist eine bundesweite Fachgesellschaft, die sich für die Akzeptanz und Gleichstellung von trans*-, inter*-geschlechtlichen, nicht binären und agender Menschen in allen Ebenen der Gesellschaft einsetzt.



[OutInChurch e.V.](#)

Im Januar 2022 outeten sich über hundert hauptamtliche, ehemalige und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der katholischen Kirche in Deutschland als LSBTIQ*. Sie arbeiten und engagieren sich unter anderem in der schulischen und universitären Bildung, in der Katechese und Erziehung, in der Pflege und Behandlung, in der Verwaltung und Organisation, in der sozialen und caritativen Arbeit, als Kirchenmusiker*innen, in der Kirchenleitung und in der Seelsorge. OutInChurch e.V. fordert Gleichberechtigung in allen Belangen und eine Kirche ohne Angst.



[PROUT AT WORK-Foundation](#)

PROUT AT WORK ist eine gemeinnützige Stiftung, die sich für ein diskriminierungsfreies und offenes Arbeitsumfeld für queere Menschen einsetzt. Wir sind Brückenbauer und Think Tank für Arbeitgeber*innen und Beschäftigtenetzwerke.



[QueerBw e.V.](#)

QueerBw ist die Interessenvertretung der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans-, inter- und andersgeschlechtlichen Angehörigen der Bundeswehr. Der gemeinnützige Verein ist deutschlandweit vertreten und ein privat organisierter Zusammenschluss von queeren Angehörigen der Bundeswehr.



[queerhandicap e.V.](#)

queerhandicap e.V. will, dass queere Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung offen und frei zu sich stehen können. Wir machen sichtbar, hörbar, fühlbar und Mut!



[Wirtschaftsweiber e.V.](#)

Die Wirtschaftsweiber e.V. sind ein ehrenamtlich agierendes Netzwerk, das die Sichtbarkeit von lesbischen und queeren Frauen in der Arbeitswelt, in Politik und Gesellschaft vorantreibt. In einem Mentoringprogramm, in Diversity-Beratung, regionalen bis internationalen Aktivitäten sind wir engagiert.