Antworten der Diversity Gruppen auf unsere Fragen!

Bertelsmann | be.queer LGBTIQ+ and allies at Bertelsmann

Warum möchte euer Unternehmen am CSD teilnehmen?	Wir, das bereichsübergreifende queere Mitarbeitenden-Netzwerk von Bertelsmann, möchten als Netzwerk am BIEPride2025 die starke Stimme für Vielfalt im Allgemeinen und queere Diversität im Besondern sein. Angesichts globaler und politischer Entwicklungen setzen wir uns aktiv für Vielfalt und queere Selbstbestimmung ein und zeigen Flagge für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft. Wir möchte mit unserer Teilnahme auch ein "buntes Signal" in der Region setzen und lokale Verantwortung zeigen.
Wie stellt ihr sicher, dass eure Teilnahme am CSD mehr als reine Symbolik (sogenanntes Rainbowwashing) ist?	Unsere Aktivitäten für Vielfalt sind nicht auf die "Pride Season" beschränkt. Als Netzwerk ist es unser ganzjähriges Ziel, zu einem offenen, inklusiven Arbeitsumfeld beizutragen, in dem alle ihr volles Potenzial entfalten können. Bei Bertelsmann ist die Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen als Grundlage für Kreativität und damit den unternehmerischen Erfolg in den Unternehmens-Werten (Bertelsmann Essentials) verankert. Auf Basis dieser Überzeugung nehmen wir als Mitarbeitenden-Netzwerk gemeinsam mit dem Unternehmen u.a. an queeren Jobmessen wie der Sticks and Stones teil oder sind in der Stiftung PROUT AT Work aktiv. Zudem pflegen wir den Austausch mit vielen anderen queeren Mitarbeitenden-Netzwerken.
Welche Maßnahmen ergreift ihr, um queere Mitarbeitende das ganze Jahr	Durch Aufklärung, Workshops und Panels bietet be.queer fachlichen Input und

über zu unterstützen?	Lösungen für operative sowie strukturelle Herausforderungen. Wir bieten Raum für Gespräche und geben Halt und Begleitung. Wir laden alle Mitarbeitenden ein, sich als Allies zu engagieren, und schaffen einen Safer Space nicht nur für queere Beschäftigte. Zum Beispiel erarbeiteten wir Leitfäden zum Umgang mit trans*identen Menschen sowohl für die Menschen selbst als auch für Führungskräfte.
Gibt es in eurem Unternehmen eine offizielle Strategie oder ein Programm zur Förderung von LSBTIQ*-Mitarbeitenden? Wenn ja, bitte kurz erläutern.	In den Bertelsmann Grundwerten, den "Essentials" wird Vielfalt und die Verschiedenheit von Menschen explizit erwähnt: "Die Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen sind entscheidend für Kreativität." Weiterhin wird sich in unserem "Code of Conduct" zur Vielfalt bekannt und klar gemacht, dass diskriminierendes Verhalten wegen sexueller Orientierung und Identität nicht geduldet wird: "Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. [...] Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen."Im aktuellen Geschäftsbericht heißt es zudem: "Die konzernweite Strategie zur Förderung von Inclusion wird im jeweils rechtlich zulässigen Rahmen durch die Abteilung Corporate Responsibility unter Beteiligung und Konsultation von Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen in einer internationalen Arbeitsgruppe sowie durch Informationsbereitstellung in weiteren Gremien in den Unternehmensbereichen umgesetzt. [...] Im Unternehmen engagiert

sich eine Vielzahl an Mitarbeiternetzwerken, darunter beispielsweise das bereichsübergreifende LGBTIQ+-Mitarbeiternetzwerk „be.queer“, das für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist."

Welche konkreten Maßnahmen zur Förderung von Diversität intern und extern habt ihr in den letzten zwei Jahren umgesetzt?

Bertelsmann vertritt die oben genannten Werte nach innen und außen. Zum Beispiel gibt es bei RTL und anderen Unternehmensbereichen jährlich eine Woche der Diversität, welche in einer Vielzahl von Radio-, TV-, Buch-, Journal-Beiträgen oder Postings in Social Media die Haltung zur und den Umgang mit Vielfalt thematisiert. Das Mitarbeitenden-Netzwerk be.queer betreibt u.a. einen eigenen Instagram-Kanal. Darüber hinaus wurden die erwähnten "trans*-Guidelines" entwickelt, Netzwerk-Panels abgehalten, waren wir Gastgeberin der Verleihung des Max-Spohr-Preises 2024 oder auch Host der Jahreskonferenz der Stiftung PROUT AT Work. Weiterhin halten wir Workshops zur queersensiblen- und genderfairen Sprache ab. In unseren Signaturen werden Pronomen ermöglicht.

Gibt es spezifische Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu LSBTIQ*-Themen?

Im Bertelsmann-Intranet gibt es zahlreiche Angebote zum Thema Vielfalt und Umgang damit.

Wie geht ihr mit Diskriminierung von LSBTIQ* am Arbeitsplatz um und wie geht ihr präventiv mit dem Thema um?

Diskriminierendes Verhalten wird im Konzern nicht geduldet. Schon in den Eröffnungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende wird auf das Thema Diskriminierung und deren verschiedene Ausprägungen eingegangen. Das Mitarbeitenden-Netzwerk be.queer ist als Anlaufstelle und als Begleitung bei queeren Belangen zur Stelle. Für größere Events von be.queer gibt ist ein spezielles Awareness-Training.

Gibt es genderneutrale Toiletten oder andere inklusive Strukturen in eurem Unternehmen?

In den Bertelsmann eigenen Gebäuden sind inklusive Strukturen, wie zum Beispiel

	bei den Sanitärräumen, oft, aber noch nicht flächendeckend umgesetzt. Gleiches gilt für angemietete Gebäude der verschiedenen Unternehmensbereiche von Bertelsmann.
Wie wird das Thema Diversität im Unternehmensleitbild und in den Führungsprinzipien verankert?	Ja, Vielfalt ist in unseren Grundwerten sowie im Verhaltenskodes (dem Code of Conduct) verankert.
Unterstützt euer Unternehmen LSBTIQ*-Organisationen finanziell oder durch andere Ressourcen?	U.a. spendete Bertelsmann dem CSD-Bielefeld. Ebenso leistet Bertelsmann einen finanziellen Beitrag für Stiftung PROUT AT WORK.
Hat sich euer Unternehmen schon einmal politisch für LSBTIQ*-Rechte eingesetzt? Wenn ja, wie?	Bertelsmann tritt für seine Werte ein, beteiligt sich indes nicht politisch.
Wie geht ihr mit Kritik um, wenn euch „Rainbowwashing“ vorgeworfen wird?	Trotz unser Aktivitäten, Maßnahmen und Werte müssen wir uns auf solche Kritik einstellen und können uns ihr nicht verschließen. Hier können wir aber mit positiven Beispiel argumentieren, unsere Mitarbeitenden, die Allies sind, oder unsere Kolleg:innen aus dem Community auch als Role Model sprechen lassen. Unsere regelmäßigen Informationen zu unseren Aktivitäten, sei es in Social Media oder andere Beiträge, zeuge zudem davon, dass wir nicht nur "saisonbedingt" denken.
Wird das Budget für CSD-Marketing auch für langfristige LSBTIQ*-Projekte im Unternehmen genutzt?	Es gibt kein explizites CSD-Marketing-Budget. Jährlich werden zum Beispiel die Gelder für die Pride-Aktivitäten in den jeweiligen Unternehmensbereichen, die sich beteiligen, angefragt, besprochen und beschlossen. Völlig losgelöst von etwaigen Pride-Aktivitäten erhält das Mitarbeitenden-Netzwerk be.queer finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen.