

2021

# PRIDE Index

LGBTIQ+ PERFORMANCE  
INDEX **BY UHLALA GROUP**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	<b>3</b>
Über den Index	<b>4</b>
Ergebnisse Top 10	<b>5</b>
Ergebnisse der großen Unternehmen und Organisationen	<b>7</b>
Ergebnisse der mittelständischen Unternehmen und Organisationen	<b>13</b>
Key Findings	<b>16</b>
Die Kategorien	<b>20</b>
Was sagen die Teilnehmenden?	<b>21</b>
PRIDE Champion Arbeitgeber Siegel	<b>32</b>
So geht es weiter	<b>33</b>
Über uns	<b>34</b>



# Vorwort

Als wir 2009 die erste Jobmesse für LGBTIQ+ ins Leben gerufen haben, hatten dort nur 8 Unternehmen ausgestellt. Mittlerweile sind jährlich über 100 Aussteller auf der STICKS & STONES dabei. Auch sie wissen: Die Erwartungen an Arbeitgeber steigen. Wie sehr sich ein Unternehmen für LGBTIQ+ Mitarbeitende stark macht ist entscheidend im Wettbewerb um junge Talente und qualifizierte Mitarbeitende. Nicht zuletzt, da sich immer mehr Menschen der LGBTIQ+ Community zurechnen. Für die USA liegt der Anteil in der Generation Z bei über 15%!

Der PRIDE Index erweitert unseren bisherigen Index der DAX 30 Unternehmen und steht allen Unternehmen und Organisationen in Deutschland offen. Schon jetzt ist er ein Erfolg: über 150 Unternehmen und Organisationen haben sich für die Teilnahme registriert, wovon 77 mittelständische und große Unternehmen im Index abgebildet sind. Seine Wirkung ist groß: Er zeigt, was möglich ist. Die Unternehmen des PRIDE Index 2021 sind für andere Vorbilder und Motivation zugleich! Mit dem PRIDE Index vor den Augen möchte ich alle Arbeitgeber dazu ermutigen, sich für ein ganzheitliches Diversity Management einzusetzen. Nur so können Arbeitsumfelder entstehen, die alle Mitarbeitenden wertschätzen und Chancengerechtigkeit leben.

Mein besonderer Dank gilt Franziska Kaiser, die den PRIDE Index als Projektleiterin betreut und umgesetzt hat, sowie dem gesamten Team der UHLALA Group, das auf verschiedene Weise an der Realisierung beteiligt war.

*Stuart Cameron*

CEO DER UHLALA GROUP (ER/IHM)

# Über den Index

Am 7. Dezember veröffentlicht die UHLALA Group erstmalig den PRIDE Index. Der LGBTIQ+ Performance Index listet alle Unternehmen und Organisationen, die sich dem Fragebogen des PRIDE Audits der UHLALA Group gestellt haben und diesen mit mindestens gutem Ergebnis abschließen konnten. Die Ergebnisse ermöglichen Rückschlüsse darüber, welche Unternehmen sich besonders für ihre LGBTIQ+ (lesbischen, schwulen, bisexuelle, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren) Mitarbeitenden sowie die Community stark machen und offene, LGBTIQ+ freundliche Strukturen verankert haben.

Viele Unternehmen haben den Mehrwert einer LGBTIQ+ inklusiven Unternehmenskultur und einer diversen Belegschaft für ihre Organisation erkannt und setzen sich erfolgreich für die Belange der LGBTIQ+ Mitarbeitenden ein. Mit dem PRIDE Index möchten wir diese engagierten Unternehmen sichtbar machen und gemeinsam mit ihnen Erfolge feiern. Gleichzeitig haben wir mit unserem Fragebogen und dem PRIDE Index allen interessierten Arbeitgebern eine kostenlose Möglichkeit geboten, ihr LGBTIQ+ Diversity Management zu evaluieren und Potenziale für weiteres Engagement aufzudecken.

Der PRIDE Index basiert auf unserem LGBTIQ+ Diversity Audit, das jährlich in Zusammenarbeit mit einem externen Expert:innen-Gremium überarbeitet und aktualisiert wird. Neben dem Fachwissen des Beirats fließt der aktuelle Forschungsstand sowie das Feedback der teilnehmenden Organisationen in die Entwicklung des Fragenkatalogs ein. Unser ganzheitliches und detailliertes Audit besteht aus über 75 Fragen zu den Kategorien Organisationsstruktur, HR & Recruiting, Kommunikation & Sichtbarkeit sowie rechtlicher Rahmen & Regelungen.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass unser Fragebogen ausschließlich strukturelle Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erheben kann, die Unternehmen für ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen haben. Uns ist bewusst, dass trotz umfangreicher Maßnahmen nicht ausgeschlossen ist, dass einzelne Mitarbeitende negative Erfahrungen, beispielsweise innerhalb ihres Teams oder mit Vorgesetzten, machen. Dennoch sind wir davon überzeugt, dass Sensibilisierung, Trainings und strukturelle Voraussetzungen für das Empowerment von LGBTIQ+ Beschäftigten einen entscheidenden Beitrag leisten, um am Arbeitsplatz alle Mitarbeitenden wertzuschätzen.

# Ergebnisse



## Top 10 ★

Die Ergebnisse der zehn besten Unternehmen im PRIDE Index lagen in diesem Jahr eng beieinander. Mehrmals erreichten Unternehmen gar die gleichen Prozentzahlen und teilen sich Platzierungen. Bei anderen entschieden nur wenige Punkte über die Abfolge im Ranking. Alle Unternehmen erreichten exzellente Ergebnisse von über 80% der Gesamtpunktzahl in unserem umfangreichen Audit und sind damit Vorbilder über ihre Branchen hinweg.

Die Spitzenposition teilen sich der Versicherungskonzern Allianz und das Softwareunternehmen SAP, das bereits in den vergangenen Jahren für überdurchschnittliches Engagement für LGBTIQ+ Diversity ausgezeichnet worden ist. Beide konnten beeindruckende 94% der Gesamtpunktzahl im Fragebogen erzielen. Auf Platz 2 folgt das Beratungsunternehmen McKinsey & Company, welches ein ebenso herausragendes Ergebnis von 93% der Gesamtpunktzahl erzielt hat.

Der umfassende und überdurchschnittliche Einsatz für Vielfalt und Wertschätzung von LGBTIQ+ Mitarbeitenden wurde bei allen Unternehmen der Top 10 durch die Consultants der UHLALA Group geprüft und verifiziert. Wir freuen uns sehr über das umfangreiche und vielfältige Engagement und gratulieren jedem Unternehmen von ihnen herzlich zu dieser beeindruckenden Leistung.

# Ergebnisse ★

UNTERNEHMEN / ORGANISATION		GESAMTERGEBNIS
		94%
McKinsey & Company 		93%
		86%
		85%
AlixPartners 		81%
		80%

 Verifiziertes Unternehmen / Organisation

# Ergebnisse der großen Unternehmen und Organisationen

Unser Fragebogen stand im Rahmen des PRIDE Index allen Unternehmen und Organisationen in Deutschland offen. Inhalt und Umfang des Fragebogens variierte nach Größe der Teilnehmenden und lag in zwei Varianten vor: Einem Fragebogen für Mittelständler und einem für große Unternehmen. Zu großen Unternehmen zählen im PRIDE Index Unternehmen und Organisationen mit mindestens 500 Mitarbeitenden. Mit seinen mehr als 75 Fragen zu den Themenfeldern Organisationsstruktur, HR & Recruiting, Kommunikation & Sichtbarkeit und rechtlicher Rahmen & Regelungen verschafft er einen Eindruck darüber, welche Unternehmen bereits umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung ihrer LGBTIQ+ Beschäftigten etabliert haben.

Die Unternehmen sind nachfolgend in alphabetischer Reihenfolge dargestellt und die jeweiligen Ergebnisse zur einfachen Vergleichbarkeit in ein 5-Punkte Schema übertragen worden.

# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Accenture ✓	●●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●
Adobe Systems ✓	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
AlixPartners ✓	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
Allianz ✓	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
Arvato Financial Solutions ✓	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●
Avanade ✓	●●●●	●●●●	●●●●	●●●	●●●●●
AXA ✓	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●●
Baker McKenzie	●●●●	●●●●●	●●●	●●●●●	●●●●
BASF	●●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●●
BAYER ✓	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●●
Bertelsmann	●●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●●
Coca-Cola European Partners ✓	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
Commerzbank	●●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●●●
DATEV	●●●	●●●●	●●	●●●●	●●
Deloitte ✓	●●●	●●●●	●●●	●●●	●●●●



# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Detecon International ✓	●●●●	●●●●●	●●●	●●●●	●●●●
Deutsche Bank	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●
Deutsche Post DHL Group	●●●●	●●●	●●●	●●●●	●●●●
Deutsche Welle ✓	●●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt	●●●	●●●	●●	●●●●	●●●
DLA Piper	●●●●	●●●●	●●●	●●●●●	●●●●
Elsevier	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●●
Enterprise ✓	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
Fidelity International	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●
Fujitsu Technology Solutions	●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●
Hanseatic Bank	●●●	●●●	●●	●●●●	●●●
Hays ✓	●●●●	●●●●●	●●●	●●●●	●●●●
Henkel	●●●●	●●●●	●●●	●●●●	●●●●●
Hogan Lovells	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●	●●
Inditex ✓	●●●	●●●	●●●	●●	●●●●

# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Infineon Technologies ✓	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ●
Interhyp ✓	● ● ●	● ● ● ●	● ●	● ● ●	●
L'Oreal Deutschland / Österreich	● ● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●
Landeshauptstadt München ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●
LinkedIn ✓	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●
McKinsey & Company ✓	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Medtronic ✓	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ●	● ● ● ●	● ●
Merck ✓	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Metro ✓	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
momox	● ● ●	● ●	● ● ●	● ●	● ● ●
MSD SHARP & DOHME ✓	● ● ●	● ● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
MTU Aero Engines	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●
NTT Data Business Solutions	● ● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●
Pfizer Deutschland ✓	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●
Procter & Gamble ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●

# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Puma	● ● ●	● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Regnology ✓	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
RWE ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●
Sanofi ✓	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
SAP ✓	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Siemens ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Siemens Healthineers	● ● ●	● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
Stadtwerke München	● ● ●	● ● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ●
Talanx_HDI	● ● ●	● ● ● ●	● ●	● ● ●	● ●
TAS	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ●	● ● ● ●
Thoughtworks ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●
Ubisoft Blue Byte	● ● ●	● ● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Uniper	● ● ●	● ● ●	● ●	● ● ● ●	● ● ● ● ●
United Internet	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ●
Vattenfall ✓	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●

# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Volkswagen	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
Willis Towers Watson ✓	● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ● ●

# Ergebnisse der mittelständischen Unternehmen und Organisationen

In diesem Jahr haben wir unser LGBTIQ+ Diversity Audit erstmals für mittelständische Unternehmen angeboten, die maximal 500 Mitarbeitende beschäftigen. Dadurch möchten wir aufzeigen, dass Diversity kein ausschließlicher Auftrag großer Konzerne ist, sondern sich auch Unternehmen und Organisationen mit weniger Beschäftigten erfolgreich für die Belange ihrer LGBTIQ+ Mitarbeitenden einsetzen und inklusive Strukturen etablieren können. Letztlich ist ein funktionierendes Diversity-Management ein essentieller Bestandteil jeder erfolgreichen Organisation. Analog zu unserem klassischen Audit umfasst der Fragebogen für Mittelständler vier Kategorien: Organisationsstruktur, HR & Recruiting, Kommunikation & Sichtbarkeit und rechtlicher Rahmen & Regelungen. Darin berücksichtigen wir allerdings die geringere Anzahl an Mitarbeitenden. Wir freuen uns sehr, dass wir bereits im ersten Jahr fünfzehn mittelständische Unternehmen in den PRIDE Index aufnehmen konnten und ihre Ergebnisse hier präsentieren können.

# Ergebnisse

✓ Verifiziertes Unternehmen / Organisation

UNTERNEHMEN / ORGANISATION	GESAMTERGEBNIS	ORGANISATIONSSTRUKTUR	HR & RECRUITING	KOMMUNIKATION & SICHTBARKEIT	RECHTLICHER RAHMEN & REGELUNGEN
Campana & Schott	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
CODEFIVE	●●●	●●●●	●●●	●●●	●●●●
Data4Life	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
Endemol Shine Germany	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●	●●●●
Eversheds Sutherland (Germany)	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
fuchs+wald	●●●	●●●	●●●	●●●●	●●
Greenpeace Deutschland	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
heycar	●●●	●●●	●●●●	●●●	●●●
HeyJobs ✓	●●●	●●●	●●●	●●●	●
iteratec	●●●	●●●●●	●●●	●●●●	●
Kellogg Northern Europe ✓	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
Monster Worldwide Deutschland ✓	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
nexum	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●
Osborne Clarke	●●●	●●●●	●●	●●	●●●●
Schröder+Schömbs PR	●●●	●	●●●●	●●●●	●●

# Maïke Woitschach

Agile Sales Coach &  
D&I Ambassador

**MONSTER WORLDWIDE DEUTSCHLAND**

„Wir sind sehr stolz bei diesem Audit so gut abgeschnitten zu haben! Es zeigt uns, dass wir auf einem guten Weg sind. Diversität & Inklusion ist ein Monster Herzensthema, das uns schon lange beschäftigt und wir möchten unsere offene Unternehmenskultur kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern. Eine unabhängige, professionelle Prüfung und Meinung ist dafür absolut notwendig, um eine ehrliche und authentische Betrachtungsweise zu ermöglichen und nächste Schritte aufzuzeigen. Mit der UHLALA Group hatten wir hier einen super Partner an der Seite. Wir sind top motiviert weiter in die richtige Richtung zu gehen und freuen uns auf alles, was noch kommt!“



**MONSTER**

# Key Findings

Die Auswertung der Angaben aus der Selbstauskunft zeigt im Ergebnis einige Trends, die im folgenden als Schlüssel-Erkenntnisse vorgestellt werden.

## Allgemeine Erkenntnisse

Unter allen Teilnehmenden erreichen allein die Top 3 (Allianz, SAP und McKinsey & Company) in allen Kategorien exzellente Ergebnisse von mehr als 80% der Punkte. Insgesamt wird nur selten die volle Punktzahl in einer Kategorie erreicht, sodass auch bei hervorragenden Resultaten noch Potenziale zur Weiterentwicklung erkennbar sind.

Durchschnittlich liegt das Gesamtergebnis großer Unternehmen bei 65,6% der möglichen Punkte. Auffallend ist der große Unterschied von beinahe 20 Prozentpunkten zwischen der besten Kategorie „Kommunikation & Sichtbarkeit“ mit durchschnittlich 73,7% der Punkte und der schwächsten Kategorie „HR & Recruiting“, in welcher durchschnittlich 55,3% der Punkte erreicht wurden. Scheinbar legen viele Unternehmen ein deutlich höheres Gewicht auf die interne und externe Kommunikation, als auf Maßnahmen für derzeitige und künftige Mitarbeitende.

### DURCHSCHNITTSERGEBNISSE NACH KATEGORIEN >

#### Total

65,6%

#### Organisationsstruktur

72%

#### HR & Recruiting

55,3%

#### Kommunikation & Sichtbarkeit

73,7%

#### Rechtlicher Rahmen & Regelungen

69,6%



# Key Findings

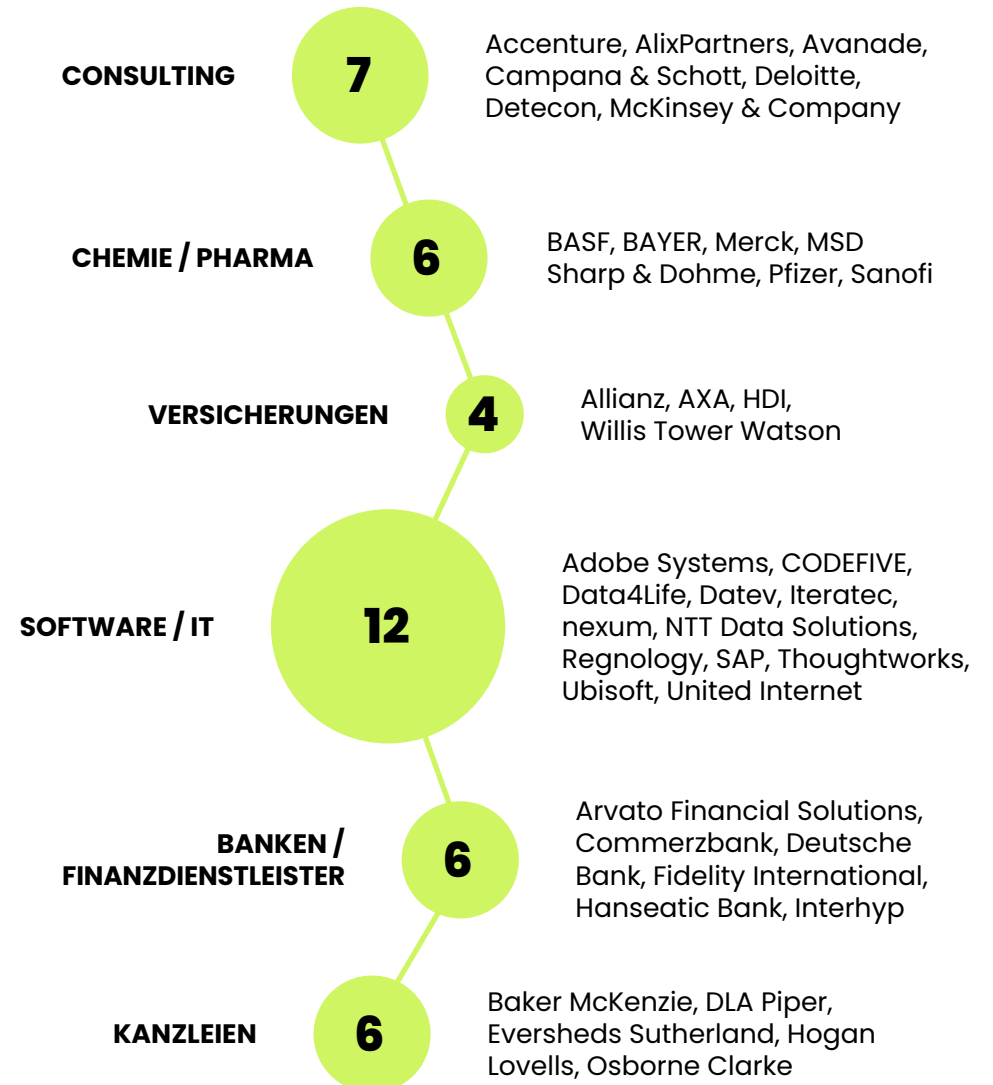
## Über die Teilnehmenden

Unter den Teilnehmenden sind insbesondere Unternehmen der folgenden Branchen vertreten: Consulting, Chemie und Pharma, Versicherungen, Software und IT, Banken und Finanzdienstleister, sowie Kanzleien.

Auch die drei bestplatzierten Unternehmen Allianz, SAP und McKinsey & Company lassen sich diesen Branchen zurechnen. Die Branchen eint ein relativ hoher Anteil sog. „White Collar Workers“, also Mitarbeitende, deren Arbeit primär aus kognitiver Leistung besteht. Hier liegt ein möglicher Grund für die starke Präsenz dieser Branchen im PRIDE Index, da in diesen Sektoren die Konkurrenz um Fachkräfte enorm hoch ist. Zudem sehen sich Unternehmen aus diesen Bereichen auf dem deutschen Markt mit vielen Wettbewerbern konfrontiert. Es liegt daher der Schluss nahe, dass LGBTIQ+ Diversity insbesondere für jene Arbeitgeber von großer Bedeutung ist, die in hoher Konkurrenz mit Wettbewerbern stehen – sei es um Arbeitskräfte oder als Anbieter von Dienstleistungen.

Überraschenderweise finden sich unter den teilnehmenden Unternehmen nur wenige, deren Produkte und Dienstleistungen sich direkt an Endverbraucher:innen richten. Ein Zusammenhang zwischen LGBTIQ+ Diversity innerhalb des Unternehmens und LGBTIQ+ Konsument:innen als Zielgruppe scheint nicht zu bestehen.

### BRANCHEN >



# Key Findings

## **Wertschätzung für Netzwerke von LGBTIQ+ Mitarbeitenden und Allyship steigt**

Positiv hervorzuheben ist die zunehmende Bedeutung und Wertschätzung von LGBTIQ+ Mitarbeitendennetzwerken. In 84% der großen Unternehmen und 59% der mittelständischen Betriebe finden sich Mitarbeitendennetzwerke. Sie verfügen bereits mehrheitlich über ein selbstverwaltetes Budget für eigene Aktivitäten. Gruppensprecher:innen und andere aktive Mitglieder können ihr Engagement in der Regel als Arbeitszeit verbuchen und über 90% der Netzwerke sind in die weitere Diversity & Inclusion Arbeit des Unternehmens eingebunden und haben aktives Mitspracherecht.

Auch das Thema Allyship findet steigende Beachtung. Mehr und mehr Unternehmen weiten Angebote für LGBTIQ+ Diversity auf die gesamte Belegschaft aus und sensibilisieren durch Trainings und Workshops Führungskräfte. Von den teilnehmenden Organisationen haben beachtliche 64% eigene Initiativen und Programme initiiert, um Allyship von heterosexuellen Kolleg:innen aktiv zu fördern.

## **Offenes Potenzial bei geschlechtlicher Vielfalt**

In der Subkategorie „Geschlechtliche Vielfalt“ können insbesondere die Top 10 Unternehmen durch inklusive Strukturen und Prozesse überzeugen. Bei vielen anderen Unternehmen liegt hier noch Potenzial zur Weiterentwicklung. Häufig fehlt es noch an geschulten Ansprechpersonen und Prozessen, um eine Transition zu begleiten. Auch inklusiv gestaltete Dokumente im HR-Bereich werden noch nicht in allen Unternehmen und Organisationen abgebildet. Lediglich der Verzicht auf eine geschlechtsspezifische Kleiderordnung findet sich in der Fläche.

Ein weiteres Themenfeld, das noch Potential birgt, ist Diversität in Einkaufs- und Beschaffungsprozessen. Bisher achten nur einzelne Unternehmen und Organisationen darauf, wie divers ihre Lieferant:innen und Dienstleister:innen aufgestellt sind. Überraschend ist zudem, dass weniger als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen spezifische Reise- und Sicherheitshinweise für ihre LGBTIQ+ Mitarbeitenden auf Geschäftsreisen und bei Entsendungen bereitstellen. Da hier mitunter die physische Sicherheit der Angestellten gefährdet ist, besteht dort in einigen Fällen Handlungsbedarf.

# Key Findings

## Fazit

Viele der teilnehmenden Unternehmen und Organisationen haben die Bedeutung von LGBTIQ+ Diversity verstanden und fest in Unternehmensrichtlinien und Maßnahmen für mehr Vielfalt und Wertschätzung verankert. Gleichzeitig zeigen sich über alle Kategorien hinweg im Einzelnen auch Potenziale zur Weiterentwicklung und für anhaltendes Engagement. Der PRIDE Index leistet hierzu einen wichtigen Beitrag und gibt Ideen und konkrete Anregungen für weitere Maßnahmen.



### **Stuart Bruce Cameron (er/ihm)**

CEO der UHLALA Group

„Die Wirkung und Vorbildfunktion, die vom Index und den teilnehmenden Unternehmen ins Land hinein ausstrahlt, darf nicht unterschätzt werden! Der PRIDE Index macht deutlich, was möglich ist und wohin die Reise im Bereich Diversity in den kommenden Jahren gehen kann und dringend muss. Außerdem ist er eine Orientierungshilfe für Jobsuchende und zeigt, welche Unternehmen sich wirklich für LGBTIQ+ Mitarbeitende einsetzen. Allen Arbeitgebern des Index gratuliere ich ganz herzlich und freue mich für und mit ihnen über das erfolgreiche Abschneiden und ihr tolles Engagement.“

# Die Kategorien

## Organisationsstruktur

In dieser Kategorie prüfen wir, ob Arbeitgeber die Voraussetzungen schaffen, um nachhaltig Strukturen für LGBTIQ+ Mitarbeitende zu etablieren und das Commitment zu Vielfalt in den strategischen Zielen verankert ist. Wir fragen u. a. nach einer konkreten Zielsetzung für LGBTIQ+ Diversity, den zur Verfügung stehenden Ressourcen und nach der Existenz einer Anlauf- und Beschwerdestelle, die für die spezifischen Anliegen von LGBTIQ+ geschult ist. Der weitere Fokus liegt auf der Arbeit von LGBTIQ+ Mitarbeitendennetzwerken, den Rahmenbedingungen unter denen diese arbeiten, und auf dem Einfluss, den sie auf das Diversity Management nehmen können.

## HR & Recruiting

Bereits über Stellenausschreibungen, Bewerbungsmasken und Personalfragebögen kommuniziert ein Unternehmen seine Offenheit und Sensibilität für LGBTIQ+ Beschäftigte. In diesem Abschnitt erheben wir, wie Bewerber:innen angesprochen werden und ob eine inklusive Unternehmenskultur von Tag eins an gelebt wird. Daneben umfasst die Kategorie „HR und Recruiting“ Fragen zum Schulungs- und Trainingsangebot für die Belegschaft und zur Abbildung von geschlechtlicher Vielfalt in HR Prozessen.

## Kommunikation & Sichtbarkeit

Wie sich Organisationen positionieren und äußern beeinflusst, ob sich Mitarbeitende willkommen und wertgeschätzt fühlen. Die Rubrik „Kommunikation und Sichtbarkeit“ befasst sich mit der internen und externen Kommunikation. Wir fragen u. a. nach öffentlichen Statements der Geschäftsleitung zu LGBTIQ+ Diversität, nach der Verwendung genderinklusive Sprache und ob Unternehmen eigenständig Veranstaltungen für LGBTIQ+ organisieren und / oder sichtbar auf öffentlichen LGBTIQ+ Events vertreten sind.

## Rechtlicher Rahmen & Regelungen

An dieser Stelle möchten wir wissen, ob der Schutz von LGBTIQ+ Mitarbeitenden fest in den unternehmensinternen Regelungen verankert ist und Sanktionen für diskriminierendes Verhalten klar kommuniziert werden. Zudem erheben wir, ob Angestellten klar aufgezeigt wird, an wen man sich in Konfliktfällen wenden kann und ob ein Unternehmen den Schutz von LGBTIQ+ auch von Geschäftspartner:innen einfordert und im Supplier Management auf diverse Dienstleister:innen setzt.


# **Was sagen die Teilnehmenden?**

# Dr. Klaus-Peter Röhler

Vorstandsvorsitzender

**ALLIANZ DEUTSCHLAND**

„Wir wollen in unserer Belegschaft ein Umfeld schaffen, in dem wir uns alle, ungeachtet unserer Unterschiede, entfalten können. Unabhängig von der sexuellen Orientierung zählen für mich und uns als Allianz die Fähigkeiten, die Kreativität, das Engagement und vor allem der Mensch an sich. Ein respektvoller und wertschätzender Umgang und eine sichere Umgebung sind dafür wichtig und dafür setzen wir uns als Management und Führungskräfte ein.“

Allianz 



# Cawa Younosi

Head Of People  
Germany

**SAP**

„Um sich im Unternehmen kreativ entfalten zu können, bedarf es eines sicheren und unterstützenden Umfeldes. Bei SAP arbeiten wir kontinuierlich an solch einem Umfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir Lücken aufspüren und sichtbar machen, agieren und diese somit schließen. Denn wir sind work-in-progress und haben nie ausgelernt!“



# Ralph Breuer

Leader GLAM Network EU

**MCKINSEY & COMPANY**

„Unsere weltweite LGBTQ+ Community GLAM ist seit 1995 ein fester Bestandteil der Unternehmensstruktur und hat inzwischen hunderte Mitglieder. Ich bin fest davon überzeugt, dass man nur dann die beste Leistung abrufen kann, wenn man sich im Job wohl fühlt und sich nicht verstecken muss. Dass wir uns als weltweit führende Unternehmensberatung diesem Thema annehmen und die Vorteile von LGBTQ+ Diversity sichtbar machen, ist mir eine Herzensangelegenheit.“



McKinsey  
&Company



# Sarah Steiger

Management  
Consulting Manager &  
Pride ASGR Lead

**ACCENTURE**

„Accenture fördert ein authentisches Auftreten am Arbeitsplatz – hier kann ich mich zeigen, wie ich bin. Ein integratives und offenes Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Diversität und eine starke gelebte Kultur der Gleichstellung sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Mit unterschiedlichen Maßnahmen, Role Models und einem stetigen Hinterfragen unserer selbst zeigen wir, dass Gleichstellung für uns nicht verhandelbar ist und dass sich alle Mitarbeitenden einbringen können. Es spielt keine Rolle, wie unterschiedlich die Blickwinkel, Erfahrungen und Fähigkeiten sind – ganz im Gegenteil: Bei Accenture werden alle Mitarbeitende mit Respekt behandelt und in ihrer Vielfalt gefördert.“



 **accenture**

# Aylin Tüzel

Vorsitzende der  
Geschäftsführung

**PFIZER DEUTSCHLAND**

„Seit über fünf Jahren engagiert sich bei Pfizer in Deutschland das OPEN-Team (Out Pfizer Employee Network) für die Themen sexuelle Orientierung und Identität am Arbeitsplatz. Gemeinsam wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Innovation gezielt wachsen und sich jede\*r unabhängig von der sexuellen Orientierung und Identität einbringen kann. Nur durch eigenverantwortliches Handeln und Offenheit in jede Richtung können wir etwas bewegen. #bringyourwholeselftowork #unleashthepowerofourpeople“



# Sirka Laudon

Vorständin People  
Experience

**AXA**

„Bewerten wir Menschen danach, ob sie Frauen oder Männer lieben? Das wäre genauso absurd, wie wenn wir sie danach beurteilen würden, welche Musik sie hören.“



# Sarena Lin

Arbeitsdirektorin und  
Chief Transformation &  
Talent Officer

**BAYER**

„Menschen aus der LGBTIQ+ Community mit Respekt zu begegnen und ihnen vorurteilsfrei zu ermöglichen bei BAYER ihr volles Potenzial zu entfalten, gehört zu unserer Unternehmenskultur. Die Auszeichnung im PRIDE Index 2021 ermutigt uns, den erfolgreich beschrittenen Weg fortzusetzen und uns bei BAYER weiter für die Belange der LGBTIQ+ Community einzusetzen.“



# Elton Ndoma-Ogar

Head of Diversity &  
Inclusion

**ALIXPARTNERS**

„We are honored to be included in UHLALA Group’s PRIDE Index in recognition of our high-impact efforts to create a more inclusive environment for our employees that identify as LGBTIQ+ and their allies. This recognition serves as encouragement as we continue to open up our culture and support the LGBTIQ+ communities in which we work and live.“



**AlixPartners**

# Rafał Chmiela

Teamlead Operations  
Standort Kattowitz

# & Michael Lauk

Prozess Manager  
Collection Standort  
Baden-Baden

**ARVATO FINANCIAL SOLUTIONS**

„Unser kontinuierliches Engagement für eine bunte, offene, kreative und respektvolle Unternehmenskultur ist wichtig und richtig. Das PRIDE Champion 2021 Siegel in Gold und die Platzierung im Pride Index sind ein deutlicher Beweis dafür. Über diese Anerkennungen freuen wir uns sehr. Zugleich sind sie für uns Ansporn in unserer Arbeit für LGBTIQ+ Vielfalt.“



# Sven Liebert

Head of Public Policy  
Germany

**METRO**

„Wir sind stolz, nach dem PRIDE Champion Arbeitgebersiegel in Gold nun auch unter den Top 10 Arbeitgebern im PRIDE Index vertreten zu sein. Offenheit, Wertschätzung, Raum für die persönliche Entfaltung und Engagement für die Community wie bspw. in Sachen Blutspende – das zeichnet uns aus und natürlich bleiben wir dran!“



**METRO**

# PRIDE Champion

Der PRIDE Champion ist das LGBTIQ+ Arbeitgebersiegel für Unternehmen und Organisationen der UHLALA Group. Arbeitgeber, die sich nachweislich für ihre LGBTIQ+ Mitarbeitenden und die Community stark machen und entsprechende Strukturen und Maßnahmen in ihr Unternehmen integriert haben, zeichnen wir nach strenger und detaillierter Prüfung in Form des umfangreichen PRIDE Audits mit dem Siegel aus. Das Audit wird jährlich durch unseren Beirat, bestehend aus renommierten LGBTIQ+ Expert:innen aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft, geprüft und weiterentwickelt.

Das PRIDE Champion Siegel in Silber vergeben wir, wenn mindestens 60% der Punkte im Audit erreicht wurden. Bei Erreichen von mindestens 80% der Punkte wird das Siegel in Gold vergeben. Der PRIDE Champion signalisiert nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch Bewerber:innen, Kund:innen, Lieferant:innen, Investierenden und Geschäftspartner:innen, dass innerhalb der Organisation eine offene und wertschätzende Kultur für LGBTIQ+ Menschen gelebt wird.

Die Teilnahme am PRIDE Champion 2022 wird ab Mitte Januar möglich sein. Weitere Informationen zum PRIDE Champion erhalten Sie unter [pride-champion.de](https://pride-champion.de) oder per Mail an [pride@uhlala.com](mailto:pride@uhlala.com).



Landeshauptstadt  
München





# So geht es weiter

Der PRIDE Index wird in 2022 fortgesetzt und wieder Anfang Dezember veröffentlicht werden. Interessierte Arbeitgeber können sich voraussichtlich ab August 2022 für eine Teilnahme registrieren.

Die nächste Edition des PRIDE Index wird die Bandbreite der deutschen Arbeitgeber noch breiter abbilden. Dabei setzen wir uns das Ziel, noch gezielter auf kleine und mittelständische Unternehmen zuzugehen und diese für die Teilnahme am PRIDE Index zu gewinnen. Damit wollen wir insbesondere Unternehmen und Organisationen mit weniger Beschäftigten Impulse mit auf den Weg geben, an welchen Stellen LGBTIQ+ Diversity Management ansetzen kann, um für Beschäftigte ein möglichst inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Der PRIDE Audit Fragebogen, der die Grundlage des PRIDE Index darstellt, wird zum neuen Jahr in Zusammenarbeit mit unserem Beirat aktualisiert und überarbeitet. Die Teilnahme am PRIDE Audit 2022 wird dann für alle interessierten Unternehmen und Betriebe ab Mitte Januar möglich sein. Bei Interesse am PRIDE Audit oder zur frühzeitigen Registrierung für den PRIDE Index 2022, senden Sie bitte eine E-Mail an **[pride-index@uhlala.com](mailto:pride-index@uhlala.com)**.

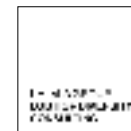


# Über uns

Wir als UHLALA Group sind über die Grenzen Deutschlands hinweg das führende LGBTIQ+ Social Business. Seit 2009 treiben wir den gesellschaftlichen Wandel voran und arbeiten an der LGBTIQ+ freundlichen Welt von morgen. Dem Empowerment von LGBTIQ+ Menschen am Arbeitsplatz gilt unser Engagement.

Dafür arbeiten wir mit Unternehmen und Organisationen etwa im Bereich Consulting & Awareness zusammen. Mit unserem Know-How und unserer Kompetenz als LGBTIQ+ Diversity Expert:innen schulen wir Führungskräfte und Mitarbeitende, begleiten die nachhaltige und positive Veränderung von Unternehmenskulturen und -strukturen und schaffen so gemeinsam offene und wertschätzende Arbeitsumfelder für LGBTIQ+ Menschen. Im Bereich Employer Branding & Recruiting gehören unter anderem unsere STICKS & STONES, Europas größte Job- und Karrieremesse für LGBTIQ+, sowie das LGBTIQ+ Arbeitgebersiegel PRIDE Champion zu unseren Services.

In verschiedenen Formaten bieten wir regelmäßig Gelegenheit zum Best Practice Austausch zwischen Unternehmen und über Länder hinweg. So werden gegenseitige Lernprozesse und Plattformen für Inspiration und Austausch geschaffen. Zudem besteht über unser LGBTIQ+ Employer Excellence Programm „We Stay PRIDE“ für Arbeitgeber die Möglichkeit zu einer auf längere Zeit angelegten Partnerschaft und Zusammenarbeit im Bereich LGBTIQ+ Diversity.



# UHLALA Consulting

## Ihr Wegbegleiter zum LGBTIQ+ Diversity Champion!

Mit langjähriger Erfahrung im Bereich LGBTIQ+ Diversity unterstützen wir Arbeitgeber mit unserer Expertise, um Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz nachhaltig erfahrbar zu machen und inklusive Unternehmensstrukturen zu festigen. In enger Zusammenarbeit begleitet unser Consulting Team Unternehmen bei der Zielsetzung und Planung einer Diversity-Strategie im Bereich LGBTIQ+ und berät Arbeitgeber zur Umsetzung geplanter Maßnahmen.

UHLALA GROUP  
LGBTIQ+ DIVERSITY  
CONSULTING

## Veränderung kommt von innen!

Über die strategische Beratung hinaus helfen wir Unternehmen dabei, die breite Belegschaft für LGBTIQ+ Diversity zu sensibilisieren und auf den Handlungsbedarf aufmerksam zu machen. Durch unser vielseitiges Angebot an Trainings, Workshops und Präsentationen erlangen Mitarbeitende wertvolle Kenntnisse über Themen wie Unconscious Bias, Coming-Out, Allyship und grundlegendes Wissen über sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Vielfalt.

 **CONSULTING- & TRAININGS-PORTFOLIO**

 **CONSULTING@UHLALA.COM**

 **(030) 2000 56094**



# **PRIDE INDEX**

## **LGBTIQ+ PERFORMANCE INDEX**