

dax30

LGBT+ DIVERSITY INDEX

ÜBER DEN INDEX

Die UHLALA Group hat am 11. Dezember zum ersten Mal den DAX 30 LGBT+ Diversity Index veröffentlicht. Das Ranking zeigt auf, wie stark sich die DAX 30 Unternehmen für eine Unternehmenskultur einsetzen, die offen gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Mitarbeitenden (Abk.: LGBT+) ist. Als Leitunternehmen der deutschen Wirtschaft geben die DAX 30 auch im Bereich ihres Diversity Managements eine Richtung vor, an der sich andere Unternehmen orientieren. Daher zeigen wir mit dem DAX 30 LGBT+ Diversity Index erstmals auf, wie stark diese sich für LGBT+ einsetzen und wo LGBT+ durch eine offene Unternehmenskultur wertgeschätzt werden.

Der Index setzt sich aus 10 Fragekategorien zum LGBT+ und Diversity-Engagement der Unternehmen zusammen. Für das Ranking wurden die Unternehmen zu verschiedenen Gesichtspunkten befragt: interne und externe Kommunikation zu LGBT+ Themen, Teilnahme an speziellen LGBT+ Events, ihrem LGBT+ Netzwerk, Schulungen und Sensibilisierung von Angestellten, inklusive Sprache und Verankerung des Antidiskriminierungsschutz in den Unternehmensrichtlinien. Das Softwareunternehmen SAP hat in allen Bereichen die volle Punktzahl erreicht und konnte sich so mit 100 Punkten den ersten Platz im Ranking sichern. Entsprechend eines zuvor festgelegten Schemas werden Punkte für die Antworten der einzelnen Unternehmen durch die LGBT+ Diversity-Expert_innen der UHLALA Group vergeben. Daraus ergibt sich schlussendlich ein Ranking der DAX 30-Unternehmen.

Mehr als zwei Drittel (22 Unternehmen) aller DAX-Unternehmen betrachten die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als festen Bestandteil ihres Diversity Managements. LGBT+ Netzwerke sind in DAX 30 Unternehmen weit verbreitet: 23 der 30 Unternehmen haben ein eigenes LGBT+ Mitarbeitendennetzwerk, wovon 20 finanziell von den Unternehmen unterstützt werden. In den Bereichen Schulungen für Mitarbeitenden und die Nutzung einer inklusiven Sprache besteht noch Nachholbedarf für Unternehmen: weniger als die Hälfte der DAX 30 führen diese Maßnahmen durch. Transgender werden bei der Implementierung von Maßnahmen ▶

bisher von vielen DAX 30 Unternehmen nicht berücksichtigt: Bei lediglich 13 der 30 Unternehmen ist die Nutzung eines im Rahmen einer Transition neu gewählten Vornamens offiziell im Unternehmen vor der Personenstandsänderung möglich. SAP hat als einziges Unternehmen des DAX 30 an mehr als die Hälfte seiner Standorte eine geschlechtsneutrale Toilette eingerichtet. Die TOP 5 des Index, SAP, Allianz, Siemens, Bayer und Daimler sind zugleich in der TOP 50 der weltweit innovativsten Unternehmen nach dem Innovationsindex 2019 der Boston Consulting Group. Das zeigt, dass diese Unternehmen die Bedeutung des Themas erkannt haben.

22 der DAX 30 Unternehmen haben sich am Index beteiligt und den Fragebogen ausgefüllt. Wenn Unternehmen sich gegen die Teilnahme entschieden haben, wurde der Fragebogen mit Hilfe öffentlich einsehbarer Informationen beantwortet. Im Frühjahr 2020 erweitern wir den LGBT+ Diversity Index um ca. 60 Unternehmen und zeigen, wie LGBT+ freundlich die HDAX-Unternehmen sind.

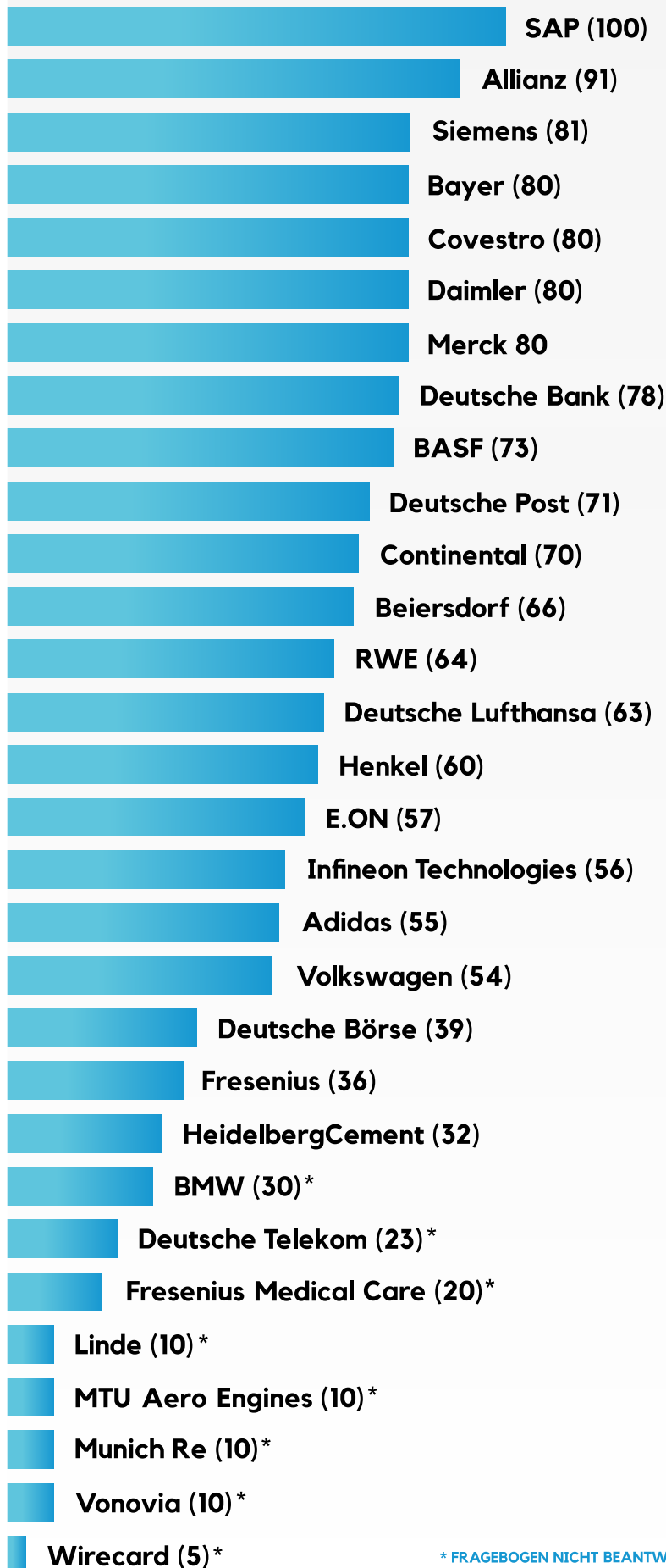
ÜBER DEN HERAUSGEBER DES INDEX

Die UHLALA Group setzt sich seit über 10 Jahren mit zahlreichen LGBT+ Projekten und Marken weltweit für LGBT+ Menschen im Berufsleben ein. Durch Events, Workshops, Trainings, Audits, Zertifizierung, Öffentlichkeitsarbeit und Consulting unterstützt sie progressive Arbeitgeber dabei, ihre LGBT+ Mitarbeitenden zu fördern, neue Angestellte zu gewinnen sowie ihre Arbeitgebermarke in und außerhalb der LGBT+ Community glaubwürdig zu stärken und bekannt zu machen.

Des Weiteren setzt sich die UHLALA Group für Gender Equality ein und hat vor 6 Jahren das Women Leadership Netzwerk PANDA mit ins Leben gerufen.

dax30

LGBT+ DIVERSITY INDEX



RANG	DAX-KONZERN	PUNKTE
1	SAP	100
2	Allianz	91
3	Siemens	81
4	Covestro	80
4	Bayer	80
4	Daimler	80
4	Merck	80
8	Deutsche Bank	78
9	BASF	73
10	Deutsche Post	71
11	Continental	70
12	Beiersdorf	66
13	RWE	64
14	Deutsche Lufthansa	63
15	Henkel	60
16	E.ON	57
17	Infineon Technologies	56
18	Adidas	55
19	Volkswagen	54
20	Deutsche Börse	39
21	Fresenius	36
22	HeidelbergCement	32
23	BMW*	30
24	Deutsche Telekom*	23
25	Fresenius Medical Care*	20
26	Linde*	10
26	MTU Aero Engines*	10
26	Munich Re*	10
26	Vonovia*	10
30	Wirecard*	5

* FRAGEBOGEN NICHT BEANTWORTET

Rang	DAX-Konzern	Diversity Management	LGBT+ Netzwerk	Kommunikation	Events	Webauftritt	Schulungen	Trans*	Sprache	Antidiskriminierungsschutz	Weiteres Engagement (Auszeichnungen, LGBT+ Projekte,...)	hat auf Anfrage reagiert	Fragebogen beantwortet?	Punkte
1	SAP	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (Pride@SAP) (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Eigene Schulungen speziell zu LGBT+ (10)	Namensänderung früher möglich und genderneutrale Toiletten an mind. der Hälfte aller Standorte (D) (10)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	umfangreiches weiteres Engagement vorhanden (10)	ja	ja	100
2	Allianz	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (Allianz Pride) (10)	Aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	externe Events (6)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Eigene Schulungen speziell zu LGBT+ (10)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	umfangreiches weiteres Engagement vorhanden (10)	ja	ja	91
3	Siemens	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (Pride@Siemens) (10)	LGBT+ Kampagne jährlich zum CSD und zu besonderen Anlässen (6)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Namensänderung nicht früher möglich (Thema ist in Arbeit) (0)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	umfangreiches weiteres Engagement vorhanden (10)	ja	ja	81
4	Boyer	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (BLEND) (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Eigene Schulungen speziell zu LGBT+ (10)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	80
4	Covestro	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (UNITE) (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	in Planung (0)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	umfangreiches weiteres Engagement vorhanden (10)	ja	ja	80
4	Daimler	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (GL@D) (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Namensänderung nicht früher möglich (0)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	80
4	Merck	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (Rainbow Netzwerk) (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	als Teil des allgemeinen Unconscious Bias Training (5)	Namensänderung nicht früher möglich (0)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	80
8	Deutsche Bank	Kleine Diversity Abteilung mit LGBT+ als fester Bestandteil des DM (7)	finanziell unterstütztes Netzwerk (dbPride) (10)	LGBT+ Kampagne zum CSD und zu besonderen Anlässen (6)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	umfangreiches weiteres Engagement vorhanden (10)	ja	ja	78
9	BASF	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (LGBT+ Friends) (10)	Zu besonderen Anlässen (3)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	73
10	Deutsche Post	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (RAINBOW-NET) (10)	Es gab eine LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (6)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	71
11	Continental	Kleine Diversity Abteilung mit LGBT+ als fester Bestandteil des DM (7)	finanziell unterstütztes Netzwerk (co-pride) (10)	zu besonderen Anlässen (3)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Namensänderung nicht früher möglich (0)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	70
12	Beiersdorf	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (10)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	externe Events (6)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	66
13	RWE	Kleine Diversity Abteilung mit LGBT+ als fester Bestandteil des DM (7)	finanziell unterstütztes Netzwerk in Gründung (7)	Noch nicht. Ist für 2020 in Planung (0)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	64
14	Deutsche Lufthansa	Diversity Beauftragte_r und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (7)	finanziell unterstütztes Netzwerk (Diversify) (10)	Es gab eine LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (6)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Namensänderung nicht früher möglich (luftverkehrsrechtliche Bestimmungen) (0)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	63
15	Henkel	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	Es gibt ein Netzwerk (5)	Keine Kampagnen oder Kommunikation zu besonderen Anlässen (0)	keine internen oder externen Events (0)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	Inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	60
16	E.ON	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	Netzwerk bei innogy* (3)	aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (5)	interne Events (4)	Kein öffentliches Diversity Statement mit LGBT+ Bezug auf der Webseite (0)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	inklusive Sprache (10)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	57
17	Infineon Technologies	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (LGBT+ & Friends) (10)	LGBT+ Kampagne zum CSD und zu besonderen Anlässen (6)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Namensänderung nicht früher möglich (0)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	weiteres Engagement vorhanden (5)	ja	ja	56
18	Adidas	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (10)	Aktive LGBT+ Kampagne und zu besonderen Anlässen (10)	keine internen oder externen Events (0)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	kein weiteres Engagement (0)	ja	ja	55
19	Volkswagen	Diversity Abteilung und LGBT+ als fester Bestandteil des DM (10)	finanziell unterstütztes Netzwerk (LGBT+ and friends) (10)	interne und externe Artikel zum CSD publiziert (3)	externe Events (6)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	LGBT+ Diversity als Teil einer Schulung (5)	Namensänderung nicht früher möglich (0)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	kein weiteres Engagement (0)	ja	ja	54
20	Deutsche Börse	LGBT+ ist fester Bestandteil des Diversity Managements (5)	finanziell unterstütztes Netzwerk (market PRIDE) (10)	LGBT+ Kampagne weltweit zur Pride Week (5)	externe Events (6)	Nein, list in Planung (0)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	kein weiteres Engagement (0)	ja	ja	39
21	Fresenius	LGBT+ ist fester Bestandteil des Diversity Managements (5)	Netzwerk (OUT@ Helios)* (3)	keine Angabe (0)	externen Event* (3)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	keine inklusive Sprache (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	kein weiteres Engagement (0)	ja	ja	36
22	Heidelberg Cement	Diversity Beauftragte_r (2)	kein eigenes LGBT+ Netzwerk (0)	Keine Kampagnen oder Kommunikation zu besonderen Anlässen (0)	keine internen oder externen Events (0)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	Keine Schulungen zu LGBT+ Diversity (0)	Änderung des Vornamens vor offizieller Änderung möglich (5)	Inklusive Sprache (10)	Nicht im Verhaltenskodex verankert aber Partner müssen sich diesem verpflichten (5)	kein weiteres Engagement (0)	ja	ja	32
23	BMW	keine Angabe (0)	LGBT+ Netzwerk (DIVERSE) (5)	keine Angabe (0)	interne & externe Events (10)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	keine Angabe (0)	ja	nein	30
24	Deutsche Telekom	Diversity Beauftragte_r (2)	Es gibt ein Netzwerk (MogentPride) (5)	keine Angabe (0)	externe Events (6)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	ja	nein	23
25	Fresenius Medical Care	LGBT+ ist fester Bestandteil des Diversity Managements (5)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Diversity Statement ohne Bezug auf LGBT+ (5)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert und Partner müssen sich diesem verpflichten (10)	keine Angabe (0)	ja	nein	20
26	Linde	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	ja	nein	10
26	MTU Aero Engines	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Diversity Statement ohne Bezug auf LGBT+ (5)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	keine Angabe (0)	ja	nein	10
26	Munich Re	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Diversity Statement ohne Bezug auf LGBT+ (5)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	keine Angabe (0)	ja	nein	0
26	Vanovia	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Diversity Statement mit Bezug auf LGBT+ (10)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	ja	nein	10
30	Wirecard	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	keine Angabe (0)	Explizit im Verhaltenskodex verankert (5)	keine Angabe (0)	ja	nein	5

*TEILPUNKTE, DA EIN UNTERNEHMENSBEREICH DIE ANFORDERUNG ERFÜLLT

INTERVIEW MIT DEM ERSTPLATZIERTEN

UHLALA Group: Herr Dr. Marinelli, vielen Dank, dass Sie sich dazu bereiterklärt haben, mit uns ein Interview zu führen. Als geoutete Führungskraft bei SAP belegen Sie den 10. Platz der GERMANY'S TOP 100 OUT EXECUTIVES Liste 2019 und schreiten somit als Vorbild in puncto LGBT+ in der Arbeitswelt voran. Nun wird SAP ebenfalls ausgezeichnet und belegt den 1. Platz im DAX 30 LGBT+Diversity Index – Herzlichen Glückwunsch! 100 von 100 Punkten - ein perfektes Ergebnis. Kein anderes Unternehmen hat dieses erreicht. Kam die Platzierung für Sie überraschend oder hatten Sie insgeheim damit gerechnet?

Dr. Marinelli: Vielen herzlichen Dank. Ich habe natürlich gehofft, dass wir sehr gut abschneiden, denn eine solche Indexierung ist für uns eine wertvolle Rückmeldung, wo wir eigentlich stehen, und wo es noch Luft nach oben gibt. Bei aller ▶

ehrlichen und tiefen Freude über unsere Topplatzierung ist das aber für uns kein Grund, sich jetzt selbstzufrieden zurückzulehnen. Das Thema Diversity entwickelt sich dauernd weiter, und jede Evaluierung führt bei uns zu neuen, kreativen Impulsen, um noch besser zu werden.

UHLALA Group: LGBT+ Diversity Management ist ja schon länger ein Thema, das SAP sehr ernst nimmt. So hat sich SAP sein LGBT+ Diversity Management bereits in der Vergangenheit mit dem Arbeitgebersiegel PRIDE 500 zertifizieren lassen. Wie, würden Sie sagen, hat sich SAP und seine Unternehmenskultur durch seine LGBT+ Diversity Maßnahmen verändert?

Dr. Marinelli: Um wirklich innovativ zu sein, müssen möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen aufeinandertreffen und ein Arbeitsumfeld ▶

DR. ERNESTO MARINELLI

SENIOR VICE PRESIDENT, HEAD OF HUMAN RESOURCES FOR GLOBAL CUSTOMER OPERATIONS

Ernesto has over 15 years of Human Resources experience. He is currently the global head of HR for SAP's sales organisation.

Passionate about transformation and the impact of leadership on people, Ernesto is a seasoned, goal oriented global HR Senior Executive with broad experience in supporting the Sales and Services organisation as well as Development Groups. Accustomed to work in an international environment, Ernesto is strong in transformational work and possesses in-depth expertise in all relevant HR processes with a strong ability in creating long-term partnerships. He speaks Italian and German, is fluent in English and has good knowledge of French and Spanish. He joined SAP in 2005 as a recruiter and had several roles within the HRBP organisation.

Ernesto earned a Master Degree in General Linguistics and a PHD in German Linguistics at the University of Würzburg in Germany.



geschaffen werden, in dem sie sich alle kreativ und umsichtig verbinden können. Unser Erfolg hängt stark von unserer Innovationsfähigkeit ab, deswegen ist Vielfalt bei SAP enorm wichtig. Unsere Beschäftigten sollen sich sicher fühlen und authentisch leben und arbeiten können, nur so können sie das Beste geben und gesund und zufrieden bleiben. Indem wir eine offene und diverse Unternehmenskultur leben, schaffen wir ein sicheres Umfeld, in dem man sein darf, wie man ist.

UHLALA Group: Werden die Maßnahmen und das Angebot von Ihren Mitarbeitenden in Anspruch genommen?

Dr. Marinelli: In unserem Netzwerk Pride@SAP sind global über 8000 Mitarbeitende aktiv, hier findet auch eine Menge Information über unsere Angebote, Maßnahmen und Veranstaltungen statt. Wir überlassen es natürlich unseren Mitarbeitenden, wie sie sich engagieren oder einbringen möchten und wie sichtbar sie sein möchten. Wir wollen aber sicherstellen, dass wir jede*n dort abholen können, wo er oder sie gerade steht. Ein Beispiel dafür ist unser Coming-Out Seminar „Soll ich oder Soll ich nicht?“, das oft in Anspruch genommen wird und genau diesen Ansatz widerspiegelt.

UHLALA Group: Gab es bei der Umsetzung Ihres LGBT+ Diversity Managements in der Vergangenheit auch Widerstände? Und wie haben Sie aus diesen gelernt?

Dr. Marinelli: Inklusion ist in Unternehmen der aktive und arbeitsintensive Vorgang, mit Vielfalt zielführend umzugehen und den Einzelnen eine Stimme zu geben, die gehört wird. Das Gefühl dazuzugehören ist das Ziel. Nicht jede Maßnahme, die für eine Gruppe inklusiv ist, bleibt ohne Auswirkungen auf andere Gruppen. Hier muss man immer wieder nachfassen und manchmal auch neu justieren. Es gibt selten „die eine Antwort“ auf die Frage, was richtig ist. Wäre Vielfalt ein Spaziergang, dann bräuchten wir auch keine Initiativen wie diese hier. Wir lernen aus jeder Auseinandersetzung, aus jeder Kritik und aus jedem Fehler, stellen uns aber glasklar und entschieden dagegen, wenn das Label „Kritik“ für Diskriminierung, Belästigung oder Hassrede missbraucht wird. ▶

UHLALA Group: Wenn wir nun den Blick nach vorne richten: Wie sieht die Zukunft in Sachen LGBT+ Diversity bei SAP aus? Gibt es schon konkrete Pläne?

Dr. Marinelli: Ganz klar immer bunter und inklusiver, das ist Teil unserer DNA. Wir möchten die besten Talente auf dem Markt für uns zu gewinnen. Dabei spielt es für uns keine Rolle, welche sexuelle Orientierung oder welche Geschlechtsidentität jemand hat. Um das zu unterstreichen repräsentieren wir uns zum Beispiel regelmäßig auf der Stick and Stones Karrieremesse in Berlin, die europaweit mit zu den größten Karriere-Events in der LGBTIQ Community und Straight Allies gehört. Auch bei der Auswahl unserer Partner ist Diversity ein entscheidender Faktor, wir arbeiten sehr aktiv an der Diversity unserer Lieferkette und den Kriterien, die hier für uns ausschlaggebend sind. Damit gehen wir als Unternehmen selbstbewusst voran. Außerdem bieten wir unseren Kunden Lösungen für die individuellen Herausforderungen ihres Diversity-managements über SAP SuccessFactors „Business beyond Bias“. Inklusion geht nur gemeinsam, in alle Richtungen.

UHLALA Group: Ein wenig breiter gedacht, was würden Sie sagen, muss bei dem Thema LGBT+ Diversity noch getan werden? Woran mangelt es in deutschen Unternehmen am meisten?

Dr. Marinelli: Wir haben schon viel erreicht. Leider ist es immer noch so, dass in vielen Ländern sexuelle Vielfalt immer noch nicht akzeptiert wird, und auch wir hier in Deutschland haben keinen Anlass, uns beruhigt zurückzulehnen. Es ist wichtig bei allen Themen rund um Diversität unermüdlich auch vor unserer eigenen Haustüre zu kehren, zuzuhören und vor allem Lösungswege nicht nur zu besprechen, sondern auch mutig umzusetzen. Es ist wichtig, dass wir unsere LGBTIQ+ Mitarbeiter*innen unterstützen, und deshalb ist es unabdingbar, globale Brücken zu bauen und dafür zu kämpfen, dass sie sich auf der ganzen Welt sicher fühlen.

UHLALA Group: Vielen Dank für das Interview und noch einmal herzlichen Glückwunsch zu dem herausragenden Ergebnis!