

RAINBOW
CAREER | DAY



RAINBOW CAREER BOOK

Auflage D/A/CH
2026|27

Das Karrierehandbuch für Vielfalt im Berufsleben

Wissenswertes

zu den Rainbow-Career-Days & weltoffenen Arbeitgebenden

Lesenswertes

Laute und leise Tipps
aus der Redaktion

Queer Voices

Starke Persönlichkeiten
im Gespräch

RAINBOW

CAREER | DAY



JOBS.
TALKS.
CHANCES.

Termine 2026

22.04.26 - KÖLN

07.05.26 - FRANKFURT a.M.

12.06.26 - WIEN

23.10.26 - MÜNCHEN

30.10.26 - LUXEMBURG

...kostenfreies Ticket sichern und ab dafür!

rainbow-career.de/termine/

RAINBOW-CAREER-BOOK

Das Karrierehandbuch für Vielfalt im Berufsleben

4. Auflage D/A/CH 2026|27

Premiumpartnerschaften

A&O SHEARMAN

**Baker
McKenzie.**



BNP PARIBAS

DZ BANK
Die Initiativbank

FRESHFIELDS

KfW



Weitere Arbeitgebende, die das Career Book unterstützen

ADVANT Beiten



bwconsulting



Deloitte.



Gleiss Lutz

GW Graf von Westphalen



Helaba | 

 HERO



Jefferies



Weitere Arbeitgebende, die das Career Book unterstützen



Linklaters

ÖBB

 **Raiffeisen**
Niederösterreich-Wien

REWE
GROUP

RÖDL

Roland
Berger 

+simmons
simmons


**SOZ
PAD**

 **Stadt
Wien**

stipendium.at

SWECO 

 **The Walt Disney Company**
Germany, Switzerland & Austria

 Theresien Kinder- und
Jugendhilfezentrum
und St. Josephshaus e.V.

 **Union
Investment**

 **UNIVERSITÄT
ZU KÖLN**

**UNIVERSITÄTS
MEDIZIN FRANKFURT**
GOETHE-UNIVERSITÄT 

vetmeduni
Veterinärmedizinische Universität Wien

zeb

Vielfalt verbindet.

Gemeinsam sind wir stark.

Foto: © Sebastian Krug



Grußwort des Herausgebers

Liebe Lesende,

die Grußwörter zu unseren vorherigen bunten Karrierehandbüchern standen unter den Themen „Gemeinsam erreichen wir mehr“ und „Vielfalt bleibt“. Sie sind wichtiger denn je. Für einander einstehen und ohne Vorbehalte und mit Neugier aufeinander zugehen sind Werte, die stets aktuell bleiben.

Das gilt selbstverständlich auch für den Berufsalltag. Wie oft begegnen uns auch auf Arbeitsebene Vorurteile, wie oft leben wir diese (unbewusst) selbst? Als moderne Gesellschaft wollen wir zu Recht mehr erreichen, als nur auf uns selber zu schauen. Der Blick nach rechts und links zeigt nicht nur neue Perspektiven auf, er ermutigt uns auch die neuen Erfahrungen und Erkenntnisse zu (er-)leben. Offenheit und Akzeptanz ist das, was Vielfalt ausmacht.

Alle, die dieses Karrierehandbuch lesen, haben schon den ersten Schritt gemacht, denn sie bringen genau diese bunte Neugier mit und haben Interesse an wertigem Lesestoff zu Queerness in der Arbeitswelt, vielfältigen Artikeln, und Interviews, die unter die Haut gehen.

Arbeiten um zu leben, oder leben um zu arbeiten? Jede Beschäftigung sollte bestmöglich Freude machen und in einem Umfeld stattfinden, welches mir diese Freude erlaubt. Dazu gehört auch, dass ich in meiner Persönlichkeit so sein kann, wie ich bin. Und wenn wir uns das auch für unsere Gegenüber vornehmen, haben wir alle mehr von unserem Berufsleben. Die persönliche Einstellung, also die innere Haltung, ist mehr als eine Frage der (guten) Laune.

Wir wünschen euch eine spannende Lektüre.

*Euer Sebastian
Krug (Pronomen er/ihm)*

*Geschäftsführer zu den
Rainbow-Career-Services*

Inhaltsverzeichnis

Wissenswertes, Lesenswertes

Queer im Job, Outing, Identität, Bewerbung und Co // Ein Praxisbericht von Queer Career – der queeren Berufsberatung aus Heidelberg	12
„They“ ist die Zukunft – Respektlosigkeit ist abgesagt. Warum nichtbinäre Identitäten kein Trend sind, sondern gelebte Realität // von Janboris Ann-Kathrin Rätz, Queer-Aktivist*in	16
Queere Pflegefachpersonen zwischen Fachkräftemangel und Diskriminierung // Tom Dörr	20
Dem rauen Wind der Weltpolitik trotzen // the thing with sparks	24
Queer gedacht, professionell gehandelt: Queere Perspektiven als Leadership-Skill im Kleinen // von Andreas Link	28
Queer sein im Büro ist kein Problem mehr? Dann erklär mir diese Angst. // von Thomas Killer	32
Vielfalt fördern – Karriere stärken – Netzwerk leben // von Dr. Sascha Ossinger und Stefan Mönkediek, Regionalkoordinatoren des VK e.V.	36
Stärken fördern, Barrieren abbauen – Wie Mentoring und Coaching queere Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte in der Arbeitswelt unterstützen kann // Nele Menze und Natalie Svanidze von Settle*In	40
Plädoyer für mehr Safer Spaces // Queeres Zentrum Wiesbaden e.V.	46
Es steckt mehr in dir als du weißt. Warum queere Potenziale mehr Sichtbarkeit verdienen – im Leben und im Job // Ein Beitrag von Ilija Ilić.....	50
Warum inklusive Kinderbücher mehr sind als Geschichten – und was Drag Queen Story Hour professionell vermitteln kann // von Berni Ledinski	54
Selbstmarketing mit Haltung – Sichtbar werden, ohne sich zu verbiegen // von Jutta Platen	58

Wissenswertes, Lesenswertes

- Stressmanagement – unnötiger Psychokram oder entscheidender Karrierefaktor? // Ein Beitrag von Dipl.-Psychologin Diane Manz..... 62
- Mit Freude arbeiten – und wie die Rainbow-Career-Days dabei unterstützen können // Von Sebastian Krug, Rainbow-Day GmbH..... 66

Queer Voices

- Die Rainbow Career Services im Interview mit...
- Dr. Tamara Scheidl 74
- Falko Jentsch 78
- Meryl.Deep 82
- Julia Monro 87

Vielfalt hat viele Formen und Farben

- Die Rainbow Career Services im Interview mit Michael Bäcker und Katharina Holoubek von Cosplay Entertainment Austria 96
- Die Rainbow Career Services im Interview mit Sabina Ahmed100
- Vom persönlichen Anderssein zum Schlüssel für erfolgreiche Teams // Ein Beitrag von Marcel Friederich, dem MUTMACHER104

Gastbeitrag Schweiz

- WyberNet – Beruf Kultur Freizeit: Seit 25 Jahren vernetzt WyberNet lesbische Frauen in der Schweiz 112

Inhaltsverzeichnis

Unternehmen stellen sich vor

A&O Shearman	118
ADVANT Beiten	120
Arbeitsmarktservice Österreich	121
BaFin – Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht	122
Baker McKenzie	124
BNP Paribas	126
BwConsulting GmbH	128
CMS	130
Coca-Cola HBC Österreich	131
Commerzbank AG	132
Commerz Business Consulting GmbH	133
DekaBank	134
Deloitte Österreich	135
Deutsche Bundesbank	136
Deutscher Wetterdienst	137
DLA Piper UK LLP	138
DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH	139
Deutsche WertpapierService Bank AG	140
DZ BANK AG	142
FRESHFIELDS	144
Gleiss Lutz	146
GvW Graf von Westphalen	147
Haus der Volksarbeit e.V.	148
Helaba	149
Hero Software GmbH	150
ING Deutschland	151
IT-Services der Sozialversicherung GmbH (ITSV)	152

Unternehmen stellen sich vor

Jefferies	153
KfW Bankengruppe	154
Kita Frankfurt	156
KPMG Austria Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH	157
Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG	158
Linklaters LLP	159
ÖBB Konzern	160
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien	161
REWE Group Österreich	162
RÖDL	163
Roland Berger	164
Simmons & Simmons LLP	165
Sozialpädagogischer Verein zur familienergänzenden Erziehung e.V.....	166
Stadt Wien.....	167
Studienbeihilfenbehörde	168
Sweco GmbH	169
The Walt Disney Company (Germany) GmbH	170
Theresien Kinder- und Jugendhilfe und St. Josephshaus e.V.	171
Union Investment	172
Universität zu Köln	174
Universitätsmedizin Frankfurt	176
Veterinärmedizinische Universität Wien	177
Wiener Stadtwerke-Gruppe	178
zeb consulting	180

Wissenswertes, Lesenswertes

Queer im Job, Outing, Identität, Bewerbung und Co // Ein Praxisbericht von Queer Career – der queeren Berufsberatung aus Heidelberg	12
„They“ ist die Zukunft – Respektlosigkeit ist abgesagt. Warum nichtbinäre Identitäten kein Trend sind, sondern gelebte Realität // von Janboris Ann-Kathrin Rätz, Queer-Aktivist*in	16
Queere Pflegefachpersonen zwischen Fachkräftemangel und Diskriminierung // Tom Dörr	20
Dem rauen Wind der Weltpolitik trotzen // the thing with sparks	24
Queer gedacht, professionell gehandelt: Queere Perspektiven als Leadership-Skill im Kleinen // von Andreas Link	28
Queer sein im Büro ist kein Problem mehr? Dann erklär mir diese Angst. // von Thomas Killer	32
Vielfalt fördern – Karriere stärken – Netzwerk leben // von Dr. Sascha Ossinger und Stefan Mönkediek, Regionalkoordinatoren des VK e.V.	36
Stärken fördern, Barrieren abbauen – Wie Mentoring und Coaching queere Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte in der Arbeitswelt unterstützen kann // Nele Menze und Natalie Svanidze von Settle*In	40
Plädoyer für mehr Safer Spaces // Queeres Zentrum Wiesbaden e.V.	46

Es steckt mehr in dir als du weißt. Warum queere Potenziale mehr Sichtbarkeit verdienen – im Leben und im Job // Ein Beitrag von Ilija Ilić	50
Warum inklusive Kinderbücher mehr sind als Geschichten – und was Drag Queen Story Hour professionell vermitteln kann // von Berni Ledinski	54
Selbstmarketing mit Haltung – Sichtbar werden, ohne sich zu verbiegen // von Jutta Platen	58
Stressmanagement – unnötiger Psychokram oder entscheidender Karrierefaktor? // Ein Beitrag von Dipl.-Psychologin Diane Manz	62
Mit Freude arbeiten – und wie die Rainbow-Career-Days dabei unterstützen können // Von Sebastian Krug, Rainbow-Day GmbH	66

Queer im Job, Outing, Identität, Bewerbung und Co

Ein Praxisbericht von Queer Career – der queeren Berufsberatung aus Heidelberg

Ein Outing im Job gilt oft als persönlicher Meilenstein. Doch für viele queere Menschen ist es kein abgeschlossener Moment, sondern eine Entscheidung, die sich mit jedem Jobwechsel, jeder Bewerbung und jedem Karriereschritt neu stellt. Neben den persönlichen Herausforderungen hiermit, kommt noch hinzu, dass Offenheit im Job für viele queere Menschen noch immer ein Risiko darstellt. 27 % der LSBTIQ-Beschäftigten verbergen ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität im Berufsleben.¹ Und das (leider) aus gutem Grund, denn Studien zeigen, dass der Arbeitsplatz der häufigste Ort für Diskriminierung ist. Betroffen sind 23-30 % der LSBTIQ-Personen und sogar 39-43 % der trans Personen.²

Und auch der Blick auf verschiedene Branchen macht Unterschiede deutlich: Im Gesundheits- und Sozialwesen sind 74,5 % offen queer, im produzierenden Gewerbe dagegen nur 57,3 %.³

Diese Zahlen und Erfahrungen zeigen, dass queere Menschen im Berufsleben vielen Herausforderungen gegenüberstehen. Um queeren Menschen beim Berufs- oder Wiedereinstieg, beim CV-

Check, bei Vorstellungsgesprächen, beim Outing, bei Diskriminierungserfahrungen, bei der Jobsuche und alle weiteren Karrierefragen zu unterstützen, wurde im Jahr 2021 **Queer Career** gegründet. Queer Career ist ein ehrenamtliches, kostenfreies und queer-sensibles Beratungsangebot von Maike Pitts und Johannah Illgner, das queere Menschen bei allen Fragen rund ums Berufsleben unterstützt.

In der Beratung spielt das Thema Outing eine zentrale Rolle. Warum ist das noch so präsent?

Johannah Illgner: *Das hat uns am Anfang auch zuerst überrascht, aber dann wurde schnell klar, dass Outing im Berufsleben nie „abgeschlossen“ ist. Viele glauben, man outet sich einmal und danach sei das Thema erledigt. Die Realität ist eine andere: Die Frage stellt sich immer wieder neu, bei jeder Bewerbung, bei jedem Teamwechsel, neuen Kolleg*innen und bei jedem Karriereschritt. Besonders in Übergangsphasen wägen queere Menschen sorgfältig ab, wie offen sie sein können, ohne Nachteile zu riskieren.*





Foto: © Sabine Amst

www.queer-career.com

Maïke Pitts: *Und Offenheit ist eng mit Sicherheit verknüpft. Es geht nicht nur darum, akzeptiert zu werden, sondern auch darum, nicht diskriminiert oder auf die eigene Identität reduziert zu werden. Angesichts der Zahlen zu queerfeindlichen Erfahrungen im Arbeitskontext sind diese Sorgen absolut nachvollziehbar.*

Welche Themen bringen Ratsuchende neben dem Outing mit?

Maïke Pitts: *Viele queere Menschen beschäftigen sich mit der Frage, wie sich Identität, persönliche Werte und berufliche Entscheidungen miteinander vereinbaren lassen. In der Beratung geht es häufig darum, in welchem Berufsfeld authentisches Arbeiten möglich ist und welche Arbeitgeber*innen hierzu dann wirklich passen. Queers schauen sehr genau hin: Wo wird Diversität gelebt – und wo ist sie vor allem Teil der Außendarstellung? Karriere, Aufstieg und Sichtbarkeit stehen dabei oft in einem Spannungsverhältnis zur eigenen Sicherheit. Sichtbar zu sein kann empowernd sein, bedeutet aber zugleich, sich potenziell angreifbarer zu machen.*

„Sichtbar zu sein kann empowernd sein, bedeutet aber zugleich, sich potenziell angreifbarer zu machen“

Gibt es Schwerpunkte, die in der Beratung besonders häufig vorkommen?

Johannah Illgner: *Themen rund um geschlechtliche Identität sind besonders präsent. Für trans, nicht-binäre und inter Personen geht es um den Umgang mit Pronomen, um das Erstellen von Lebensläufen, das Auseinandersetzen mit der eigenen Identität und der Selbstpräsentation, um Sichtbarkeit im Team und um die Sorge vor offener oder subtiler Diskriminierung.*

Maïke Pitts: *Auffällig – und sehr positiv hervorzuheben – ist zudem, dass insbesondere jüngere queere Menschen weniger bereit sind, Diskriminierung still hinzunehmen. Die gesellschaftliche Akzeptanz für offen queerfeindliches Verhalten ist gesunken. Das ist ein Fortschritt – führt aber auch zu Frustration, wenn Unternehmen mit ihren Diversity-Versprechen nicht Schritt halten.*

Was berichten queere Beschäftigte, wenn sie bereits geoutet sind?

Johannah Illgner: *Viele erleben, dass nach dem Outing erst einmal nichts passiert. Queere Themen verschwinden schnell wieder aus dem Blickfeld, die Organisation lehnt sich zurück: „Out of sight, out of mind“, beschreibt dieses Muster treffend. Strukturelle Fragen – etwa zu inklusiver Sprache, Schutz vor*

Quellen:

¹ EU-Grundrechteagentur (2024): LGBTIQ equality at Crossroads: Progress and challenges. III. LGBTIQ-Survey

² Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2020): LGBTIQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert.

³ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2020): LGBTIQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert.

Diskriminierung oder zu Ansprechstellen – bleiben ungelöst. Am Ende sind es oft die queeren Mitarbeitenden selbst, die Netzwerke aufbauen, auf Lücken hinweisen oder Missstände benennen. Diese zusätzliche emotionale und zeitliche Arbeit bleibt im Arbeitsalltag meist unsichtbar und unbezahlt.

Wie schätzt ihr die aktuelle Entwicklung in der Arbeitswelt ein?

Maike Pitts: Wir beobachten eine Gleichzeitigkeit an Entwicklungen. Einerseits sehen wir Rückschritte, etwa wenn queere oder Diversity-Strukturen sukzessive rück- oder abgebaut werden. Andererseits gibt es auch positive Tendenzen, denn queere Menschen bringen ihre Identität selbstbewusster in den Job ein, queere Berufsnetzwerke entstehen, Sichtbarkeit nimmt zu. Dieses Selbstbewusstsein ist wichtig, reicht aber nicht aus, wenn Organisationen ihre Verantwortung nicht ernst nehmen.

Johannah Illgner: Diese Beschreibungen zeigen, dass sich Dinge in Bezug auf Sichtbarkeiten und Vernetzung sehr verändert haben, aber auch nicht überall und in allen Branchen in gleicher Geschwindigkeit. Und es wird deutlich, wie fragil viele Errungenschaften sind und wie stark sie von politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängen.

Was braucht es aus eurer Sicht für echte Veränderung?

Maike Pitts: Formale Gleichstellung und platte Diversity-Statements reichen nicht aus. Entscheidend sind klare Hal-

tungen gegen Diskriminierung und für Vielfalt und dauerhaft verankerte Strukturen in Unternehmen. Solange queere Menschen selbst die Hauptarbeit leisten müssen, um Veränderungen anzustoßen, bleibt Chancengleichheit unvollständig. Echte Gleichberechtigung beginnt dort, wo Verantwortung nicht bei den Betroffenen liegt, sondern bei den Organisationen selbst.

„Solange queere Menschen selbst die Hauptarbeit leisten müssen, um Veränderungen anzustoßen, bleibt Chancengleichheit unvollständig“

Was möchtet ihr queeren Menschen abschließend noch mitgeben?

Johannah Illgner: Gerade in politisch turbulenten Zeiten mit vielen Rückschritten ist es unglaublich wichtig, sich nicht zu vereinzeln, sich nicht einzugeln oder in die Unsichtbarkeit zu verschwinden. Schließt euch mit anderen queeren, lesbischen, schwulen, bi, trans, nicht-binären, trans Personen und auch Allies zusammen und vernetzt euch. Überlegt, was ihr gemeinsam verändern könnt. Und nehmt eure Arbeitgeber*innen in die Verantwortung, denn diese haben auch gegenüber ihren queeren Mitarbeitenden eine Schutzverantwortung, fordert diese ein!

Maike Pitts: Und wenn es gerade mal nicht so einfach ist und ihr Unterstützung braucht, dann meldet euch bei uns und wir schauen gemeinsam weiter.



**„They“
ist die Zukunft –
Respektlosigkeit
ist abgesagt**

Warum nichtbinäre Identitäten kein Trend sind, sondern gelebte Realität

von Janboris Ann-Kathrin Rätz, Queer-Aktivist*in

Anfang Januar 2026 titelte ein großes deutsches Medienhaus, die „Pronomen Revolution“ sei „abgesagt“ und „they“ von „gestern“.



Es ist eine Schlagzeile, die hängen bleibt – nicht, weil sie stimmt, sondern weil sie symptomatisch ist für ein gesellschaftliches Phänomen, das sich zunehmend weigert, hinzusehen oder zuzuhören.

Wenn über nichtbinäre, trans* oder intergeschlechtliche Menschen gesprochen wird, dann oft so, als handle es sich um etwas (!), das man kommentieren, be- und verurteilen oder zur Not auch einfach wieder „absagen“ könne. Als wären wir eine schräge Modeerscheinung oder ein kurioser Trend, der sich wie Schlaghosen, Tamagotchis oder Bubble Tea verhält: mal da, mal weg.

Doch hier geht es nicht um Trends. Es geht um Menschen, um Lebensrealitäten, um Würde. Und um die Frage, warum ausgerechnet jene, die Spiegel vorhalten und gesellschaftliche Missstände benennen, so oft selbst zum Problem erklärt werden.

Was bedeutet „nichtbinär“?

Die binäre Geschlechterordnung – Mann oder Frau, sonst nichts – ist ein relativ junges soziokulturelles Konstrukt (gepusht von christlichen Kirchen und dem Adel), kein Naturgesetz. Sie ist zwar historisch gewachsen, aber nicht universell. Viele indigene Kulturen weltweit kennen seit Jahrtausenden mehr als zwei Geschlechter.

Nichtbinär zu sein heißt: weder ganz männlich, noch ganz weiblich, sondern irgendwo in der Mitte oder ganz losgelöst von beiden Begriffen. Sich also nicht ausschließlich als Mann oder Frau zu verstehen, sondern eher als Person, als Menschen oder einfach als Ich. Für manche Menschen bedeutet das, zwischen den binären Geschlechtern zu stehen, für andere, ganz außerhalb davon, für wieder andere, dass ihr Geschlecht fluide ist



und sich im Laufe bestimmter Zeiträume verändern kann. Nichtbinär ist kein dritter Geschlechtseintrag, keine Modeerscheinung und kein theoretisches Konzept. Es ist eine Realität und eine gelebte Erfahrung, die sich in Körpern, Biografien, Beziehungen und Sprache ausdrückt.

„Nichtbinär ist ... keine Modeerscheinung und kein theoretisches Konzept. Es ist eine Realität und eine gelebte Erfahrung“

Die „nonbinary“ Flagge wurde 2014 von Kye Rowan geschaffen. Sie besteht aus gelb (repräsentiert jenseits der Binarität), weiß (steht für viele/alle Geschlechter), lila (repräsentiert einen Mix aus weiblich und männlich), und schwarz (steht für eine Abwesenheit von Gender).

Nichtbinär, trans*, inter – was ist der Unterschied?

Die Begriffe werden oft durcheinander geworfen, obwohl sie Unterschiedliches beschreiben:

Trans* Personen*

identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Eine trans* Frau ist eine Frau. Ein trans* Mann ist ein Mann. Wieviele trans* Personen es gibt ist weltweit nicht einheitlich erfasst. In vielen Ländern ist trans* sein gefährlich oder sogar strafbar.

Intergeschlechtliche Menschen

werden mit sichtbaren und/oder unsichtbaren körperlichen Merkmalen geboren, die nicht eindeutig in die medizinischen Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ passen. Laut den Vereinten Nationen kommen knapp zwei Prozent aller Menschen intergeschlechtlich zur Welt. Das entspricht etwa so vielen wie natürlich Rothaarigen oder Zwillingsgeburten.

Nichtbinäre Menschen

definieren ihr Geschlecht zwischen oder jenseits der Zweigeschlechtlichkeit. Manche definieren sich gleichzeitig als trans*, manche nicht. Manche sind inter, viele nicht.

Diese Gruppen überschneiden sich manchmal, aber sie sind nicht austauschbar. Was sie verbindet ist nicht eine gemeinsame Identität, sondern eine gemeinsame Erfahrung: dass ihre Existenz gesellschaftlich verhandelt wird, als sei sie optional.

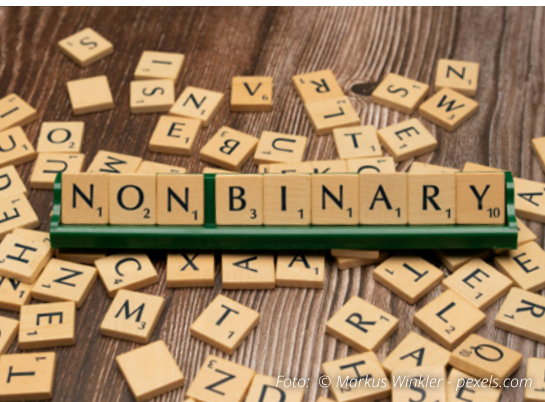


Foto: © Markus Winkler - pexels.com

Fazit

Unternehmen, in denen sich trans*, inter*, nicht-binäre oder queere Menschen outen und möchten, dies auch sichtbar in ihrem Erscheinungsbild zum Ausdruck bringen zu können, sollten mit Umsicht, Respekt, Nächstenliebe und Menschenwürde mit diesen Beschäftigten umgehen. Grundsätzlich gilt: den Takt gibt die Person vor, die sich outet.

Zum richtigen Umgang gibt es Leitfäden zur Änderung von Vornamen, E-Mail-Adressen, Schildern an Bürotüren, geschlechtsneutralen Ansprachen, der Nutzung von Pronomen oder der Einrichtung von einzelnen oder mehreren Unisex-Toiletten, -Duschen oder -Umkleiden. Unter anderem Siemens, Fraport, SAP, die Deutsche Post, die

Deutsche Bahn oder die ING haben solche Leitfäden bereits in Gebrauch. Verbände wie die Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit (dgti e.V.), der Bundesverband trans* oder die Prout At Work-Stiftung bieten ebenfalls Grundsatz-Leitfäden oder Expertise zur Verfassung unternehmensspezifischer Richtlinien.

WILD* GENDERGERECHTE SPRACHE

**Respektlosigkeit ist abgesagt.
„They“ ist die Zukunft.**

Von Janboris Ann-Kathrin Rätz
Queer-Aktivist*in

Stand: 08.01.2026 | Lesedauer: ∞ Minuten

Grafik: © Janboris Ann-Kathrin Rätz

Janboris Ann-Kathrin Rätz

(49) ist nicht-binär/trans*, war fast ein Jahrzehnt ein Gesicht verschiedener TV-Formate des Südwestrundfunks (SWR) und hat erlebt, wie Theorie und Praxis in Sachen Diversität in einem Unternehmen, das die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben hat, aufeinanderprallen können.

Queere Pflegefachpersonen zwischen Fachkräftemangel und Diskriminierung

Schritt für Schritt wird die Pflegebranche in Deutschland zu einer noch attraktiveren Profession. Stetig steigende Tarife, mannigfaltige Weiterbildungs- sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Fachkräftestatus werten diesen Beruf zurecht stetig auf. Aber: Kann die Pflege eine attraktive Branche auch explizit für queere Arbeitnehmer:innen sein? US-amerikanische Studien zeichnen hier ein komplexes Bild.

Was empfinden queere Pflegefachpersonen als hilfreich?

- Wahrhaftig inklusive Maßnahmen. Damit sind Prozesse gemeint, die sicherstellen, dass Barrieren erkannt und stetig abgebaut werden.
- Andere queere Kolleg:innen. Und hierbei ist es nicht entscheidend, dass diese Kolleg:innen in derselben Station arbeiten. Viel entscheidender ist zu wissen: Hier gibt es jemanden wie mich; Menschen, die mich verstehen und mit denen ich mich vernetzen kann.
 - Ein offenes Kollegium, selbst wenn der Großteil selbst nicht queer sein sollte. Diese Erkenntnis zeigt, wie wichtig Allyship faktisch sein kann.



Was nehmen sie als weniger hilfreich wahr?

- Big City Life. Überraschenderweise gab es kaum Unterschiede zwischen dem Stadt-Land-Gefälle. Dass Metropolen einhergehen mit progressiven, queerefreundlichen Arbeitsverhältnissen wurde in diesem Fall nicht bestätigt.
- Diversity Management. Ja, richtig gelesen: Diversity Management ist weniger hilfreich. Warum? Weil, wie zuvor erwähnt, wahrhaftig inklusive Maßnahmen darüber entscheiden, ob ein Arbeitnehmer als queerefreundlich wahrgenommen wird. Fehlen diese und gibt es dennoch ein Diversity Management, so liegt der Verdacht auf Pinkwashing sehr nahe.

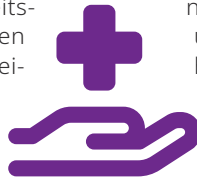




- Das Management beziehungsweise die Trägerschaft. Christliche Träger schnitten in den Studien schlechter ab und wurden von queeren Pflegefachpersonen als problematisch wahrgenommen.

Umstritten war für viele: das Outing am Arbeitsplatz.

- Knapp mehr als die Hälfte gab an, dass das Outing am Arbeitsplatz negative Auswirkungen nach sich zog; beispielsweise in Form von: bewusstes Misgelingen, das Verwehren von Beförderungen oder anderen wichtigen Karriereschritten. Auch wollten Patient:innen nicht mehr von ihnen versorgt werden. Leider waren queere Pflegefachpersonen auch von Übergriffen betroffen.
- In anderen Fällen wurde das Outing als befreiend und richtigen Schritt bewertet und ging mit einer neuen Leichtigkeit einher.



- auf dem Flur stehen zu lassen und ihm keiner weiteren Beachtung zu schenken, trug es zur Resilienz bei.
- Netzwerken. Verbündete und Peers – ob in der eigenen Station oder anderweitig – stellten einen elementaren Bestandteil eines gesunden Copings dar.
- Das eigene Empowerment bis hin zur Einnahme einer Vorbildfunktion gab betroffenen Pflegefachpersonen ein Gefühl von Kontrolle und Wirkmacht, das sie weiterhin bestärkte.

Ungesunde Coping-Strategien waren hingegen die Verdrängung und das Verschweigen der eigenen Identität am Arbeitsplatz, welche zu Depressionen, Burnout und Alkoholmissbrauch in ihrer Konsequenz führen konnten. Es ist mehr als ersichtlich, dass für marginalisierte Menschen ein diskriminierungsarmes Arbeitsverhältnis eine absolute Voraussetzung für ein gesundes Leben bleibt.

Wie haben queere Pflegefachpersonen auf Gegenwind reagiert?

Hierbei fanden sich viele Studienteilnehmer:innen an einem Scheideweg zwischen zwei möglichen Szenarien: Verkümmern oder Empowern.

Gesunde Coping-Strategien stellten dar:

- Humor in der Pflege. Wenn Pflegefachpersonen es schafften, sich durch den eigenen Humor diskriminierendes Verhalten sprichwörtlich

„Es ist mehr als ersichtlich, dass für marginalisierte Menschen ein diskriminierungsarmes Arbeitsverhältnis eine absolute Voraussetzung für ein gesundes Leben bleibt“

Was bedeuten diese Erkenntnisse für queere Pflegefachpersonen auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

Der Forschungsstand hierzu ist aktuell noch nicht ausreichend vorhanden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Erkenntnisse aus dem US-amerikanischen Kontext zum Großteil repliziert werden können, denn: Obwohl kulturelle Differenzen existieren, (arbeitsmarkt-)politische Voraussetzungen nicht identisch sind und gesellschaftliche Verhältnisse ebenso unterschiedlich ausfallen können, lässt sich vermuten: Wir queere Menschen haben global mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen, nur in ganz unterschiedlicher Intensität.

Was die deutsche Forschungslücke angeht, gibt es jedoch Hoffnung: Gemeinsam mit dem Sozialstatistiker Dr. Angelo Moretti führen wir gerade eine erste quantitative Erhebung in dieser Zielgruppe durch, um die oben genannten Umstände auch für Deutschland zu prüfen. Du möchtest Teil der Veränderung sein oder kennst Pflegefachpersonen, die diese Studie bereichern können? Nimm gerne mit uns auf LinkedIn Kontakt auf!

Verwendete Literatur:

Eliason, M. J., Dibble, S. L., & Robertson, P. A. (2011). Lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) physicians' experiences in the workplace. *Journal of homosexuality*, 58(10), 1355-1371. | Eliason, M. J., Streed Jr, C., & Henne, M. (2018). Coping with stress as an LGBTQ+ health care professional. *Journal of homosexuality*, 65(5), 561-578. | Harding, T. (2007). The construction of men who are nurses as gay. *Journal of advanced nursing*, 60(6), 636-644

Tom Dörr

ist als Sozialwissenschaftler und Systemischer Coach im Gesundheitsbereich tätig.

Gemeinsam mit seinem Team gewann er für ein Diversitätsprojekt in einer Altenpflegeeinrichtung den Deutschen Pflegepreis 2023 sowie den Frankfurter Pflegepreis 2024.

Er ist Mitglied der AIDS-Hilfe Frankfurt e.V. und ehrenamtlich für sie tätig.





the thing with sparks

Dem rauen Wind der Weltpolitik trotzen

In vielen Ländern sind Menschen – meist heterosexuelle Männer – an die Macht gekommen, die ganz klare Vorstellungen haben, wie die Gesellschaft zu sein hat: Heterosexuelle Menschen, die heiraten und Kinder bekommen. Und – da es ihrer Meinung nach nur zwei Geschlechter gibt – muss jede Person einem dieser beiden zugeordnet sein, und zwar dem, das ihr bei der Geburt zugesprochen wurde. Und Bekleidung, das Aussehen insgesamt und Benehmen müssen der gesellschaftlichen Rolle entsprechen.

Das Fatale an dieser Haltung ist, dass viele Menschen dem kritiklos zustimmen. Es ist einfacher, klare Strukturen

zu haben, sofort zu wissen „Das ist sicher eine Frau, weil sie so aussieht, ein Kleid trägt und sich schminkt und sie ist mit einem Mann verheiratet“ als einer Person gegenüberzustehen, bei der mensch unsicher ist, ob diese Person mit weiblichen, männlichen oder anderen Pronomen, über die mensch gar nicht Beschied weiß, angesprochen werden möchte. Da kann bei Manchen schon mal Nostalgie danach aufkommen, dass mit „alle Mitarbeiter“ wirklich alle Mitarbeitenden, egal welches biologische oder gesellschaftliche Geschlecht, gemeint waren. Das war natürlich einfacher, aber auch diskriminierend.

Rund 300.000 Beschäftigte in Österreich bezeichnen sich als queer.

„Rund 300.000 Beschäftigte in Österreich bezeichnen sich als queer“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) geht davon aus, dass weniger als ein Viertel der LGBTQIA+-Personen am Arbeitsplatz geoutet ist und trans Personen signifikant häufig ihren Job während der Transition verlieren oder selbst kündigen.

Unfreiwillige Outings sind „ein Eingriff in höchstpersönliche Rechte, der ohne Einverständnis der bzw. des Betroffenen in der Regel rechtswidrig ist. Geht ein unfreiwilliges Outing mit Belästigungen am Arbeitsplatz einher, sieht das Gleichbehandlungsgesetz Abhilfemaßnahmen und Schadenersatz vor“, betont ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Michael Trinko.

Die Ablehnung von Diversity und Inklusionszielen (DIE) verstärkt sich, seit Präsident Trump seine 2. Amtszeit angetreten hat. Viele amerikanische Unternehmen gaben seinem Druck rasch nach, um wirtschaftliche Nachteile, wie fehlende Staatsaufträge, zu vermeiden. Die Unternehmensberatung Accenture etwa hat Anfang 2025 ihre DEI abgeschafft. CEO Julie Sweet erklärte, dass man sich künftig nur noch auf „Inklusion und Zugehörigkeitsgefühl“ konzentriere. Auch SAP, Novartis und Roche haben ihre globalen Diversitätsstrategien merkbar reduziert. Die Wiener Pride

Parade hat 6 Unternehmenssponsor:innen (von 44 in 2024) verloren.

Das bedeutet für queere Jobsuchende nicht unbedingt, dass die Unternehmen plötzlich homophob geworden sind – sie trauen sich nicht mehr, sich offen zu DIE zu bekennen.

Der allseits beklagte Fachkräftemangel wird sich so nicht beheben lassen! Wenn die Belegschaft sich – so wie früher – auf weiße inländische Männer beschränkt, dann bedeutet das, wirtschaftliche Nachteile für ein Unternehmen:

Unternehmen, die Vorreiter in Sachen Diversitätsmaßnahmen sind, schneiden laut European DEI Index bei Innovationsfähigkeit und finanziellem Erfolg deutlich besser ab.

Vier von den sechs diversitätsaffinen Unternehmen in Österreich konnten 2024 finanzielles Wachstum erzielen, bei den übrigen Betrieben war es nur jeder zweite.

Auf europäischer Ebene zeigt sich ein ähnliches Bild, hier erzielten 71 Prozent der Diversitätsvorreiter finanziellen Erfolg, in der Vergleichsgruppe waren nur 58 Prozent. Auch in anderen Kategorien wie Innovationsfähigkeit (Österreich +15 %, Europa +4 %), Produktivität (Österreich +10 %, Europa +17 %) und Zufriedenheit der Belegschaft (Österreich +11 %, Europa +19 %) haben Unternehmen mit starkem Fokus auf Diversität einen deutlichen Vorsprung.



Obwohl also bekannt und bewiesen ist, dass ein höheres Mass an Diversität mehr wirtschaftlichen Erfolg bringt, geben Unternehmen dem politischen Druck nach, verzichten gegen besse-

„Obwohl also bekannt und bewiesen ist, dass ein höheres Mass an Diversität mehr wirtschaftlichen Erfolg bringt, geben Unternehmen dem politischen Druck nach“

res Wissen auf finanzielle Vorteile und zufriedene Mitarbeiter:innen und verhindern so selbst Innovation und damit einen Vorsprung in heiß umkämpften Märkten gegenüber Mitbewerber:innen.

Zum Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter*- und Trans*feindlichkeit (IDA-HOBIT) 2024 wurde die Neuauflage der Studie „Out im Office?!“ veröffentlicht, an der zwischen Mai und August 2023 insgesamt 1.587 LSBTIQA* Beschäftigte teilnahmen.

Rund ein Viertel der endo cis LS+ Befragten, zwei Drittel der endo cis B+ Personen sowie über die Hälfte der endo T* Befragten ist gegenüber Kolleg:innen verschlossen.

Offen gegenüber allen Kolleg:innen sind nur

- 16% der endo T* Beschäftigten
- 20% der endo cis B+ Personen
- 37,5% der endo cis LS+ Beschäftigten¹

Die Zusammenhänge zwischen dem offenen Umgang und Arbeitszufriedenheit, Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) sowie dem organisationsbezogenen Selbstwert sind signifikant: Je offener die Befragten sind (bzw. sein können), desto höher.

Je höher ihre Arbeitszufriedenheit ist, desto stärker ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen und desto eher sind die Mitarbeiter:innen davon überzeugt, am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag zu leisten. Analog zu den vorigen Erhebungen zeigte sich zudem ein positiver Zusammenhang zwischen der LSBTIQA* Unternehmenskultur und Diversity Management Maßnahmen für LSBTIQA* Personen.

Quelle:

¹ Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

Daher die Empfehlung an alle Unternehmen:

- Investieren Sie in Innovation und Ihren betrieblichen Erfolg, indem Sie kompetente Mitarbeiter:innen einstellen. Deren Sexualität, geschlechterrollenkonformes Aussehen oder Zugehörigkeit zu einem Geschlecht sollte unerheblich sein.
- Kommunizieren Sie nach innen und außen, dass die für den Job geeignetsten Personen einstellen und nicht „die typische Frau“ oder den „heterosexuellen Mann“.
- Stellen Sie klar, dass Diskriminierungen keinesfalls geduldet werden und eine Stelle dafür zuständig ist, bei derartigen Vorfällen aktiv zu werden und LSBTIQA* Personen unterstützt.

„Stellen Sie klar, dass Diskriminierungen keinesfalls geduldet werden“



The thing with sparks – queer & bunt

Das Team, das sich aus Menschen mit intersektionalen Marginalisierungen zusammensetzt, versteht es gekonnt Unternehmen und Bildungseinrichtungen beim Entfachen dieses Feuers zu unterstützen. Ob in Workshops, Seminaren, Moderationen, Keynotes oder unterhaltsamen Themen-Quizabenden; das Diversitätsspektrum ist bunt und ein Gewinn für Alle!

Queer gedacht, professionell gehandelt: Queere Perspektiven als Leadership-Skill im Kleinen

Konflikt oder Kulturmoment? So erkennst du Ausschlussmuster in Auftragspartnerschaften – und bleibst klar, fair und handlungsfähig.

Deine erste große Verantwortung: Du steuerst ein Projekt für einen wichtigen Auftrag. Das Account-Management schreibt: „Können wir Kim aus dem Projekt rausnehmen? Das passt irgendwie nicht... Das Team tut sich schwer. Wir wollen keine Unruhe.“

Harmlos formuliert – doch du spürst: Es geht nicht um Kapazitäten, nicht um Skill-Match, nicht um Performance. Es geht um Zugehörigkeit. Kim ist optisch nicht für alle eindeutig als „männlich“ oder „weiblich“ lesbar. Statt offen zu sprechen, entstehen Ersatzbegriffe wie „Unruhe“, „passt nicht“, „Diskussionen vermeiden“.

Mit sensibilisiertem Blick erkennst du, dass bestimmte Gruppen von Menschen hier ausgeschlossen werden sollen, nicht direkt sondern durch Umwege. Du kannst erkennen und gestalten, ob diese Dienstleistungsbeziehung nur funktioniert, solange niemand an-

eckt – oder ob sie partnerschaftlich genug ist, damit Menschen sichtbar sein dürfen und sichtbar bleiben.

Queere Perspektiven sind kein Extra. Sie sind ein Frühwarnsystem für Teamrisiken – und ein Motor für bessere Zusammenarbeit. Denn leise Ausgrenzung kostet: Demotivation, Wissensverlust, Vertrauensbruch, Qualitätsabfall. Wer hier Verantwortung übernimmt, schützt Menschen – und stärkt Delivery, Teamklima und Reputation.

Kurz-Check: Projektproblem – oder Kulturmoment?

- **Fehler- & Lernkultur:** Darf man Schwieriges ansprechen, ohne Gesichtsverlust?
- **Konfliktwege:** Gibt es Kanäle (1:1, Steering, HR, Governance) – oder regiert „Hauptsache ruhig“?



Foto: © Delmaine Danson/peopleimages.com - stock.adobe.com

- **Kriterien:** Werden Teamwechsel über Skill / Performance / Verfügbarkeit begründet?
- **Macht:** Wer entscheidet faktisch über Besetzung, wer kann moderieren / eskalieren?
- **Schutz:** Was wünschen sich Betroffene? Sichtbarkeit stärken heißt nicht, jemanden auszustellen.

bleiben – und deine Stimme so einzusetzen, dass sie schützt, Grenzen setzt und Veränderung möglich macht. Du wählst die Form, die dir Sicherheit gibt und Wirkung entfaltet: mal leise und präzise, mal laut und deutlich – immer klar, professionell und konsequent.

Wenn die Kultur offen ist, startest du direkt im Gespräch. Wenn Harmonie über alles geht, brauchst du mehr Rahmen (Standards, Governance, Sponsor). Prinzip: Starte niedrigschwellig – aber sei so klar wie nötig.

Vielleicht bist du selbst queer, vielleicht Ally. In beiden Fällen gilt: Du musst nicht alles wissen – aber du kannst aufmerksam sein, Fragen stellen und Standards einfordern. Empowerment im Berufsalltag heißt nicht, leise zu bleiben. Es heißt, sichtbar zu



Auftragnehmende: Fokus Klarheit & Schutz

Gespräch & Klärung

- „Woran genau macht ihr ‚passt nicht‘ fest – fachlich oder situativ?“ (Kriterien statt Andeutung)
- „Welche der Standards Skill / Performance / Verfügbarkeit trifft zu?“ (Bauchgefühl entkräften)
- „Ich habe den Eindruck, wir behandeln gerade ein Symptom („Unruhe“) statt die Ursache zu klären.“ (Muster spiegeln)

Absichern & aufbauen

- Alignment mit Account/Delivery: „Ohne fachlichen Grund Kim zu entfernen ist ein People- & Delivery-Risiko.“
- Check-in mit Kim: „Was brauchst du, was wäre unterstützend?“ (empowernd, nicht bevormundend)
- Working Agreement/Team-Charter (Respekt, Kommunikation, Konfliktwege) anstoßen.

Wenn nötig: Support einbinden

- Sponsor / Steering: „Anfrage ohne fachliche Grundlage, mit Exklusionsmuster – bitte klären.“
- ESG/queeres Netzwerk/D&I-Lead auf beiden Seiten verbinden (Support-Kanal, ohne Betroffene zu exponieren).

Auftraggebende: Fokus Fairness & Teamleistung

Gespräch & Klärung

Sofort: Führung im Kleinen

- „Keine Besetzungsänderung ohne fachliche Gründe.“ (stoppt leise Ausgrenzung)
- „Wir sprechen über Zusammenarbeit, nicht über Identität.“ (schützt, entpersonalisiert)
- Moderierte Retro: Was erzeugt Spannung? Welche Regeln helfen? (neue Kommunikationswege)
- Normen vorleben: „Respekt ist nicht optional.“ (psychologische Sicherheit)

Strukturen schaffen

- Transparente Kriterien + Dokumentation für Teamwechsel.
- Klare Konflikt- & Eskalationswege (Ansprechpersonen, Schritte, Fristen).
- Von „steuern“ (Kontrolle) zu „entwickeln“ (gemeinsames Lernen): Partnerschaft zahlt sich aus.

DIB-Vernetzung cross-company

- Mit Dienstleistungsseite einen kurzen DIB-Kontaktkreis definieren: Wer hilft bei Spannungen, ohne dass Betroffene alles allein tragen?
- Gemeinsame Lernmomente ermöglichen (z.B. 30 Minuten „Zusammenarbeit & Respekt im Projekt“).

Am Ende ist das kein Randthema. Es ist Leadership im Kleinen – und ein Trainingsfeld, in dem du Zugehörigkeit schützt und Zusammenarbeit besser machst. Gerade als Berufseinsteiger:in ist das eine starke Botschaft: Du darfst Standards setzen – und du darfst sie einfordern. Du musst nicht warten, bis du „Senior“ bist, um Grenzen zu ziehen. Queere Blickwinkel helfen dir, Risiken früh zu erkennen, Vertrauen aufzubauen sowie Organisationen und Partnerschaften wirklich zu entwickeln – und dabei auch dich selbst.



Foto: © Anja Huck

Andreas Link

(M.Sc., MBA, Mediator) verantwortet das IT-Outsourcing-Management eines deutschen Finanzkonzerns. Er verbindet Konfliktkompetenz mit einem klaren Blick auf Risiken in der Zusammenarbeit – von Kulturfragen bis zur Leistungserbringung. Sein Fokus: Zugehörigkeit schützen, Standards setzen und damit Zusammenarbeit, Ergebnisqualität und Teamklima stärken.

Queer sein im Büro ist kein Problem mehr? Dann erklär mir diese Angst.

Die Angst, von der hier die Rede ist, tritt selten offen auf. Sie meldet sich nicht mit lauten Warnsignalen. Sie fordert keine Aufmerksamkeit ein. Sie ist eher ein leiser Begleiter, ein kaum wahrnehmbares Echo im Arbeitsalltag. Solange man nicht innehält, solange man Sprache, Atem und kleine innere Korrekturen nicht bewusst wahrnimmt, bleibt sie unsichtbar. Sie zeigt sich nicht als Störung, sondern als Hintergrundrauschen, das erst auffällt, wenn es einmal fehlt.

Viele queere Beschäftigte kennen dieses Echo. Es äußert sich nicht in offener Ablehnung oder klaren Konflikten, sondern in Momenten der Selbstbeobachtung. Wie beginne ich diesen Satz. Welche Information ist unproblema-

„Die Angst, von der hier die Rede ist, tritt selten offen auf.“

tisch. Welche erzeugt zusätzliche Bedeutung. Noch bevor ein Wort ausgesprochen ist, wird es innerlich geprüft, angepasst, abgeschwächt. Nicht aus Unsicherheit im eigenen Sein, sondern aus Erfahrung im Umgang mit Räumen.

Lange galt diese Vorsicht als Überbleibsel früherer Zeiten. Als etwas, das sich mit wachsender Sichtbarkeit, rechtlicher Gleichstellung und moderner Unternehmenskultur erledigen würde. Doch die Erfahrung zeigt etwas anderes. Diese Vorsicht verschwindet nicht einfach. Denn sie ist weniger ein Gefühl als ein gespeichertes Wissen. Entstanden aus wiederholten Situationen, in denen Zugehörigkeit nicht selbstverständlich war, sondern an Bedingungen geknüpft schien.

Auch heute, in Arbeitsumgebungen, die Offenheit betonen und Vielfalt als Wert benennen, bleibt dieses Wissen präsent. Nicht dominant, nicht lähmend, aber verlässlich. Es meldet sich auf dem Weg zur Arbeit. In informellen Gesprächen. In scheinbar beiläufigen Momenten. Etwa dann, wenn vom Wochenende erzählt wird und noch vor dem Sprechen klar ist, dass bestimmte Details anders gehört würden als andere. Nicht falsch, nicht unerwünscht, aber eben nicht neutral.

Das Büro gilt gern als sachlicher Raum. Leistung, Kompetenz und Professionalität stehen im Vordergrund. Persönliches, so die verbreitete Annahme, tritt dahinter zurück. Doch diese Sachlich-

keit ist nicht neutral. Sie ist durchzogen von stillschweigenden Annahmen darüber, was als normal gilt, was keiner Erklärung bedarf und was Aufmerksamkeit erzeugt. Sie funktioniert reibungslos für jene, deren Lebensentwürfe sich nahtlos in diese Annahmen einfügen. In vielen Teams ist es selbstverständlich, von Partnerinnen, Partnern, Kindern oder familiären Routinen zu sprechen. Diese Erzählungen fügen sich unauffällig in den Arbeitsalltag ein. Sie werden kaum wahrgenommen, weil sie erwartbar sind. Ihre Normalität macht sie unsichtbar. Niemand denkt darüber nach, welche Wirkung sie entfalten, weil sie keine entfalten müssen. Für queere Menschen funktioniert dieser Mechanismus oft anders. Dieselben Informationen tragen eine zusätzliche Lesart. Sie werden nicht nur als Beschreibung eines Moments verstanden, sondern als Hinweis auf etwas, das im Raum Bedeutung bekommt. Beziehung, Nähe, Begehren werden zu Markierungen. Nicht weil sie provozieren, sondern weil sie vom Erwarteten abweichen und dadurch

erklärungsbedürftig erscheinen. Diese Markierung ist selten offen feindlich. Sie äußert sich nicht in Kommentaren oder Sanktionen. Sie zeigt sich in feinen Verschiebungen der Aufmerksamkeit. In kurzen Pausen.

„Zugehörigkeit muss sich immer wieder neu bewähren.“

In Blicken, die einen Moment länger verweilen. In dem Gefühl, dass etwas registriert wird, was sonst nicht registriert werden müsste. Gerade diese Unauffälligkeit macht sie wirksam und schwer greifbar.

In solchen Momenten wird deutlich, dass Zugehörigkeit kein einmal erreichter Zustand ist. Sie muss sich immer wieder neu bewähren. In Gesprächen. In Reaktionen. In Zwischentönen. Für manche geschieht das mühelos, beinahe automatisch.



Für andere ist es mit einem ständigen inneren Abwägen verbunden, das im Hintergrund mitläuft und Energie bindet.

„Vielleicht beginnt Veränderung genau dort, wo die Behauptung endet, alles sei längst kein Problem mehr“

Organisationen sprechen heute viel über Vielfalt und Offenheit. Diese Sprache ist wichtig. Sie signalisiert Entwicklung und Veränderungsbereitschaft. Doch sie verdeckt mitunter, dass Offenheit nicht für alle gleich funktioniert. Für einige bedeutet sie zusätzliche Sichtbarkeit. Und Sichtbarkeit ist nie neutral. Sie bringt Deutung mit sich. Einordnung. Erwartung. Manches wird gelesen, noch bevor es gesagt ist. Diese zusätzliche Arbeit bleibt meist unsichtbar. Sie taucht in keiner Stellenbeschreibung auf. Sie wird in keiner Leistungsbewertung erfasst. Und doch ist sie präsent. In der Aufmerksamkeit gegenüber der eigenen Sprache. Im bewussten Setzen von Grenzen. Im kontrollierten Zeigen von Nähe. In der Frage, welche Teile des eigenen Lebens gerade unauffällig genug sind. Zugehörigkeit wird gern als etwas Warmes beschrieben. Als Zustand, in dem man nicht rechnen muss. Doch viele erleben sie als fragil. Als etwas, das entstehen kann, aber nicht garantiert ist. Als etwas, das im Alltag immer wieder neu hergestellt werden muss, ohne dass dieser Aufwand sichtbar wird oder benannt werden kann.

Wenn die daraus entstehende Vorsicht als übertrieben oder rein individuell abgetan wird, verkennt man ihre Funktion. Sie ist kein Zeichen mangelnden Selbstbewusstseins. Sie ist ein Hinweis darauf, wie Räume strukturiert sind. Wie Normalität wirkt. Und wie unterschiedlich Menschen sich in ihr bewegen können, selbst wenn die Oberfläche freundlich erscheint. Es geht dabei nicht um Sonderstatus oder permanente Thematisierung. Es geht um Arbeitsumfelder, in denen persönliche Nähe nicht automatisch erklärungsbedürftig wird. In denen Existenz nicht sofort Bedeutung bekommt. In denen Menschen nicht fortlaufend prüfen müssen, welche Version ihrer selbst gerade als unauffällig gilt.

Vielleicht beginnt Veränderung genau dort, wo die Behauptung endet, alles sei längst kein Problem mehr. Und wo stattdessen Raum entsteht, genauer hinzuhören. Nicht auf die großen Selbstbeschreibungen von Organisationen. Sondern auf dieses leise Echo, das zeigt, wie sicher Zugehörigkeit tatsächlich ist.



Thomas Killer

ist systemischer Organisationsberater und Gründer von BELONGING CONSULTING, spezialisiert auf Belonging, Diversity und Inklusion.

Er unterstützt Unternehmen dabei, Zugehörigkeit in der Arbeitskultur strategisch zu verankern, damit Teams resilienter, kreativer und menschlich erfolgreicher zusammenarbeiten.



Fotos: © Moritz Leick, Andrej Zachow

Vielfalt fördern – Karriere stärken – Netzwerk leben

In einer Arbeitswelt, die sich durch Digitalisierung, neue Organisationsformen und internationale Zusammenarbeit rasant verändert, gewinnen berufliche Netzwerke zunehmend an Bedeutung. Sie schaffen Verbindungen, die im Alltag oft fehlen, und ermöglichen Austausch, Orientierung und Unterstützung. Berufsverbände wie der „VK – Netzwerk für Vielfalt und Karriere“ zeigen, wie solche Netzwerke nicht nur individuelle Karrieren stärken, sondern auch zu einer inklusiveren Arbeitswelt beitragen können.

Netzwerke erweitern Horizonte, schaffen Räume für Diskussion und fördern die persönliche Entwicklung. Gerade für LGBTQ+-Führungskräfte und Fachkräfte sind sie ein Ort, an dem Erfahrungen geteilt, Herausforderungen besprochen und berufliche Perspektiven entwickelt werden können. Der VK versteht sich als ein solches soziales Ökosystem: ein Raum, in dem Vertrauen entsteht, Rat eingeholt werden kann, Unterstützung zu finden ist und authentisches Auftreten selbstverständlich ist. Für viele Mitglieder wird das Netzwerk zu einem beruflichen

Heimathafen – einem Ort, an dem man Kraft schöpft und zugleich Impulse erhält.

Im beruflichen Alltag zeigt sich die Stärke solcher Verbände besonders dann, wenn es schwierig wird: in Pha-

„Im beruflichen Alltag zeigt sich die Stärke solcher Verbände besonders dann, wenn es schwierig wird“

sen beruflicher Neuorientierung, bei Konflikten im Arbeitsumfeld oder wenn Diskriminierungserfahrungen auftreten. Netzwerke bieten Rückhalt, Sichtbarkeit und Solidarität. Sie machen deutlich, dass niemand allein steht – und dass kollektive Unterstützung oft wirksamer ist als individuelle Anstrengung. Der VK setzt sich seit über 30 Jahren dafür ein, dass LGBTQ+-Personen im Berufsleben nicht marginalisiert werden, und begleitet seine Mitglieder mit Erfahrung, Expertise und einem starken Gemeinschaftsgefühl.



Als anerkannter Berufsverband bietet der VK Orientierung in einer dynamischen Arbeitswelt. Er beobachtet Entwicklungen wie neue Arbeitsmodelle, technologische Veränderungen oder internationale Trends und unterstützt seine Mitglieder dabei, diese Entwicklungen zu verstehen, mitzugestalten und kritisch zu reflektieren. Damit wird der Verband zu einem Partner, der berufliche Weiterentwicklung fördert und gleichzeitig gesellschaftliche Verantwortung übernimmt.

Berufsverbände spielen zudem eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, strukturelle Veränderungen anzustoßen. Der VK engagiert sich für ein

„Berufsverbände spielen zudem eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, strukturelle Veränderungen anzustoßen“

ganzheitliches Diversity Management in Unternehmen und Organisationen. Durch berufspolitische Vorschläge, Pressearbeit und konkrete Projekte trägt er dazu bei, dass Vielfalt nicht nur als Schlagwort existiert, sondern im Arbeitsalltag gelebt wird. Die regelmäßig veröffentlichte Studie zum Diversity Management in Deutschland, der Max-Spohr-Preis für vorbildliche Leistungen in Diversity Management und Förderung von Vielfalt sowie die Veranstaltungsreihe *DiverseCity* sind Beispiele dafür, wie der Verband Impulse setzt und gute Praxis sicht-

bar macht. Über seinen Förderverein unterstützt der VK darüber hinaus Projekte, die Vielfalt und Gleichstellung stärken.

Auf Bundesebene vertritt der Vorstand den Verband gegenüber Politik, Wirtschaft und Community. Diese Arbeit ist für Mitglieder unmittelbar relevant: Sie sorgt dafür, dass die Interessen von LGBTIQ+-Mitarbeitenden in berufspolitischen Debatten gehört werden. Themen wie diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung im Berufsleben oder internationale Menschenrechtsfragen betreffen die Arbeitswelt direkt – und Berufsverbände können hier Einfluss nehmen. Als Mitglied der ULA, der Vereinigung deutscher Führungskräfteverbände, und des European Pride Business Network (EPBN) ist der VK national wie international vernetzt und bringt die Perspektiven seiner Mitglieder in wichtige Entscheidungsprozesse ein.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist der Einsatz für rechtliche Rahmenbedingungen, die Diskriminierung verhindern. Der VK fordert unter anderem, den Antidiskriminierungskatalog des Grundgesetzes an die europäische Grundrechtecharta anzupassen und Merkmale wie sexuelle Orientierung und Alter explizit aufzunehmen. Solche Forderungen sind nicht abstrakt – sie betreffen den beruflichen Alltag vieler Menschen unmittelbar. Rechtliche Klarheit schafft Sicherheit, stärkt Vertrauen und signalisiert gesellschaftliche Anerkennung.

„Rechtliche Klarheit schafft Sicherheit, stärkt Vertrauen und signalisiert gesellschaftliche Anerkennung“

Berufsverbände wie der VK zeigen damit, wie Netzwerke weit über das reine „Sich-Kennenlernen“ hinausgehen. Sie sind Orte des Lernens, der Solidarität und der beruflichen Weiterentwicklung. Sie unterstützen Menschen dabei, authentisch zu sein, sich zu vernetzen, Herausforderungen zu meistern und ihre Karriere aktiv zu gestalten. In einer komplexen Arbeitswelt sind sie ein wichtiger Anker – und ein Motor für eine Arbeitskultur, die Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern als Stärke begreift.



Dr. Sascha Ossinger und Stefan Mönkediek

Regionalkoordinatoren der Regionalgruppe Hamburg des Berufsverband VK e.V. - Netzwerk für Vielfalt und Karriere.

Kontakt: Dr. Sascha Ossinger
sascha.ossinger@vk-online.de

Stefan Mönkediek
stefan.moenkediek@vk-online.de

Stärken fördern, Barrieren abbauen

*Wie Mentoring und Coaching queere Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte in der Arbeitswelt unterstützen kann – und wie das Projekt „Settle*In“ sie auf diesem Weg begleitet*

1. Lebensrealitäten queerer Menschen mit Flucht-/Migrationserfahrungen in Deutschland

Rechtlicher Schutz – soziale Realität: Diskriminierung bleibt Alltag

Auch wenn queere Menschen in Deutschland aktuell rechtlich besser geschützt sind als früher, zeigen aktuelle Daten, dass Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung im Alltag weiterhin verbreitet sind. Laut der europäischen LGBTIQ-Umfrage berichten 38 Prozent der queeren Menschen in Deutschland davon, im Jahr vor der Befragung in mindestens einem Lebensbereich diskriminiert worden zu sein. 57 Prozent der Teilnehmenden geben an, Belästigungen erlebt zu haben und 16 Prozent schildern Fälle physischer Gewalt in den letzten fünf Jahren. Viele fühlen sich im öffentlichen Raum unsicher und meiden bestimmte Orte im Alltag. Am Arbeitsplatz erleben etwa 19 Prozent von ihnen Diskriminierung im Berufsleben oder im Bewerbungsprozess in-

nerhalb eines Jahres. Besonders trans*, nicht-binäre oder intergeschlechtliche Personen sind überdurchschnittlich betroffen. Viele meiden es, offen über ihre Identität zu sprechen, weil sie Mobbing oder Nachteile bei Beförderungen befürchten (vgl. European Union Agency for Fundamental Rights 2024).

Intersektionale Mehrfachdiskriminierung bei Flucht- und Migrationserfahrungen

Für queere Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung verschärfen sich diese Herausforderungen zusätzlich, denn sie können Benachteiligung und Diskriminierung potenziell nicht nur aufgrund ihrer sexuellen/romantischen Orientierung oder Geschlechtsidentität ausgesetzt sein, sondern zusätzlich aufgrund von u. a. Herkunft, Religion oder Sprache. Sie sind somit einer intersektionalen Diskriminierung ausgesetzt. Intersektionalität beschreibt, wie sich unterschiedliche Formen von Diskriminierung (hier beispielsweise



Queerfeindlichkeit und Rassismus überschneiden und gegenseitig verstärken, sodass neue und einzigartige Ausschlüsse entstehen (vgl. Crenshaw 1989).

Queere Migration: Begriffe, Motive und Formen

Unter der „queeren Migration“ werden globale und auch regionale Ein- und Auswanderungsbewegungen von LSBTQIA*-Personen verstanden. Einige Forschungsansätze fassen den Begriff weit und beziehen sämtliche Migrationserfahrungen queerer Menschen ein. Andere wiederum begrenzen sich auf Fälle, in denen die Queerness ein zentraler Migrationsgrund ist. Häufig hängt die Migration mit Diskriminierung, Gewalt oder staatlicher Verfolgung zusammen; zugleich kann sie von dem Wunsch nach einem Leben in einer toleranteren Gesellschaft oder innerhalb einer sichtbaren queeren Gemeinschaft motiviert sein (vgl. Mole 2021).

„Häufig hängt die Migration mit Diskriminierung, Gewalt oder staatlicher Verfolgung zusammen; zugleich kann sie von dem Wunsch nach einem Leben in einer toleranteren Gesellschaft oder innerhalb einer sichtbaren queeren Gemeinschaft motiviert sein (vgl. Mole 2021).“

Migration queerer Menschen umfasst nicht nur klassische Fluchtbewegungen, sondern auch Binnenmigration innerhalb eines Landes (z. B. vom ländlichen Raum in urbane Zentren) und Mobilität innerhalb der EU-Binnengrenzen sowie aus den sogenannten Drittstaaten. Dieses Phänomen wird in der Forschung als Teil der komplexen sozialen und räumlichen Mobilität von LSBTQIA*-Personen beschrieben (vgl. Annes/Redlin 2012; Tschalär/Saleh 2023).



Trotz bestehender Schutzrechte erfahren queere Menschen mit Migrations- und/oder Fluchtgeschichte auch in Deutschland weiterhin Diskriminierung. Um ihre Teilhabe im Bildungs- und Erwerbsbereich nachhaltig zu stärken, bedarf es daher ergänzender unterstützender Strukturen und gesellschaftlicher Anerkennung (vgl. LSVD+ – Verband für queere Vielfalt e. V.). „Settle*In“ adressiert gezielt Menschen, die sich mit beiden Merkmalen „queer“ und „(post-)migrantisch“ identifizieren. Das Projekt möchte damit bewusst den Blick auf die intersektionale Verschränkung dieser beiden Merkmale richten, um einen Beitrag zu einer sozial gerechteren Arbeitswelt zu leisten und individuell zu bestärken.

sich zum Ziel gesetzt, queere (post-)migrantische Menschen auf ihrem Weg zu einer selbstbewussten Identität und einer erfolgreichen beruflichen Zukunft zu begleiten. Dafür etabliert es ein Mentoring- und Coaching-Angebot für LSBTQIA*-Personen mit Migrations- und/oder Fluchtgeschichte aus der Metropolregion Hamburg. Das Projekt arbeitet zudem mit Unternehmen zusammen: In Workshops und Seminaren befassen sie sich mit queeren und (post-)migrantischen Identitäten und lernen, wie sie sich aktiv für die Belange von LSBTQIA*-Arbeitnehmer*innen mit Migrations-/Fluchthintergrund einsetzen können. Dank der Förderung im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist die Teilnahme kostenfrei.



2. Unterstützende Strukturen für gleichberechtigte Teilhabe: Der Ansatz von „Settle*In“

Das im Jahr 2025 gestartete Innovationsprojekt „Settle*In – Mentoring und Coaching für junge LSBTQIA*-Menschen mit Migrations-/Fluchtgeschichte“ der Hamburger Agentur KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. hat es

Begriffe, Perspektiven und Zielgruppen

„Settle*In“ nutzt den Begriff „queer“ als Sammelbegriff (Umbrella Term), der für alle Menschen offen ist, die nicht heterosexuell und/oder cis-geschlechtlich sind – oder sich nicht sicher sind, wie sie sich definieren möchten oder können. Gemeint sind bspw. lesbische, schwule, bisexuelle, pansexuelle oder asexuelle Menschen, trans* Personen, inter* Personen, nichtbinäre, genderqueere oder agender Menschen. Es gibt noch viel mehr Begriffe für unterschiedliche sexuelle und/oder romantische Orientierungen sowie Geschlechtsidentitäten. Und es gibt Menschen, für die keiner dieser Begriffe und Kategorien zutrifft. Letztendlich entscheidet jede Person für sich selbst, wie sie sich bezeichnen möchte.

Mit der Bezeichnung „(post-)migrantisch“ heißt das Projekt alle Menschen willkommen, für die ihre (post-)migrantischen Erfahrungen einen bedeutenden Bestandteil ihrer Identität darstellen. Das umfasst sowohl Menschen, die eine eigene Flucht- und/oder Migrationsgeschichte mitbringen, als auch Personen, die nicht selbst geflüchtet oder migriert sind, die sich jedoch durch ihre Familiengeschichte als (post-)migrantisch identifizieren. Die postmigrantische Perspektive sieht Vielfalt und Migration als normalen Teil der Gesellschaft und kritisiert, dass Privilegien oft nur über Anpassung an die Mehrheitskultur zugänglich sind (vgl. Canan/Foroutan 2019).

Das Angebot „Vorbilder“: Persönliche Begleitung und Empowerment durch Coaching und Mentoring

Um queere (post-)migrantische Menschen in ihrer Berufswegeplanung individuell zu unterstützen, bietet „Settle*In“ ein gezieltes Mentoring und Coaching durch ehrenamtlich engagierte Mentor*innen und Coach*innen an.

„Um queere (post-)migrantische Menschen in ihrer Berufswegeplanung individuell zu unterstützen, bietet „Settle*In“ ein gezieltes Mentoring und Coaching durch ehrenamtlich engagierte Mentor*innen und Coach*innen an.“

Beide Ansätze unterscheiden sich konzeptionell und inhaltlich voneinander, haben aber gemeinsam, dass sie auf einer wertvollen Eins-zu-eins-Beziehung fußen, bei der die persönlichen Fragen und Themen der Teilnehmenden Raum finden. Das Projekt hat das Ziel, Chancengleichheit im Alltag und im Berufsleben zu fördern, Empowerment-Prozesse und Selbstwirksamkeit zu stärken, neue Perspektiven zu erschließen und Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen.

Weder „Coaching“ noch „Mentoring“ sind geschützte Begriffe und so gibt es nicht die jeweils eine Definition. Mentoring bei „Settle*In“ beschreibt eine freiwillige, unterstützende Beziehung, bei der eine erfahrenere Person einen anderen Menschen über einen längeren Zeitraum (bis zu zehn Treffen) begleitet und fördert. Die Mentor*innen unterstützen ihre Mentees im Alter von 18 bis 40 Jahren in verschiedenen Bereichen, oft mit Fokus auf die persönliche Weiterentwicklung. Soziales Mentoring verfolgt dabei nicht primär ökonomische Ziele, sondern konzentriert sich auf das Wohlbefinden, die Selbstwirksamkeit und die persönliche Entfaltung der begleiteten Mentees. Ebenso profitieren die Mentor*innen von der Erfahrung und dem Engagement in diesem Austausch (vgl. Bundesverband Soziales Mentoring e. V. 2025). Mentees finden in ihren Mentor*innen ein offenes Ohr, Zugang zu Wissen und Vernetzungsmöglichkeiten sowie neue Perspektiven. Im Mittelpunkt stehen dabei individuelle Anliegen rund um die Themen Selbstfindung und Identitätsentwicklung, wie zum Beispiel: Wie offen möchte ich am Arbeitsplatz mit



meiner Identität umgehen oder wie reagiere ich bei diskriminierenden Handlungen von Kolleg*innen?

„Vor Projektstart werden alle ehrenamtlichen Mentor*innen und Coach*innen sorgfältig auf die Begleitung im Tandem vorbereitet. Ein zentraler Bestandteil ist ein digitales Selbstlernmodul, das zeitlich flexibel genutzt werden kann.“

Coaching ist ein kompakter und zielgerichteter Prozess, in dem Menschen dabei unterstützt werden, Lösungen für konkrete Herausforderungen zu entwickeln. Im Projekt „Settle*In“ umfasst das Coaching maximal fünf Termine und richtet sich an Coachees im Alter von 18 bis 40 Jahren. Im Fokus stehen dabei berufliche Fragestellungen wie das strukturierte Bewerbungsmanagement, das Auffinden passender Stellenausschreibungen, die Formulierung überzeugender Anschreiben sowie Fragen der beruflichen Neuorientierung und der individuellen Karriereplanung. Der Prozess ist dabei ergebnisoffen und orientiert sich an den persönlichen Zielen und Bedarfen der Coachees. Anders als das Mentoring verfolgt Coaching häufig unmittelbare und spezifische Ziele im Themenfeld der Berufswegeplanung, kann jedoch ebenso zur Förderung von Selbstwirksamkeit und Identitätsentwicklung beitragen und die gesellschaftliche Teilhabe stärken (vgl. Schröder 2019; Ziegler/Bartonek 2020). Alle Coach*innen bei „Settle*In“

verfügen über eine entsprechende Coaching-Ausbildung und Praxiserfahrungen.

Vor Projektstart werden alle ehrenamtlichen Mentor*innen und Coach*innen sorgfältig auf die Begleitung im Tandem vorbereitet. Ein zentraler Bestandteil ist ein digitales Selbstlernmodul, das zeitlich flexibel genutzt werden kann.

Es vermittelt Wissen über die Lebensrealitäten und Unterstützungsbedarfe queerer (post-)migrantischer Menschen, führt in die Grundlagen von Coaching und Mentoring ein und stellt zugleich alle wichtigen projektbezogenen Strukturen, Abläufe und Materialien bereit.

Das Angebot „Verbündete“: Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen

„Settle*In“ richtet den Blick nicht allein auf die Zielgruppe, sondern auch auf die Strukturen des Arbeitsmarktes. Durch gezielte Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Unternehmen sowie Institutionen werden Organisationen dazu ermutigt, ihre eigenen Rahmenbedingungen zu hinterfragen und diversitätssensible Maßnahmen zu entwickeln. Ziel ist es, sich aktiv und nach-



Fotos: © Tim Mossholder - unsplash.com

haltig für die Anliegen von LSBTQIA*-Arbeitnehmer*innen mit Migrations-/Fluchthintergrund einzusetzen.

Zu diesem Zweck steht der vom Projektteam entwickelte Leitfaden „Queer und (post-)migrantisch in der Ausbildungs- und Arbeitswelt“ Unternehmen und Institutionen kostenfrei zur Verfügung. Ein zentraler Bestandteil des Leitfadens ist eine praxisorientierte Checkliste, die interessierten Organisationen sowie deren HR- und Diversity-Equity-&Inclusion-Abteilungen (DEI-Abteilungen) als Orientierung dient, um möglichst objektiv zu erfassen, wo sie in einem bestimmten Themenbereich stehen und welche Bedarfe sich daraus ergeben. Das Instrument ist bewusst so konzipiert, dass auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die häufig über begrenzte personelle Ressourcen verfügen, von den gewonnenen Erkenntnissen und konkreten Anregungen profitieren können.

Zusätzlich steht Unternehmen und ihren DEI-Abteilungen das digitale Fortbildungs- und Reflexionsangebot „Q*Connect“ zur kostenfreien Verfügung. Die Inhalte des Selbstlernmoduls vermitteln Wissen zu queeren, (post-)

migrantischen Lebenswelten, bieten in einem Material- und Methodenpool Ressourcen und Übungen zur Selbstreflexion sowie weiterführende Literaturhinweise und sensibilisieren für die Lebenswelten und Bedarfe queerer, (post-)migrantischer Menschen in der Ausbildungs- und Arbeitswelt.

Selbstbestimmt in Beruf und Alltag

„Settle*In“ setzt dort an, wo strukturelle Hürden, Diskriminierungserfahrungen und Unsicherheiten den beruflichen Weg erschweren. Das Projekt unterstützt queere Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte dabei, ihre individuellen Stärken sichtbar zu machen, passende berufliche Perspektiven zu entwickeln und selbstbewusst ihren Platz im Arbeitsleben einzunehmen. Mentoring und Coaching schaffen geschützte Räume für Orientierung, Austausch und Reflexion. Sie helfen, Barrieren abzubauen, Handlungsspielräume zu erweitern und sicherer mit Diskriminierung umzugehen. Auf diese Weise stärkt „Settle*In“ nicht nur die berufliche Teilhabe, sondern fördert langfristig Selbstbestimmung, Resilienz und gesellschaftliche Teilhabe, im Beruf ebenso wie im Alltag.



Nele Menze und Natalie Svanidze

*Die Autorinnen Nele Menze und Natalie Svanidze sind Referentinnen im Projekt Settle*In der KWB e. V. In diesem Mentoring- und Coaching-Programm werden LSBTQIA*-Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund darin unterstützt, eine selbstbewusste Identität zu entwickeln und berufliche Perspektiven zu gestalten. Nele und Natalie arbeiten dabei an der Vorbereitung und Begleitung von Mentor*innen, Coach*innen und Mentees sowie an der inhaltlichen Ausrichtung des Projekts, das intersektionale Lebenslagen sichtbar macht und stärkt.*



Queeres Zentrum Wiesbaden e.V.:

Plädoyer für mehr Safer Spaces



Das Queere Zentrum Wiesbaden, kurz QZWi, ist das queere Wohnzimmer Wiesbadens. Auch wenn Menschen hier am ehesten ihre Freizeit verbringen, können sich auch Arbeitgebende von uns zum Thema Safer Spaces inspirieren lassen.

Zunächst: Was ist ein Safer Space

Kurz gesagt, ist es ein physischer oder digitaler Ort, an dem mittels agiler und stetiger Prozesse daran gearbeitet wird, Diskriminierungen abzubauen. So entsteht eine sicherere Atmosphäre. Da ein vollständig sicherer Ort – also ein Safe Space – leider utopisch ist, spricht man von einem Safer Space – einem Ort, der im Vergleich zu anderen Orten sicherer ist. Respekt, grenz-

wahrendes Verhalten und Achtsamkeit sind zentrale Prinzipien um einen solchen Raum zu schaffen. Gerahmt wird dies durch die Hausordnung und die Anwesenheit sowie das Handeln pädagogischer Fachkräfte.

„So individuell wie Menschen sind, so individuell ist auch ihr Sicherheitsempfinden“

So individuell wie Menschen sind, so individuell ist auch ihr Sicherheitsempfinden. Hier spielen die unterschiedlichsten Faktoren eine Rolle. Für das Queere Zentrum Wiesbaden stehen queere Menschen und ihre Bedürf-



nisse im Mittelpunkt. Nichtsdestotrotz denken wir Intersektionalität – also das Zusammenwirken von verschiedenen Marginalisierungsfaktoren – immer mit. Viele Queers eint neben Diskriminierungserfahrungen auch die Sorge um die Zukunft unserer Gesellschaft. In einer Zeit, in der unsagbar geglaubte Dinge auf einmal wieder sagbar werden, in der der Druck auf die LSBTIQ* Community wächst, sind Safer Spaces von unschätzbarem Wert. Orte, an denen sich queere Menschen nicht erklären müssen, an denen sie auf Gleichgesinnte treffen, ihre Themen und ihre Identität frei einbringen können, dienen sowohl der Stärkung als auch der Heilung.

Seit der Eröffnung des QZWi Ende 2022 wird das Konzept des Safer Spaces stetig weiterentwickelt und jeden Tag mit Leben gefüllt. Um Diskriminierung entgegenwirken zu können, nehmen wir uns das "Wheel of Priviledge and Power"¹ der Illustratorin Sylvia Duckworth zu Hilfe. Dort sind annähernd alle möglichen (identitären)

Merkmale abgebildet, aufgrund derer Menschen Marginalisierungserfahrungen machen könnten.

Kern dieser Arbeit ist, dass niemals über die Menschen hinweg gearbeitet wird, sondern dass sie immer möglichst mit eingebunden werden. Wir arbeiten nicht nur für queere Menschen – wir arbeiten mit queeren Menschen.

„Wir arbeiten nicht nur für queere Menschen – wir arbeiten mit queeren Menschen“

Wir hören zu, nehmen Bedürfnisse wahr und ernst und erfragen immer wieder die Meinungen und Ansichten unserer Besuchenden.

Aus diesem Prozess ist neben einem umfangreichen Leitbild auch ein individuelles Gewaltschutzkonzept entstanden.



Zusätzlich zu eher sachlichen Konzepten verwandeln viele durchdachte Details das QZWi in einen Safer Space. Geräuschunterdrückende Kopfhörer, Kuschtiere und eine Box voller Fidget- und Stimming-Tools erfreuen sich besonders bei neurodivergenten Menschen großer Beliebtheit.

Kostenfreier Zugang zu all unseren Veranstaltungen sowie das Spendenprinzip bei Getränken senken die Barriere "Geld". Doch das sind nur ein paar Beispiele. Die gesamte Ausstattung des QZWi ist auf die Wünsche und Vorlieben unserer Gäst*innen ausge-



richtet und denkt Intersektionalität so gut wie möglich mit. Unsere Veranstaltungen selbst sind eine sorgfältige Mischung aus offenen Formaten für alle Interessierten und geschlossenen Veranstaltungen, welche nur bestimmten Zielgruppen vorbehalten sind.

Dabei sprechen wir gezielt auch immer wieder die hetero-normative Mehrheitsgesellschaft an, um die Sichtbarkeit der queeren Community zu erhöhen und Vorurteile abzubauen.

Mit all diesen Bemühungen bieten wir der Community die Möglichkeit, Resilienz aufzubauen und sich zu empowern. Zu oft wird Aktivismus erschwert oder sogar verhindert, wenn die Ressourcen fehlen und Bedingungen

„Mit all diesen Bemühungen bieten wir der Community die Möglichkeit, Resilienz aufzubauen und sich zu empowern“

gen nicht stimmen. Es braucht flexible und niedrigschwellige Angebote, damit die Community sich auf ihre eigenen Themen und Aufgaben fokussieren kann. Egal ob Einzelpersonen oder Gruppen, sie alle sollen bei uns eine Umgebung finden, die ihren eigenen Zielen dient, Vernetzung untereinander erleichtert und Kreativität steigert. Auch externe Gruppen und Organisationen nutzen daher unsere Räume und unser Equipment gern für ihre Arbeit.

Quelle

¹ https://www.researchgate.net/figure/Wheel-of-Power-Privilege-and-Marginalization-by-Sylvia-Duckworth-Used-by-permission_fig1_364109273

Queeres Zentrum Wiesbaden e.V.

Das QZWi ist eine soziale Einrichtung für queere Menschen und die LSBTIQ Community aus Wiesbaden und Umgebung. Neben Kultur- und Freizeitangeboten bieten wir Beratungen, Sensibilisierungsworkshops und eine queere Bibliothek mit über 2.000 Werken. Gruppen und Organisationen, bevorzugt aus der queeren Community, können unsere Räume und unser Equipment kostenfrei für ihre Arbeit nutzen.*

Homepage: www.qzwi.de

Insta: @qzwiesbaden

Anschrift:

Queeres Zentrum Wiesbaden

Bornhofenweg 7a

65195 Wiesbaden

Offener Treff: montags und freitags, 12-18 Uhr

**Es steckt mehr in
dir, als du weißt.**

Warum queere Potenziale mehr Sichtbarkeit verdienen – im Leben und im Job

Ein Beitrag von Ilija Ilić, he/him – psychologischer Berater und Coach für Queere Personen

Wir queeren Menschen haben viel durchgemacht. Manche von uns haben sich jahrelang versteckt, angepasst, zurückgenommen. Und doch ist da in so vielen von uns eine Kraft, die oft übersehen wird – sogar von uns selbst.

Ich bin der Überzeugung: In queeren Biografien steckt eine riesige Ressource, die in der Arbeitswelt bisher viel zu wenig sichtbar ist. Unsere Erfahrungen im Anderssein haben uns nicht nur Resilienz gelehrt, sondern auch Fähigkeiten geschenkt, die Unternehmen heute dringender brauchen denn je: Empathie. Kommunikationsstärke. Kreativität. Organisationstalent. Krisenkompetenz. Und nicht zuletzt: die Fähigkeit, Räume mitzugestalten – gerade weil wir sie oft selbst vermisst haben.

Doch wenn ich mich in der Community umschaue, sehe ich auch etwas anderes: Selbstzweifel, Zurückhaltung, Defizitfokus. Viele queere Menschen schauen zuerst auf das, was sie „nicht sind“, „nicht können“ oder „nicht dürfen“. Und ich frage mich: Wer hat uns das beigebracht – und warum glauben wir es immer noch?

Der Defizitblick – ein strukturelles Problem

Die Antwort ist komplex, aber auch strukturell. Wer in einer heteronormativ geprägten Gesellschaft aufwächst, bekommt früh vermittelt: „So wie du bist, passt du nicht ganz ins System.“ Und dieses „Nicht-Passen“ wirkt nach. In Bewerbungssituationen, in Meetings, in Netzwerkveranstaltungen. Manche von uns haben sich jahrelang angepasst, weil sie gelernt haben, dass „die wahre Version von mir“ nicht willkommen ist. Und wenn man lange unsichtbar war, braucht es Mut, sich zu zeigen – mit allen Farben und Fähigkeiten.

„Wenn man lange unsichtbar war, braucht es Mut, sich zu zeigen – mit allen Farben und Fähigkeiten“

Aber genau hier liegt die Stärke: Viele von uns haben Wege gefunden, dennoch sichtbar zu sein – auf der Bühne, im Ehrenamt, in der Community.



Ich kenne Drag Artists, die ein perfektes Projektmanagement hinlegen (Stichwort: Time Management, Budget, Performance, Social Media). Ich kenne queere Aktivist*innen, die ganze Veranstaltungen stemmen, Netzwerke aufbauen und strategisch kommunizieren wie Profis. Und ich kenne Menschen, die gelernt haben, mit Mikroaggressionen umzugehen – und damit Konflikte deesaklieren, Empathie leben und Resilienz aufbauen. Das sind keine „Privatgeschichten“. Das sind Skills.

Es braucht Räume, die sehen, was in uns steckt

Damit queere Potenziale sichtbar und nutzbar werden, braucht es zwei Dinge: **Selbstreflexion – und inklusive Strukturen.**

„Damit queere Potenziale sichtbar und nutzbar werden, braucht es zwei Dinge: Selbstreflexion – und inklusive Strukturen“

1. **Selbstreflexion heißt:** Ich erkenne meine Stärken an. Auch wenn sie nicht im klassischen CV stehen. Auch wenn sie aus dem Ehrenamt, aus Care-Arbeit oder aus Lebenskrisen kommen. Ich frage mich: Was kann ich richtig gut? Welche Werte vertrete ich? Und wie möchte ich arbeiten?

2. **Inklusive Strukturen heißen:** Unternehmen schaffen Räume, in denen diese Fragen überhaupt gestellt werden dürfen. In denen es nicht nur um Diplome geht, sondern auch um Haltung, Erfahrung, Vielfalt. Wo man nicht zwischen „privat“ und „beruflich“ trennen muss, um akzeptiert zu sein. Sondern in dem das ganze Ich willkommen ist.

Und ja, es gibt sie: diese Unternehmen, die erkannt haben, dass Diversität kein Selbstzweck ist, sondern ein Innovationsmotor. Doch viele Organisationen ticken noch nach dem alten Job-Narrativ: Leistung, Linearität, „kultureller Fit“. Wer anders ist, hat es dort schwer. Aber: Diese Unternehmen verlieren Talente – vor allem queere.

Dein Queer-Sein ist kein Hindernis. Es ist ein Asset.

Ich wünsche mir, dass mehr queere Menschen das glauben. Und dass mehr Unternehmen das erkennen. Denn wir sind nicht nur die, die „mehr Diversity ins Haus bringen“. Wir sind Menschen mit Ideen, Kompetenzen, Energie – oft genau wegen unserer Biografie.

Ein Lebenslauf kann vieles zeigen – aber nicht alles. Deshalb: Schreib dir deine Geschichte nicht klein. Heb deine Hobbies nicht auf für den letzten Nebensatz. Zeig, was du kannst – auch wenn es nicht in ein Excel-Feld passt. Und an die Unternehmen: Wenn ihr wirklich queere Talente wollt, dann

fragt nicht nur nach dem Uniabschluss oder der perfekten Karriereleiter. Fragt: Was bringt diese Person mit, was andere nicht haben? Vielleicht ist es ein anderer Blick. Vielleicht ist es ein besseres Zuhören. Vielleicht ist es eine Portion Mut, die andere erst lernen müssen.

Es ist Zeit, dass wir sichtbar sind – mit allem, was wir sind

In einer Welt, die oft so sehr nach Klarheit, Kontrolle und Konformität ruft, braucht es Menschen, die das Andere leben – und damit neue Möglichkeiten aufzeigen. Wir queeren Menschen haben so viel Potenzial in uns. Und wir müssen nicht länger darauf warten, dass es jemand erkennt.

Zeig dich. Und glaub dran:

„Es steckt mehr in dir, als du weißt.“

Ilija Ilić (he/him)

ist psychologischer Berater, systemischer Life Coach und queer-affirmative Begleitung in Wien.

Nach einer Karriere als Projektmanager in der Industrie entschied er sich 2024 für einen beruflichen Neustart – hin zu dem, was ihn wirklich bewegt: Menschen auf dem Weg zu mehr Selbstakzeptanz, innerer Sicherheit und echter Verbindung zu begleiten.

Als queere Person mit Migrationsgeschichte kennt Ilija die Herausforderungen von Anpassung und Ausgrenzung – und weiß zugleich, wie viel Kraft in der eigenen Geschichte steckt.

In seiner Arbeit verbindet er neurowissenschaftlich fundiertes Wissen mit systemischem Coaching und einem tiefen Verständnis für queere Lebensrealitäten. Seine Vision: Menschen darin zu stärken, sich nicht länger zu verstecken, sondern ein Leben zu gestalten, das ihrem echten Ich entspricht.



Warum inklusive Kinderbücher mehr sind als Geschichten

– und was Drag Queen Story Hour professionell vermitteln kann // Ein Beitrag von Berni Ledinski

Inklusive Kinderbücher sind weit mehr als liebevoll gestaltete Geschichten mit Illustrationen. Sie sind ein professionelles pädagogisches Werkzeug, das dazu beiträgt, Kindern früh soziale Kompetenzen, Empathie und Selbstvertrauen zu vermitteln. In einer Arbeitswelt, die zunehmend von Diversität, Teamfähigkeit und sozialer Sensibilität geprägt ist, werden diese Fähigkeiten immer relevanter. Bücher, die Vielfalt sichtbar machen, leisten somit nicht nur einen

kulturellen, sondern auch einen gesellschaftlich-beruflichen Beitrag.

Kinder entwickeln ihr Weltbild nicht erst im Erwachsenenalter, sondern sehr früh. Die Geschichten, die ihnen vorgelesen werden, prägen ihr Verständnis von Normalität, Zugehörigkeit und Möglichkeiten. Inklusive Kinderbücher erweitern diesen Horizont bewusst. Sie zeigen unterschiedliche Lebensrealitäten, ohne sie zu proble-

matisieren oder erklären zu müssen. Damit fördern sie genau jene Offenheit und Anpassungsfähigkeit, die später auch im Berufsleben eine zentrale Rolle spielen – sei es im Umgang mit Kolleg*innen, Kund*innen oder in Führungspositionen.

Ein praktisches Beispiel für diese Form der Wertevermittlung ist die Drag Queen Story Hour. In einem klaren, professionell gestalteten Rahmen erleben Kinder eine Lesung, bei der es um Sprache, Fantasie und Geschichte geht. Die Dragfigur fungiert dabei nicht als Provokation, sondern als Erzählinstanz, die Authentizität und Freude ausstrahlt. Für Kinder ist entscheidend, dass eine Person mit Begeisterung liest und präsent ist. Die Erfahrung vermittelt ihnen eine einfache, aber nachhaltige Botschaft: Es ist in Ordnung, sich so auszudrücken, wie man sich wohlfühlt – auch über Kleidung und Auftreten.

Diese Haltung lässt sich auch auf den beruflichen Kontext übertragen. In den letzten Jahren habe ich erlebt, dass nicht nur Bildungseinrichtungen, sondern auch Unternehmen gezielt Drag Artists einladen, um Themen wie Vielfalt, Offenheit und wertschätzende Unternehmenskultur erfahrbar zu machen. Bereits zwei Firmen haben Lesungen und Formate mit mir für ihre Mitarbeiter*innen umgesetzt. Dabei ging es nicht um Unterhaltung im engeren Sinne, sondern um Perspektivenwechsel, Gesprächsanlässe und einen niedrigschwelligen Zugang zu Diversity-Themen. Solche Formate können ein wertvoller Bestandteil in-

terner Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sein.

Diese Erfahrungen sind Teil meines beruflichen Werdegangs. Als Autorin, Performerin und Vortragende*r arbeite ich seit Jahren an der Schnittstelle von Kultur, Bildung und Persönlichkeitsentwicklung. Mein Kinderbuch „Benny, das Einhorn“ habe ich mit dem Anspruch geschrieben, pädagogisch wertvolle Inhalte mit einer zugänglichen Geschichte zu verbinden. Gleichzeitig war mir bewusst, dass Sichtbarkeit auch Widerstand auslösen kann. Im Zuge der Veröffentlichung und meiner Arbeit habe ich Anfeindungen erlebt, die oft weniger sachlich als emotional motiviert waren.

„Die Dragfigur fungiert dabei nicht als Provokation, sondern als Erzählinstanz, die Authentizität und Freude ausstrahlt. ... Die Erfahrung vermittelt ihnen eine einfache, aber nachhaltige Botschaft: Es ist in Ordnung, sich so auszudrücken, wie man sich wohlfühlt“

Dem gegenüber steht jedoch meine praktische Erfahrung aus über 40 Lesungen in den letzten vier Jahren. Diese fanden in sehr unterschiedlichen Kontexten statt – in Bibliotheken, Schulen, Kindergärten, bei Kulturveranstaltungen und in Unternehmen.



Das wiederkehrende Bild ist eindeutig: Kinder reagieren offen, aufmerksam und mit Freude. Für sie steht die Geschichte im Mittelpunkt, nicht die äußere Erscheinung der vorlesenden Person.

„Zu erkennen, welche Informationen notwendig sind – und welche nicht – ist eine Fähigkeit, die sowohl in pädagogischen Berufen als auch in der Arbeitswelt entscheidend ist.“

Nur sehr selten fragen Kinder, warum ich eine Perücke trage oder ob es meine echten Haare sind. Und wenn diese Frage kommt, antworte ich ruhig und selbstverständlich: „Ja – und weil es mir gefällt.“ Ich erkläre nicht, was Drag bedeutet, weil diese Einordnung für Kinder in diesem Moment nicht relevant ist. Diese bewusste Reduktion ist Teil einer professionellen Haltung, die die kindliche Perspektive respektiert und Überfrachtung vermeidet.

Aus beruflicher Sicht zeigt sich hier eine zentrale Kompetenz: situationsgerechte Kommunikation. Zu erkennen, welche Informationen notwendig sind – und welche nicht – ist eine Fähigkeit, die sowohl in pädagogischen Berufen als auch in der Arbeitswelt entscheidend ist. Drag Queen Story Hour ist damit nicht nur ein kulturelles Format, sondern ein Beispiel für reflektierte Praxis, die Haltung, Verantwortung und Professionalität verbindet. Inklusive Kinderbücher und Lesungen dieser Art bereiten Kinder nicht nur auf eine vielfältige Gesellschaft vor, sondern wirken auch in den beruflichen Kontext hinein. Sie fördern Offenheit, Respekt und Selbstsicherheit – Eigenschaften, die für Unternehmen, Teams und Führungskräfte zunehmend an Bedeutung gewinnen. Am Ende geht es nicht um äußere Merkmale, sondern um die Frage, wie wir Menschen begleiten, damit sie empathisch, selbstbewusst und wertschätzend ihren eigenen Weg gehen können.



Foto: © Michael Matejka



Foto: © Michael Giefing

Berni Ledinski / Candy Licious

*ist Autor*in, Vortragende*r und
Sexualpädagog*in und arbeitet
an der Schnittstelle von Kul-
tur, Bildung und Diversität.*

*Unter dem Künstlernamen Candy Li-
cious ist Berni seit mehreren Jahren
als Drag Artist tätig. In dieser Rolle
hält Berni Lesungen – mittlerweile
auch aus dem eigenen Kinderbuch
– in Bibliotheken, Bildungsein-
richtungen, bei Kulturveranstal-
tungen und in Unternehmen.*

*Berni pendelt zwischen Wien und
Madrid und bietet in Madrid unter
anderem Drag Queen Tours an.
In den letzten vier Jahren hat Berni
in über 40 Lesungen umfassende
praktische Erfahrung darin gesam-
melt, wie inklusive Kinderliteratur
Offenheit, Selbstvertrauen und
soziale Kompetenzen fördern kann.*

*Neben der kulturellen Arbeit ist
Berni auch in der Erwachsenen-
bildung, in der Sexualpädagogik
sowie in Unternehmenskontexten
als Speakerin und Workshopleiterin
tätig. Zuvor war Berni als operative
Geschäftsführung für Queer Lexikon
tätig und leitet derzeit ein Projekt
im Namen von Pride Biz Austria.*

Kontakt:

LinkedIn: Bernhard Ledinski

Instagram: @candy_licious._

Mail: bookings@candylicious.pink

Sichtbar werden, ohne sich zu verbiegen

Selbstmarketing – für viele klingt das nach Eigenlob oder Selbstdarstellung. Doch für Fachkräfte der LGBTQIA+ Community geht es um viel mehr: Authentizität, Selbstbewusstsein und das Recht, sichtbar zu sein – so, wie man ist.

Selbstmarketing beginnt mit Selbstkenntnis

Echte Sichtbarkeit fängt nicht beim LinkedIn-Profil oder Vorstellungsgespräch an, sondern im Inneren.

Noah, 29, Grafikdesigner*in aus München, berichtet:

„Ich dachte immer, ich müsste mich anpassen, um ernst genommen zu werden. Doch je mehr ich versuchte, ein Bild zu erfüllen, desto weniger wurde ich wahrgenommen.“

Erst als Noah sein queeres Selbstbewusstsein zeigte – mit Diversity-Projekten und offenem Gebrauch von Pronomen – kamen neue Aufträge, authentische Netzwerke und echte Anerkennung.

Selbstmarketing bedeutet, die eigenen Werte, Fähigkeiten und Besonderheiten zu erkennen und gezielt sichtbar zu machen. Für queere Fachkräfte heißt das oft, die Balance zwischen professioneller Präsenz und persönlicher Authentizität zu finden.

Von Anpassung zu Authentizität

Viele LGBTQIA+ Personen haben gelernt, sich anzupassen – manchmal aus Schutz, manchmal, um nicht „aufzufallen“. Diese Fähigkeit fördert Empathie, Anpassungsfähigkeit und ein feines Gespür für Menschen. Gleichzeitig kann sie das Selbstmarketing bremsen.

Lea, 38, erzählt:

„Ich habe meine Partnerin nie erwähnt, um Fragen oder Blicke zu vermeiden. Irgendwann merkte ich: Ich hatte damit auch einen Teil meines Selbstbewusstseins versteckt.“

Lea begann, offen über Diversität im Vertrieb zu sprechen – und wurde später Diversity-Mentorin. Sichtbarkeit ist nicht immer laut, aber immer kraftvoll.

Selbstmarketing als Empowerment

Selbstmarketing ist kein Wettbewerb um Aufmerksamkeit, sondern ein Werkzeug, um die eigene Stimme zu stärken.

Wichtige Fragen:

- Was kann ich?
- Worauf bin ich stolz?
- Wofür stehe ich?
- Wofür möchte ich gesehen werden?



Eine hilfreiche Übung ist die **„Ich-bin-Map“**: Name oder Pronomen in die Mitte, drumherum Eigenschaften, Werte, Fähigkeiten, Leidenschaften. Markiere, was bereits sichtbar und was noch verborgen ist.

Viele erkennen: Das, was sie als „Privatsache“ betrachten, ist ein zentraler Teil ihrer beruflichen Haltung. Vielfalt ist keine Zusatzleistung, sondern eine Kernkompetenz. Queere Fachkräfte bringen Perspektivwechsel, kreative Lösungen und emotionale Intelligenz – entscheidende Soft Skills.

Neue Wege der Kommunikation

Selbstmarketing findet digital, persönlich und visuell statt. Räume zu nutzen, die sich sicher anfühlen, ist genauso wichtig wie mutig neue zu eröffnen.

Alex, nichtbinär und in der IT, berichtet:

„Beiträge über inklusive Sprache auf LinkedIn führten zu Anfragen für Vorträge. Authentisches Selbstmarketing entsteht durch Teilen echter Erfahrungen.“

Ein weiteres Beispiel: Der **LinkedIn Learning-Kurs „Karriereentwicklung: Ihren beruflichen Mehrwert überzeugend kommunizieren“** zeigt praxisnah, wie Fachkräfte Stärken, Erfahrungen und persönliche Werte überzeugend darstellen – im Lebenslauf, Vorstellungsgespräch und Berufsalltag. Ein wertvolles Tool, um Authentizität sichtbar zu machen.



Strategien:

- **Linkedin als Bühne der Haltung:** Werte, Arbeitsweise, Motivation betonen.
- **Storytelling statt Aufzählung:** Geschichten bleiben im Gedächtnis.
- **Pronomen sichtbar machen:** Signal für Vertrauen und Normalität.
- **Netzwerke nutzen:** Queere Fach- und Branchennetzwerke bieten Austausch, Kooperation und Mentoring.

Die Kunst, sich selbst treu zu bleiben

Selbstmarketing ist kein Maskenspiel, sondern die bewusste Entscheidung, sich selbst Raum zu geben – auch wenn es Mut kostet.

Jede authentische Präsenz verändert etwas. Sichtbare Menschen wie Noah, Lea oder Alex inspirieren andere – leise, aber spürbar. Selbstmarketing bedeutet, sich nicht neu zu erfinden, sondern zu erinnern, wer man ist.

Allyship und gegenseitige Sichtbarkeit

Wer sichtbar ist, öffnet Türen für andere. Queere Fachkräfte setzen Zeichen und gewinnen Verbündete.

Unternehmen können Allyship fördern durch:

- inklusive Sprache in Stellenanzeigen,
- sichtbare Role Models,
- Diversity-Netzwerke,
- Workshops zu unbewussten Vorurteilen.

Wo Vielfalt sichtbar gelebt wird, entstehen kreativere Lösungen, stärkere Teams und loyalere Mitarbeitende.

Empowerment heißt, die eigene Geschichte zu erzählen

Selbstmarketing ist ein Prozess. Er entsteht mit jedem Schritt, jeder Erfahrung, jeder Begegnung. Ob im Vorstellungsgespräch, auf Social Media oder beim Netzwerktreffen – Authentizität wirkt.

Kernaussage:

Selbstmarketing ist kein Ego-Trip. Es ist Selbstfürsorge. Es ist das mutige Bekenntnis:

**Ich bin hier.
Ich bin sichtbar.
Ich bringe Wert.**

**Ich bin hier.
Ich bin sichtbar.
Ich bringe Wert.**

**Ich bin hier.
Ich bin sichtbar.
Ich bringe Wert.**

Weiterführender Tipp

Für alle, die an ihrem Selbstmarketing arbeiten möchten:



**LinkedIn Learning-Kurs:
„Karriereentwicklung: Ihren
beruflichen Mehrwert über-
zeugend kommunizieren“**



Hier lernen Fachkräfte praxisnah, wie sie Stärken, Erfahrungen und persönliche Werte klar kommunizieren – ideal, um authentisch sichtbar zu werden und die eigene berufliche Geschichte kraftvoll zu erzählen.

Ob Sie sich beruflich neu orientieren, den nächsten Karriereschritt planen oder einfach nur Ihre Bewerbungsunterlagen optimieren wollen, bei Jutta Platen erhalten Sie professionelle Hilfe. Auch eine Outplacement Beratung kann sie Ihnen gerne anbieten.

Mit ihrer langjährigen Erfahrung und ihren profunden Fachkenntnissen verhilft Sie Ihnen zu einem erfolgreichen Start in den Bewerbungsprozess. Sie freut sich deshalb, Sie beim nächsten Schritt in Ihrer Karriere zu begleiten.

Jutta Platen

Career Coach

*Bewerbungsberatung Altenstadt
Hanauer Straße 14
63674 Altenstadt*

www.bewerbungsberatung-altenstadt.de

Telefon: 01577-1728927

*E-Mail: [platen@
bewerbungsberatung-altenstadt.de](mailto:platen@bewerbungsberatung-altenstadt.de)*



Foto: © Jutta Platen



Stressmanagement – unnötiger Psychokram oder entscheidender Karrierefaktor?

Ein Beitrag von Dipl.-Psychologin Diane Manz

Stressmanagement genießt noch immer keinen besonders guten Ruf. Gerade in leistungsorientierten Ausbildungen und Berufen wird es schnell als Thema für diejenigen eingeordnet, die angeblich nicht belastbar genug sind. Erfolgreich ist, so die verbreitete Vorstellung, wer funktioniert, durchhält und persönliche Befindlichkeiten hintenanstellt. Gleichzeitig zeichnen aktuelle Erhebungen der Krankenkassen ein anderes Bild: Die große Mehrheit der Erwerbstätigen fühlt sich durch ihre Arbeit gestresst, viele erle-

ben dadurch Einschränkungen ihrer Leistungsfähigkeit. Schlafprobleme, Erschöpfung, innere Anspannung oder Konzentrationsschwierigkeiten sind längst kein Ausnahmezustand mehr.

Stressbedingte psychische und körperliche Beschwerden betreffen inzwischen nahezu alle Berufsgruppen. Was früher als Spezialproblem einzelner Tätigkeiten galt, zeigt sich heute als gesamtgesellschaftliches Phänomen. Dennoch wird Stress häufig individualisiert: Wer nicht mehr kann, zweifelt

an sich selbst – oder wird von außen als nicht ausreichend belastbar wahrgenommen. Dabei greift diese Sichtweise zu kurz.

„Wer nicht mehr kann, zweifelt an sich selbst – oder wird von außen als nicht ausreichend belastbar wahrgenommen. Dabei greift diese Sichtweise zu kurz“

Worum es bei Stressmanagement wirklich geht

Stressmanagement bedeutet nicht, Anforderungen zu vermeiden, Ambitionen aufzugeben oder den Alltag mit Entspannungsritualen zu füllen. Es geht auch nicht darum, weniger zu leisten oder Herausforderungen aus dem Weg zu gehen. Im Kern geht es um den Aufbau von Fähigkeiten, die es ermöglichen, mit Belastungen so umzugehen, dass sie nicht dauerhaft die eigene Gesundheit und Lebensqualität beeinträchtigen.

Stress entsteht nicht allein durch äußere Anforderungen, sondern vor allem dort, wo diese auf fehlende Bewältigungsmöglichkeiten treffen. Die gleiche Situation kann für verschiedene Menschen sehr unterschiedlich belastend sein. Wer früh lernt, eigene Reaktionsmuster zu verstehen und passende Strategien zu entwickeln, kann auch in anspruchsvollen Phasen handlungsfähig bleiben. Stress-

management ist damit weniger ein Reparaturinstrument als vielmehr ein präventiver Ansatz.

Ausbildung und Berufseinstieg unter Daueranspannung

Besonders Ausbildung und Berufseinstieg gelten als stressintensive Lebensphasen. Hohe Erwartungen, Konkurrenzdruck und die Angst, sich durch Fehler dauerhaft Möglichkeiten zu verbauen, prägen diese Zeit. Häufig werden erste Warnsignale ignoriert – aus Sorge, Schwäche zu zeigen oder den eigenen Ansprüchen nicht zu genügen. Steigt der Druck, sinken jedoch oft Konzentration und Lernfähigkeit. Ein Kreislauf entsteht, der die Belastung weiter verstärkt.

Hinzu kommt, dass nicht alle Menschen diese Phasen unter denselben Bedingungen erleben. Wer sich im Ausbildungs- oder Arbeitsumfeld nicht selbstverständlich zugehörig fühlt oder dauerhaft Energie in Anpassung, Selbstkontrolle oder Erklärungen investieren muss, trägt oft eine zusätzliche Belastung. Das Gefühl, nicht ganz dazuzugehören oder sich vorsichtiger bewegen zu müssen, wirkt als stiller Stressfaktor – auch dann, wenn er kaum offen thematisiert wird.

„Das Gefühl, nicht ganz dazuzugehören oder sich vorsichtiger bewegen zu müssen, wirkt als stiller Stressfaktor“



Drei zentrale Ansatzpunkte im Umgang mit Stress

Ein gesunder Umgang mit Stress lässt sich auf mehreren Ebenen ansetzen, die sich gegenseitig ergänzen:

1. Orientierung durch eigene Ziele

Klare Ziele - beruflich und privat - geben Halt, insbesondere in belastenden Phasen. Wer ein Ziel hat, kann besser durchhalten, findet eher Unterstützung und kann Prioritäten und Anstrengung klarer justieren. Ja klarer das von Anfang an reflektiert wird, umso sicherer kann man den eigenen Weg mit Zuversicht gehen.

2. Arbeit an Selbstwert und innerer Haltung

Wer den eigenen Wert stark an Leistung oder Bewertung knüpft, lebt dauerhaft unter Spannung. Die bewusste Trennung von Selbstwert und Ergebnis reduziert Versagensängste und schafft innere Beweglichkeit. Hinderliche Überzeugungen wie „Ich darf mir keine Schwäche erlauben“ oder „Ich muss alles perfekt machen“ lassen sich hinterfragen und schrittweise verändern. Das erfordert Zeit, wirkt aber nachhaltig entlastend.

3. Akzeptanz der gegebenen Rahmenbedingungen

Nicht alle äußeren Bedingungen lassen sich kurzfristig verändern. Ausbildungssysteme sind nicht immer transparent, Leistungsbewertungen nicht immer fair,

Arbeitsumfelder nicht immer inklusiv. Diese Realität anzuerkennen bedeutet nicht, sie gutzuheißen, sondern die eigenen Kräfte gezielter einzusetzen. Wer aufhört, gegen Unabänderliches zu kämpfen, gewinnt Energie und Handlungsspielraum dort, wo Einfluss möglich ist. Dies kann dann durchaus auch langfristig zu Veränderungen führen. Oder schneller zu dem Entschluss, das ‚ungesunde‘ Umfeld zu wechseln.

Selbstfürsorge als notwendige Grundlage

Ein wesentlicher Bestandteil von Stresskompetenz ist Selbstfürsorge. Sie bedeutet, Verantwortung für das eigene körperliche und psychische Wohlbefinden zu übernehmen. Das bedeutet einerseits Warnzeichen wie Schlafstörungen, Reizbarkeit, Antriebslosigkeit oder innere Unruhe ernst zu nehmen, um früh genug gegenarbeiten zu können. Andererseits – im Sinne von Prävention – gilt es hier auch ganz aktiv, das Energielevel im grünen Bereich zu halten. Ausreichender Schlaf, Bewegung, ausgewogene Ernährung und bewusste Pausen sind die Basis – soziale Kontakte, Freude und Genuss dürfen auch nicht fehlen.

Wer dauerhaft seine eigenen Grenzen überschreitet ohne zu regenerieren riskiert ernstzunehmende Erschöpfung und Leistungsminderung.

Fazit

Stress wird auch künftig Teil anspruchsvoller Ausbildungen und beruflicher Wege sein. Entscheidend ist nicht, ob Stress entsteht, sondern wie mit ihm umgegangen wird. Stressmanagement ist kein Werkzeug für Schwächlinge, sondern eine grundlegende Kompetenz für ein gesundes

und erfülltes Berufs- und Privatleben. Wer früh lernt, eigene Bedürfnisse wahrzunehmen und ein dazu passendes Portfolio an Kompetenzen aufzubauen, schafft die Grundlage für langfristige Zufriedenheit, Stabilität und Leistungsfähigkeit.

„Wer früh lernt, eigene Bedürfnisse wahrzunehmen und ein dazu passendes Portfolio an Kompetenzen aufzubauen, schafft die Grundlage für langfristige Zufriedenheit, Stabilität und Leistungsfähigkeit“



Diane Manz

ist Dipl.-Psychologin und systemischer Business Coach.

Als Inhaberin von brandung | coaching & consulting liegt ihr Fokus der Beratung auf den Bereichen Kommunikation, Karriereentwicklung, Führung und Selbst- und Stressmanagement, insbesondere im Hinblick auf Umgang mit Stress. Mit 17 Jahren Erfahrung im Personalbereich, davon 13 Jahre als Personalleiterin einer internationalen Großkanzlei kennt sie diese Themen aus den verschiedensten Perspektiven. Sie berät sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen.

www.brandung-consult.com

Mit Freude arbeiten

– und wie die Rainbow-Career-Days dabei unterstützen können // Von Sebastian Krug, Geschäftsführer, Rainbow-Day GmbH

Wie viel Zeit verbringen wir in unserem Leben am Arbeitsplatz? Durchschnittlich 9-10 komplette Jahre oder auch 82.000 Stunden. Und das nur reine Arbeitszeit. Pendelzeit, Überstunden und Gedanken, die wir uns in der Freizeit zur (eigenen) Arbeit machen, kommen nochmal dazu.

Was bringt uns dazu, so viele Jahre unseres Lebens in Arbeit zu stecken? Ist es rein der „Broterwerb“, also die Notwendigkeit der Geldbeschaffung, oder streben wir (zudem?) nicht auch an, eine erfüllende berufliche Tätigkeit auszuüben? Ist es also die Berufung die uns antreibt? Gehe ich gern zur Arbeit, weil das mein wirkliches Hobby ist, für welches ich auch noch bezahlt werde?

Fragen wir z.B. die Kinder in Bangladesch, die dort in der Textilwirtschaft unter unmenschlichen Bedingungen ableisten müssen – damit junge Menschen Billigmode für 5 EUR erwerben können – ist die Antwort sicher eindeutig und glasklar; parallel die Künstlerin, die aus Passion ihrer Arbeit nachgeht, vice-versa dito.

In jedem Fall sollte es uns mehrheitlich gelingen, gern an die Arbeit zu gehen. Mit Freude. Freude an der Tätigkeit, Freude am Umfeld, Freude am Team, Freude an Anerkennung, an Sichtbarkeit, an Wertschätzung. Die darf sich auch monetär widerspiegeln; wer in Deutschland z.B. als Nachwuchsjurist*in im ersten Berufsjahr bis zu 160.000 EUR verdient, muss eben auch verinnerlicht haben, dass dies „Schmerzensgeld“ für sehr viele Arbeitsstunden bedeutet.

„Gehe ich gern zur Arbeit, weil dies mein wirkliches Hobby ist, für welches ich auch noch bezahlt werde?“

Mitteuropäisch sind die meisten Personen „weiß, haben mittlere bis höhere Schulbildung, viele jüngere einen Studienabschluss“. In Luxemburg z.B. sprechen fast 100% der Bevölkerung drei Sprachen, mehr als 80% vier oder mehr. Diese Personen haben oftmals alleine durch ihre (Geburts-)Herkunft





einen Vorsprung (Privileg?) gegenüber Personen mit Migrationshintergrund oder anderer Hautfarbe.

Vorurteile (unconscious biases) „ausgeführt“ – sind tief in der Gesellschaft verankert.

Eine moderne Gesellschaft macht aus, dass alle Menschen sich in ihr aufgehoben fühlen, und allen Personen ein sicheres und vorbehaltloses Leben ermöglicht wird. Im Miteinander ist eine Gesellschaft immer stärker, als in Ausgrenzung. Dabei ist die Frage der Herkunft, der Religion, der Hautfarbe, des BMI oder der sexuellen Orientierung / der Geschlechtsidentität nicht entscheidend, sondern wie wir miteinander umgehen und welche Wertevorstellung die Person in ihrem Leben gegenüber der Gemeinschaft lebt.

Zurück zum Arbeitsplatz: Diskriminierung begegnet wie beschrieben deutlich mehr Menschen, als es uns vielerorts bewusst ist, privat wie beruflich. Wie aber sollen Menschen innerhalb ihres Jobs mit Freude teilhaben können, wenn sie sich ausgegrenzt oder gemobbt fühlen? Wie sollen Unternehmen erwarten können, dass diese

„Diskriminierung begegnet wie beschrieben deutlich mehr Menschen, als es uns vielerorts bewusst ist.“

Das fällt europäisch gesehen auch in vielen Vorstellungsgesprächen auf. Legt man fünf identische CV's auf den Tisch, mit Bildern einer Muslima im Kopftuch, einem „nichtweißen“ (PoC) Mann, einer Person die queer(gelesen) aussieht, einer Person mit nur einem Auge und einer „durchschnittsweißen“ Person, ist die Wahrscheinlichkeit der Einladung zum Vorstellungsgespräch bei der „durchschnittsweißen“ Person 2-5 mal höher, als bei den anderen Bewerbenden, trotz gleicher Qualifikation. Strukturelle Diskriminierung – ob aktiv gelebt oder durch implizierte



Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz „die volle Leistung“ erbringen, wenn sie sich täglich mit ungutem Gefühl an die Arbeit schleppen?

Moderne Unternehmen wollen mehr, als ihren Aktionären jährliche Kursgewinne zu bescheren, sie arbeiten auch aktiv daran, die Gesellschaft als Ganze voranzubringen. Gleichsam haben sie verstanden, dass sie auf ihre Angestellten eingehen müssen, damit mehr Zufriedenheit / Freude im Berufsalltag herrscht, was auch zu besseren (monetären) Ergebnissen für die Firma führen wird. Ein klassisches „win-win“ für alle Beteiligten. Aber wie schaffe ich ein solches Arbeitsumfeld?

Die Wertevorstellungen von Unternehmen sind heute das essentielle Entscheidungskriterium, warum die GenZ zum Beispiel ihren Job auswählt. Wofür steht eine Firma und welches Produkt / welche Dienstleistung wird angeboten (und in welcher Form)? Kann ich mich persönlich damit identifizieren? Ich möchte einen Arbeitsplatz, wo ich nicht nur eine „reine Nummer“ bin, sondern ich wertgeschätzt werde als der Mensch, der ich bin. Natürlich bleiben die jeweiligen Qualifikationen ausschlaggebend, aber heute gehört mehr dazu. Ich möchte mich wohlfühlen, wo ich bin, und ich möchte das auch, für mein (Team-)nebenan.

Ausgrenzung und Diskriminierung haben keinen Platz mehr – stattdessen zählen Fairness, ein Miteinander und Inklusion von allen. Niemand möchte besser behandelt werden, nur eben auch nicht schlechter.

Dazu unterstützen auch die Rainbow-Career-Days, die Karriere-Events zu Vielfalt im Berufsleben. Die Veranstaltungen fördern aktiv ein Kennenlernen an einem Messetag, welches ohne Vorbehalte und stattdessen mit Neugier aufeinander stattfindet.

Moderne und weltoffene Unternehmen suchen hier ganz bewusst den Dialog mit Bewerbenden, die allen Vielfaltsaspekten entsprechen.

Die queere Community, also Personen die eine nicht heterosexuelle Orientierung bzw. andere Geschlechtsidentität (schwul, lesbisch, bisexuell, transsexuell, queer, intersexuell, asexuell, non-binär oder vergleichbar) haben, machen in Mitteleuropa z.B. 7-10% der Gesamtbevölkerung aus, in der jüngeren Generation (GenZ, Millen-

„Ich möchte einen Arbeitsplatz, wo ich nicht nur eine „reine Nummer“ bin, sondern ich wertgeschätzt werde“

nials) liegt der Anteil oft bei 15-20%. Viele dieser queeren Personen haben, privat oder beruflich, schon Diskriminierungserfahrung erleiden müssen und die Rainbow-Career-Days bieten ihnen – wie auch allen weiteren interessierten Besuchenden – die Chance auf ein Kennenlernen mit Firmen, die sich für Vielfalt in ihrer Belegschaft stark machen und alle Menschen so anerkennen und einbinden wollen, wie sie sind.



Vielfältige Teams sind kreativer, innovativer und anpassungsfähiger. Unterschiedliche Perspektiven ergeben breitere Lösungsansätze. Die Kombination aus Jung und Alt, unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlichen Lebensstilen (in allen Formen und Farben) schafft ein besseres Ergebnis für alle Beteiligten.

Die Rainbow-Career-Days fördern das vorbehaltlose Kennenlernen; bei immer kostenfreiem Eintritt geht es dabei nicht nur um Standgespräche mit Unternehmen – zu denen man sich über das Karriereportal vorbereiten kann. Ein Rahmenprogramm begleitet

das Format, auch viele Community-Organisationen haben einen Stand. Die Rainbow-Career-Days sind somit auch ein Netzwerktreffen zum Austausch und Dialog.

Eingeladen sind dabei Schüler*innen, Studierende, Absolvent*innen und Bewerbende mit Berufserfahrung, die sich derzeit aktiv nach einer Ausbildung, einem Praktikum, einem Einstiegsjob oder dem Berufswechsel erkundigen, genauso – wie Interessierte, die derzeit happy mit der Arbeit sind, sich aber gern auf das tolle Format als Ganzes einlassen wollen. Immer mit Freude.



Foto: © Sebastian Krug

Sebastian Krug

blickt auf mehr als 25 Jahre Berufserfahrung im Hinblick auf Karrierethemen und Chancen zurück. Er hat die MYJOBFAIR GmbH (mit den Fakultätskarrieretagen gegründet) und später die Rainbow-Day GmbH initiiert. Sebastian ist mehrfacher Herausgeber von Fachbüchern, Moderator und macht sich seit mehreren Jahren über die Rainbow-Career-Services für Vielfalt stark.

RAINBOW
CAREER | DAY



Die Rainbow- Bewerbendenwelt lohnt sich!

Wieso, weshalb, warum?

Du kannst "passgenaue Jobs" einsehen, sofern dein Gesuch und ein Angebot einer Firma exakt zusammenpassen. Du hast dann ein "perfect match".

Du findest "passgenaue Unternehmen" über deren Profil.

Du kannst dich mit deinem Profil bei den Unternehmen, der Rainbow-Career-Days vorbereiten und Standeinladungen erhalten.

Jetzt Profil anlegen!



rainbow-career.de

Queer Voices

Die Rainbow Career Services
im Interview mit...

Dr. Tamara Scheidl	74
Falko Jentsch	78
Meryl.Deep	82
Julia Monro	87

Im Interview mit Dr. Tamara Scheidl

Rainbow-Career-Services (RCS):

Tamara, schön, dass du heute Zeit für uns hast.

Seit vielen Jahren bist du beruflich in der Pharma Branche aktiv. Wie kam es dazu? War das ein Kindheitstraum oder kam das erst später? Und warum ist eine Karriere bei einem Pharma-Unternehmen, nach deinen Erfahrungen, eine spannende Perspektive?

Tamara Scheidl (TS):

Das Pharmaumfeld wurde mir tatsächlich in die Wiege gelegt. Mein Vater war viele Jahre Leiter der Qualitätsabteilung bei Biochemie in Kundl, heute Teil der Sandoz Gruppe. Dadurch habe ich schon früh verstanden, wie entscheidend Qualität und Verantwortung in dieser Branche sind. Dass ich mich für Chemie statt Pharmazie entschieden habe, hat ihm anfangs nicht gefallen aber dass ich heute im selben Konzern arbeite, macht ihn sicher stolz.

Mich begeistert die Pharmaindustrie, weil sie eine enorme Vielfalt an Möglichkeiten bietet: von Forschung und Entwicklung über Produktion bis hin zu Qualitätssicherung, Zulassung und Pharmacovigilanz. Und in großen Konzernen kommt noch die globale Dimension hinzu, die Chance, standortübergreifend Prozesse zu gestalten und damit einen echten Impact auf die

Versorgung von Patientinnen und Patienten weltweit zu haben. Genau diese Kombination aus wissenschaftlicher Tiefe, regulatorischer Verantwortung und globaler Perspektive macht für mich den Reiz aus. Es ist eine Branche, in der man nicht nur Karriere machen kann, sondern auch einen Beitrag zu etwas wirklich Sinnvollem leistet.

RCS: 2023 hast du dich geoutet. Was war damals das vielleicht letzte Puzzlestück, was dich dazu bewegt hat? Hattest du persönlich Vorbilder im Kontext?

TS: Ich wusste schon mit etwa zehn oder elf Jahren, dass ich ein Mädchen bin. Deshalb war die männliche Pubertät für mich ein absoluter Albtraum, aber damals hatte ich keine Worte für das, was ich fühlte. Erst viel später, 2021, wurde mein Sohn geboren, und 2023 feierte ich meinen 40. Geburtstag. Vielleicht war es genau dieser Meilenstein, der mich zum Nachdenken gebracht hat: Wie will ich mein Leben wirklich leben? Mir wurde klar, dass ich mich nicht länger verstecken kann, weil das auf Dauer nicht gut gehen würde.

Ich begann, mich intensiv mit mir selbst auseinanderzusetzen. Vorbilder wie Magda Stega oder Stephie Elms haben mir gezeigt, dass ich mich als Transgenderfrau nicht verstecken muss. Kurz



Foto: © Tamara Scheidl

nach meinem 40. Geburtstag habe ich mich deshalb privat geoutet und zum Coming Out Day 2023 auch beruflich. Und was soll ich sagen: Es war die beste Entscheidung meines Lebens. Oder vielleicht die zweitbeste, die beste war, 2017 den Mut zu haben, meine heutige Frau anzusprechen.

RCS: Apropos Vorbilder. Du bist heute selbst ein Role Model und machst dich dafür stark, sichtbare Vorurteile abzubauen. Finden wir klasse! Was würdest du „deinem früheren ich“ heute vielleicht gern mit auf den Weg geben?

TS: Hab keine Angst, du bist genau richtig, so wie du bist. Die Zweifel, die Scham, das Gefühl, nicht dazuzugehören, all das wird irgendwann leichter.

Du wirst Menschen finden, die dich sehen und unterstützen. Und vor allem: Dein Mut wird Türen öffnen, von denen du heute nicht einmal träumst. Sei geduldig mit dir selbst, aber verliere

„Dein Mut wird Türen öffnen, von denen du heute nicht einmal träumst“

nie den Glauben daran, dass Authentizität der Schlüssel zu deinem Glück ist. Es wird nicht immer einfach, aber es wird sich lohnen mehr, als du dir jetzt vorstellen kannst. Und – oute Dich früher!



RCS: Trans*Personen erleben – auch gerade aktuell - überdurchschnittlich viel Hass und Gewalt. Einzelfälle wie zu Marla-Svenja Liebich führen dazu, dass das Stimmungsbild oft negativ belastet ist, auch durch die Medien. Wir feiern alle Trans*Personen als Teil unserer Gesellschaft und möchten auch helfen, mögliche Vorbehalte abzubauen.

Was würdest du sagen: Welche Chancen entstehen, wenn Menschen Trans* Personen unvoreingenommen begegnen und ihre Geschichte hören?

*TS: Wenn Menschen Trans*Personen unvoreingenommen begegnen und ihre Geschichte hören, entsteht etwas sehr Wertvolles: Verständnis. Vorbehalte entstehen oft aus Unwissenheit und persönliche Geschichten bauen diese Mauern ab. Sie zeigen, dass wir alle ähnliche Wünsche haben: gesehen werden, dazugehören, ein authentisches Leben führen.*

Die Chance liegt darin, Brücken zu bauen: zwischen Menschen, Kulturen und Perspektiven. Offenheit schafft Vertrauen, und Vertrauen ermöglicht Zusammenarbeit im privaten wie im beruflichen Umfeld. Am Ende profitieren alle, weil Vielfalt nicht trennt, sondern bereichert. Jede Geschichte, die gehört wird, macht unsere Gesellschaft ein Stück menschlicher.

RCS: Für deinen Arbeitgebenden warst du vor kurzem in Indien. Wie hast du das Land erlebt - auch im Hinblick auf die Werte der LGBTQIA+ Community? Und was war ein besonderes Erlebnis für dich, auch unabhängig aller Berufsthemen?

TS: Ein großer Teil meines Teams sitzt in Indien, dazu kommen Kolleginnen und Kollegen in Polen, Slowenien, Österreich, Spanien, der Türkei und Mexiko. Ich bin beruflich viel unterwegs und genau deshalb verfolge ich die geopolitische Entwicklung der Transgenderrechte sehr genau. In Indien fühle ich mich in Hyderabad und Mumbai sicher. Ich kaufe dort Kleidung, lasse mir sogar Sarees schneiden, das war eines meiner persönlichen Highlights. Für mich ist das mehr als eine Dienstreise, ich habe Familie in Indien und dadurch eine besondere Verbundenheit.

Das emotionalste Erlebnis war das Hisen der Transgenderfahne am Sandoz-Standort in Mumbai, das erste Mal überhaupt im gesamten Konzern. Und dann ausgerechnet an einem Standort, mit dem ich seit 2014 eng verbunden bin. Ich konnte meine Tränen nicht zurückhalten. Indien selbst ist erstaunlich progressiv: Es gibt rechtliche Anerkennung, die Möglichkeit zur Geschlechtsangleichung und administrative Änderungen. Das Konzept Transgender ist dort historisch tief verwurzelt, erst die Kolonialherrschaft hat es stigmatisiert. Früher waren Transgender-Personen kulturell und spirituell angesehen. Für mich zeigt das, wie wichtig es ist, globale Perspektiven zu verstehen und gleichzeitig lokal Sichtbarkeit zu schaffen.

RCS: Vielen Dank Tamara!

Das Interview führte Sebastian Krug

Dr. Tamara Scheidl

geboren 1983 in Österreich, verfügt über einen Magister der Naturwissenschaften sowie ein Doktorat in Analytischer Chemie der Universität Innsbruck. Sie bringt nahezu 25 Jahre umfassende Erfahrung in der pharmazeutischen Industrie mit und begann ihre Karriere 2001 im Bereich Qualitätskontrolle. Ihre Expertise erstreckt sich über Analytische Forschung & Entwicklung, Regulatory Affairs sowie Qualitätssicherung, mit besonderem Fokus auf globale Prozesse und Compliance.

Im Laufe ihrer Tätigkeit bei Sandoz und Novartis bekleidete Dr. Scheidl mehrere Schlüsselpositionen, darunter Head of Quality Control, Head of Compliance, Platform Lead für Quality Control sowie Global Head of Quality Control and Analytical Sciences. Darüber hinaus trug sie die operative Qualitätsverantwortung für zwei Produktionsstandorte in Asien und bewies ihre Fähigkeit, komplexe, multikulturelle Teams zu führen und globale Qualitätsstandards zu harmonisieren.

In ihrer aktuellen Rolle gestaltet Dr. Scheidl die globale Strategie für Qualitätsservices und stellt sicher, dass regulatorische Anforderungen, operative Exzellenz und kontinuierliche Verbesserungen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg umgesetzt werden.

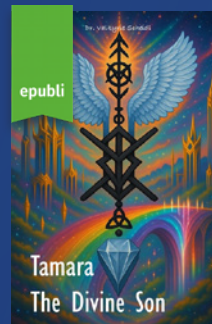
Neben ihren beruflichen Erfolgen ist Dr. Scheidl eine anerkannte Führungspersönlichkeit im Bereich Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion. Im Jahr 2023 outete sie sich am Arbeitsplatz als Transgender-Frau und übernahm seither die Leitung der Sandoz Österreich LGBTQIA+ Community of Belonging sowie die Co-Leitung der Sandoz Global LGBTQIA+ Community of Belonging.

Unter ihrer Führung veröffentlichte Sandoz den ersten Transgender-Leitfaden für den Arbeitsplatz, führte genderneutrale Sanitäreinrichtungen in den Bauvorschriften für neue Gebäude ein und Sandoz erhielt 2025 die Stonewall Silver Zertifizierung bei der erstmaligen Teilnahme am Global Workplace Equality Index.

Ihre Verdienste im Bereich Inklusion wurden 2025 mit zwei renommierten Auszeichnungen gewürdigt: dem LGBTQIA+ Leader Role Model Award von Pride Biz Austria sowie dem EPBN-WISE Role Model Award des European Pride Business Network unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission.

Außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit engagiert sich Dr. Scheidl als Aktivistin für Transgender-Rechte. Sie ist regelmäßig als Sprecherin bei Pride-Veranstaltungen, DEI-Symposien und Branchentagungen vertreten, arbeitet mit NGOs zusammen, unterstützt Transgender-Jugendliche durch Praktikumsangebote und setzt sich für Initiativen im Bereich Transgender-Gesundheitsversorgung ein. Darüber hinaus engagiert sie sich politisch für die Rechte der LGBTQIA+-Community. Dr. Scheidl ist verheiratet mit ihrer Frau Kavita und stolze Mutter eines Sohnes. Kürzlich hat sie ihr

erstes Buch einer 6 Bände umfassenden queeren Sci-Fi / Fantasyromanreihe publiziert. Erhältlich über epubli / amazon.





Die RCS im Interview mit Falko Jentsch

Rainbow-Career-Services (RCS):

Falko, wir freuen uns auf den Austausch mit dir.

Du lebst als geouteter schwuler Mann (mit deinem Prinzen zusammen) in den neuen Bundesländern. Hand aufs Herz: Wie oft gehst du vor die Tür und du machst dir Gedanken, wie (un-)gefährlich dein Tag werden könnte?

Falko Jentsch (FJ):

Ehrlich gesagt: öfter, als ich mir das wünschen würde. Es ist kein permanentes Angstgefühl, aber eine ständige Wachsamkeit. Man scannt Räume, achtet auf Blicke, auf Situationen, auf Orte. Gerade in ländlicheren Regionen oder abends. Das gehört leider immer noch zum Alltag vieler queerer Menschen – auch zu meinem. Gleichzeitig versuche ich, mich davon nicht bestimmen zu lassen. Sichtbarkeit ist wichtig, auch wenn sie manchmal Mut kostet.

„Sichtbarkeit ist wichtig, auch wenn sie manchmal Mut kostet“

RCS: Du bezeichnest die queere Community als dein Zuhause, deine Familie. Seit wann empfindest du so und war der Weg dorthin – also auch zu deinem Outing – für dich einfach, oder eher steinig?

FJ: Die queere Community ist über Jahre zu meiner Wahlfamilie geworden. Das kam nicht von heute auf morgen. Mein Outing war kein einmaliges Moment, sondern ein Prozess – mit Höhen und Tiefen. Es gab Unterstützung, aber auch Zweifel, innere Kämpfe und äußere Hürden. Gerade deshalb bedeutet mir Community heute so viel: ein Ort, an dem man nicht erklären muss, wer man ist. Ein Ort, an dem man getragen wird – auch dann, wenn es draußen rauer wird.

RCS: Du bist Vorstand beim CSD Magdeburg und Sprecher des CSD Sachsen-Anhalt e.V. – das machst du alles ehrenamtlich. In deinem eigentlichen Berufsleben bist du als Vertriebsmitarbeiter im Außendienst. Wie schaffst du es, das zeitlich zu kombinieren? Muss-test du in deinem Berufsalltag schon einmal queerfeindliche Erfahrungen machen und wenn, wie bist du damit umgegangen?

FJ: Zeitlich ist das ehrlich gesagt oft eine Herausforderung. Viel Organisation, viele Abende, viele Wochenenden. Ohne gute Selbstorganisation und ein unterstützendes Umfeld wäre das nicht machbar.

Queerfeindliche Erfahrungen im Berufsleben gab es durchaus – mal subtil, mal direkter. Für mich war wichtig, klar zu

bleiben: Grenzen zu setzen, Verbündete zu suchen und mir bewusst zu machen, dass das Problem nie bei mir liegt. Sichtbarkeit im Job kann anstrengend sein, aber sie kann auch etwas verändern.

„Sichtbarkeit im Job kann anstrengend sein, aber sie kann auch etwas verändern“

RCS: Die CSDs müssen aktuell in Deutschland aus unterschiedlichen Gründen schwierige Phasen überstehen. Wie siehst du das: Sinken in Teilen die Besuchendenzahlen aus Müdigkeit einzelner Gruppierungen vielleicht, oder aus Angst vor der rechten Szene? Oder aus beidem? Andere Gründe?

Auch gibt es innerhalb der LGBTQIA+ Community Stimmen, die Formate wie die Paraden ablehnen, weil sie zu überkommerziell geworden sind/wären – und stattdessen zu wenig im originären aktivistischen Kontext. Wie steht der CSD Magdeburg/Sachsen-Anhalt dazu (am Ende muss „die Musik“ ja auch irgendwer bezahlen, und Auflagen wie zur Sicherheit werden ja nicht weniger).

FJ: Es ist eine Mischung aus allem. Die gesellschaftliche Verunsicherung ist spürbar, rechte Bedrohungen sind real – und das wirkt sich auf Teilnahmemotivation aus. Gleichzeitig gibt es innerhalb der Community berechtigte Diskussionen über Inhalte, Sichtbarkeit und Kommerz.

Unsere Haltung ist klar: Der CSD ist politischer Protest, kultureller Ausdruck und Community-Fest. Sicherheit, Technik und Infrastruktur kosten Geld – das lässt sich nicht wegdiskutieren. Entscheidend ist Transparenz, Haltung und dass queere Stimmen im Mittelpunkt stehen. Für uns ist der CSD kein Event um des Events willen, sondern ein Werkzeug für Sichtbarkeit, Schutz und politische Forderungen.

RCS: Als Karrierehandbuch suchen wir auch immer nach Tipps für unsere Lesenden. Outing am Arbeitsplatz eine gute Idee? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und wann ist ein guter Zeitpunkt?

FJ: Ein Outing am Arbeitsplatz kann befreiend sein – muss es aber nicht immer. Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“. Wichtig ist: Sicherheit geht vor.

Ein gutes Umfeld, klare Antidiskriminierungsstrukturen und zumindest einzelne Verbündete sind hilfreiche Voraussetzungen.

Der richtige Zeitpunkt ist dann, wenn man sich selbst dazu bereit fühlt – nicht, wenn andere es erwarten. Und genauso legitim ist es, sich bewusst dagegen zu entscheiden. Selbstbestimmung heißt auch, wählen zu dürfen, ob und wann man sichtbar ist.

RCS: Lieben Dank Falko!

Das Interview führte Sebastian Krug

Falko Jentsch

ist queerer Aktivist, Organisator und Netzwerker aus Sachsen-Anhalt. Als Vorstand des CSD Magdeburg e.V. und Sprecher des Christopher-Street-Day Sachsen-Anhalt e.V. engagiert er sich seit vielen Jahren ehrenamtlich für Sichtbarkeit, Sicherheit und politische Teilhabe queerer Menschen – insbesondere in ostdeutschen und ländlichen Regionen.

Beruflich ist er im Außendienst tätig. Die queere Community versteht er als Wahlfamilie und als Ort gegenseitiger Verantwortung. Sein Engagement verbindet politische Arbeit, Bildungsprojekte und kulturelle Formate mit dem klaren Ziel, nachhaltige Strukturen für queeres Leben zu schaffen.



Die RCS im Interview mit Meryl.Deep

Rainbow-Career-Services (RCS):
Meryl, eine Freude dich wiederzusehen. Bei dir geht es derzeit so rasant voran, wir kommen kaum noch mit. Glückwunsch dazu. Bist du selbst manchmal erschrocken, was du mit deinem „Alter Ego“ schon erreicht hast?

Meryl.Deep (MD):

Vielen Dank, ich freue mich sehr über diese Rückmeldung. Tatsächlich variiert das sehr stark. Ich habe mehrere Projekte gleichzeitig laufen, baue ein Produktportfolio auf und lerne ständig dazu. Rückblickend bin ich mit 2025 sehr zufrieden und habe evaluiert, was funktioniert und was nicht. Das macht mich stolz, denn es sind einige Momente dabei, die ein großer Erfolg waren. Für die Zukunft glaube ich, dass nur der permanente Fortschritt und die Fähigkeit mich an Veränderungen anzupassen, helfen wird, weiterhin erfolgreich zu sein.

RCS: Dein neues Projekt ist ein Podcast „Meryl Deep Talk“ mit Stars und Sternchen. Wie kamst du auf diese Idee, warum Promis? So wie wir dich kennengelernt haben, kann es nicht nur um „Fame“ dabei gehen.

MD: Nein es geht nicht um Fame. Mein Ziel ist es, ein Talk-Format zu etablieren, das spannende Persönlichkeiten interviewt und den Blick hinter die Kulissen zulässt. Es geht darum ein gutes Ge-

spräch abseits von Bühne, Film, Fernsehen und Rampenlicht zu führen. Alle Menschen haben mit Herausforderungen zu kämpfen, auch die sehr erfolgreichen. Die Zuhörenden zu inspirieren und zu ermutigen ist das Ziel. Darum geht es.

RCS: In 2024 hast du dich sehr stark im Osten Deutschlands für einen dortigen CSD engagiert. Was hatte dich seinerzeit dazu motiviert? Wie siehst du selbst die queere Community in den neuen Bundesländern, was Einschränkungen und Anfeindungen betreffen?

MD: Du meinst die Tour für Toleranz, die 2024 nach Pirna gegangen ist. Damals war die Situation für die queere Community sehr angespannt im Osten, sehr stark in Pirna. Wir wollten ein Zeichen für Demokratie und Vielfalt setzen, das ganz Deutschland sieht.

„Wir wollten ein Zeichen für Demokratie und Vielfalt setzen, das ganz Deutschland sieht.“

Mit einer Verdreifachung der Besuchen sowie nationaler Berichterstattung, die u.a. in der Tagesschau und dem Spiegel stattfand haben wir das erreicht.



Foto: © Anne Kaiser

Schaue ich heute auf die Situation, muss ich leider feststellen, dass zunehmende Anfeindungen und Politisierung gegen die queere Community nicht nur im Osten Deutschlands, sondern in ganz Deutschland zugenommen haben.

RCS: Meryl.Deep ist ja eine Kunstform als Drag(Queen). Wie findest du diese Behauptung: „Glanz und Gloria – warum Dragqueens mehr sind, als nur schick angezogen!“?

MD: Klar sind Drag Queens mehr als schick angezogen. Ich glaube, dass jede Drag Queen grundsätzlich mit ihrer Sichtbarkeit ein politisches Statement für Vielfalt setzt. Darüber hinaus verfolgt jede einzelne Drag Queen ihren Schwer-

punkt. Viele sind im Nachtleben unterwegs und sorgen mit Show, Tanz und Gesang für Entertainment. Ich persönlich bin sehr stark in den Unternehmen in Deutschland unterwegs und halte Keynotes zu den Themen Change Management und Diversity. Und dieses vielfältige Angebot von uns Drag Queens ist super und macht es gerade spannend.

RCS: Auch Meryl hat mal Feierabend und dann ist Philipp wieder in seinem Privatleben. Du lebst geoutet als schwuler Mann in NRW. Wenn du an dein Coming-Out am Arbeitsplatz zurückdenkst, wie fühlt sich das heute an?



MD: Ein Coming Out ist für alle Menschen ein großer Prozess und ein mutiger Schritt.

„Ein Coming Out ist für alle Menschen ein großer Prozess und ein mutiger Schritt.“

Für mich persönlich war es am Arbeitsplatz toleriert und ich hatte keine negativen Erfahrungen gemacht. Dennoch hatte ich viele Bedenken davor und habe es mir nicht leicht gemacht diesen Schritt zu gehen.

Noch immer sind damit heute Konsequenzen der eigenen Karriere zu befürchten. Ich wünsche mir sehr, dass sich das zukünftig noch deutlich verbessert.

RCS: Herzlichen Dank!

Das Interview führte Sebastian Krug

Meryl Deep

Deutschlands führende Keynote-Speaking Drag Queen – ist eine der außergewöhnlichsten Stimmen der deutschen Speaker-Szene.

Als TOP 100 Speakerin bei Speakers Excellence inspiriert sie Unternehmen und Menschen, mutig in Veränderung zu gehen und Diversität als echten Erfolgsfaktor zu begreifen. Bevor sie die Bühnen der Businesswelt eroberte, arbeitete Meryl mehr als sieben Jahre bei Coca-Cola – zuletzt im strategischen Marketing, wo sie verantwortlich war für den Launch innovativer Produkte in Deutschland. Geboren und aufgewachsen in Baden-Württemberg, zog sie für ihr BWL-Studium mit Schwerpunkt Kommunikation nach Berlin. Heute lebt sie in Köln und verbindet ihre Expertise aus Wirtschaft und Markenführung mit ihrer einzigartigen Drag-Persona zu einem unverwechselbaren Auftritt.

Mit ihrem gefeierten Podcast „MERYL DEEP TALK“ führt sie persönliche und tiefgründige Gespräche mit prominenten Persönlichkeiten – immer mit dem Anspruch, jenseits der Oberfläche echte Geschichten und Inspiration zu teilen. Meryl Deep steht für Mut, Authentizität und Veränderung – und macht damit jede Bühne zu einem Ort, an dem Zukunft neu gedacht wird.

RAINBOW

CAREER | DAY





Die RCS im Interview mit Julia Monro

Rainbow-Career-Services (RCS):

Julia, lieben Dank, dass du dir heute Zeit für uns nimmst.

So vielfältig wie das Leben bist auch du in den Aufgaben, die du übernimmst.

Als trans* Frau bist du u.a. Aktivistin, Autorin, Journalistin, Speakerin, du bist im Bundesvorstand des LSVD* – und wirkst als Beraterin beispielsweise auch in die Politik mit ein.

Wenn du dich zeitlich nur noch für ein Thema einbringen könntest, welches wäre das, und warum?

Julia Monro (JM):

Darin liegt gewissermaßen die Antwort auf die Frage selbst: Ich bringe mich im Grunde genommen bereits für nur ein Thema ein – meine Identität. Sie ist der Kern meines Seins. Mein Geschlecht ist ein Querschnittsthema, das nahezu alle

mir zugestanden wird – das sind Fragen, die im Sportverein ebenso gestellt werden wie am Arbeitsplatz, in der Gesundheitsversorgung oder im sozialen Umfeld. Man wird so automatisch zur Expertin für dieses eine Thema und erhält Anfragen aus den unterschiedlichsten Bereichen. Auf diese Weise wird man rein passiv bereits zur Aktivistin.

Als ich erkannte, wie hoch der gesellschaftliche Bedarf ist und wie sehr das Thema politisch instrumentalisiert wird – häufig zum Nachteil der Betroffenen – habe ich bewusst entschieden, von einer reaktiven in eine proaktive Haltung zu wechseln. Seither dient jede meiner Rollen letztlich demselben Ziel: Transgeschlechtlichkeit sichtbar zu machen, für das Thema zu sensibilisieren und durch strukturelle Veränderungen eine bessere gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Das geschieht journalistisch, auf der Bühne als Speakerin sowie beratend in den Bereichen Politik und Unternehmenskultur.

„Ich bringe mich im Grunde genommen ... für nur ein Thema ein – meine Identität. Sie ist der Kern meines Seins“

Lebensbereiche berührt: die Frage nach meinem Namen und meinen Pronomen, welches Geschlecht ich in Formularen angeben darf, welche Umkleidekabine

RCS: Du bist in Andernach geboren, eine der ältesten Städte Deutschlands. Deine Eltern sind sogenannte „Russlanddeutsche“, du hast zwei technische Berufsausbildungen.



Von außen betrachtet sind das sicher nicht die einfachsten Voraussetzungen für ein Coming Out, gerade wenn es wie bei dir 2016 nicht selbstbestimmt war. Wie siehst du das alles heute im Rückblick?

JM: Ich spreche in meinem Fall bevorzugt von einem „Outing“ anstatt von einem „Coming-out“ – und ich möchte gerne erläutern, warum dieser Unterschied wichtig ist. Das „Coming-out“ lässt sich mit „aus sich heraustreten“ übersetzen und impliziert einen Akt der Freiwilligkeit. Das „Outing“ hingegen bezeichnet das unfreiwillige Bekanntmachen einer Information durch Dritte – häufig ohne Einverständnis der betroffenen Person. Damit sind wir direkt beim zentralen Thema: Selbstbestimmung.

Ich bin in einem grundsätzlich liebevollen Umfeld aufgewachsen – doch die Herkunft meiner Eltern und ihre religiösen Überzeugungen brachten spezifische Herausforderungen mit sich. Das Recht auf Selbstbestimmung trat dabei eher in den Hintergrund; traditionelle christliche Werte wurden gelebt und eingefordert. Familienbilder waren weitgehend vorgegeben, eine demütige, mitunter fast unterwürfige Haltung wurde als selbstverständlich vorausgesetzt. Das hatte natürlich Einfluss auf meinen beruflichen Werdegang – die Berufswahl fiel „typisch männlich“ aus, ich habe auch Wehrdienst geleistet. Im Nachhinein bin ich überzeugt, dass ich damals versuchte, eine Rolle zu erfüllen und mich selbst zurückzunehmen, um nicht zu sagen mich selbst zu verleugnen. Für mein geschlechtliches Selbstverständnis bedeutete das jahrelange Heimlichkeit, die nicht ohne Folgen blieb.

Mit 35 Jahren wurde mein „Geheimnis“ schließlich gegen mich verwendet und verbreitete sich mit enormer Geschwindigkeit. Einstein sagte einmal sinngemäß, es sei schwieriger, ein Gerücht zu zertrümmern als ein Atom – und so war es für mich keine realistische Option, gegen die aufkommenden Gerüchte anzukämpfen. Mir blieb nur, mich zu mir selbst zu bekennen und der Situation zu stellen.

„Auch wenn es insgesamt eine außerordentlich schwere Zeit war, ist das Outing heute das Beste, was mir passieren konnte“

Auch wenn es insgesamt eine außerordentlich schwere Zeit war, ist das Outing heute das Beste, was mir passieren konnte. Ich lebe ein sehr erfülltes Leben, begegne bemerkenswerten Menschen und außergewöhnlichen Orten – Dinge, die ich mir zuvor nie hätte vorstellen können. Ich darf das Vertrauen meiner Community genießen und an vorderster Front für Verbesserungen eintreten. Das zeigt mir, welches Potenzial in einem Menschen steckt, wenn er selbstbestimmt und frei leben darf und hoffe, dass diese Geschichte auch anderen Mut macht.

RCS: 2017 hast du dich bei der Polizei beworben, bist wegen deiner Transgeschlechtlichkeit abgelehnt worden. Warum hast du damals den Wunsch gehabt, bei der Polizei zu arbeiten und wie würde dein Leben heute wahr-

scheinlich aussehen, wenn du jetzt im Polizeidienst arbeiten würdest?

JM: Ich habe eine Ausbildung zur Fachinformatikerin und war während meines Outings in der IT-Branche tätig. Die Zeit nach dem Outing brachte so viele Herausforderungen mit sich, dass ich über einen längeren Zeitraum krankgeschrieben war. Eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz scheiterte letztlich, weil es keine verbindlichen Leitlinien für den Umgang mit trans Personen im beruflichen Kontext gab und der Arbeitgeber trotz offensichtlicher Diskriminierung, Mobbing und Bossing nicht einschritt.*

Nach einem einschneidenden Schicksalsschlag und einer intensiven Phase der Selbstreflexion denkt man unweigerlich darüber nach, welche Strukturen und Verhältnisse man sich für sein weiteres Leben noch zumuten möchte. Als ich auf der Website des Bundeskriminalamts las, dass die Behörde Vielfalt – ausdrücklich auch sexuelle und geschlechtliche – willkommen heißt, sah ich darin die Chance auf einen echten Neuanfang: ein anderes Umfeld, mehr Sicherheit, ein Ort, an dem ich ganz ich selbst sein könnte.

Die Realität sah leider anders aus. Ich wurde abgelehnt – mit dem Hinweis, ich sei aufgrund meiner Transgeschlechtlichkeit „polizeidienstuntauglich“ gemäß der Polizeidienstvorschrift PDV 300. Das war der Moment, in dem ich begann, mich auch beruflich für die Inklusion von trans Personen einzusetzen. In der Folge habe ich unter anderem gemeinsam mit der Stiftung „Prout at Work“ eine eigene Handlungsempfehlung erarbeitet und zusammen mit queeren Netzwerken der Polizei daran mitgewirkt, die*

PDV 300 transfreundlicher zu gestalten – was uns 2021 gelang.

Heute weiß ich: Ich hätte in einem System, in dem ich mich dauerhaft selbst verleugnen müsste und in dem mein Wesenskern als Karrierebremse wirken könnte, nicht arbeiten wollen. Mit dem Selbstbewusstsein, das ich heute habe, würde ich bei entsprechenden Ungleichbehandlungen ohne zu zögern kündigen. Wenn ein Arbeitgeber nicht alles dafür unternimmt, seinen Beschäftigten einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz zu ermöglichen, dann bin ich dort schlicht am falschen Ort. Toxische Abhängigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bin ich heute nicht mehr bereit zu akzeptieren.

„Toxische Abhängigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bin ich heute nicht mehr bereit zu akzeptieren“

RCS: Du bist selbst Fußballfan und hast auch den DFB schon beraten. Coming out im Profisport, gerade im Herren-Fußball, ist immer noch die absolute Ausnahme. Wir unsererseits versuchen da konkret gegenzuarbeiten, haben Sportorganisationen als Beispiel schon eine kostenfreie Präsenz bei uns angeboten, ohne Erfolg.

Wo siehst du die Gründe für diese Situation und glaubst du daran, dass sich hier mittelfristig etwas ändert?



JM: Ich kann zunächst nur von den Organisationen berichten, mit denen ich unmittelbar zusammenarbeite – und dort erlebe ich durchaus große Offenheit und echtes Eigeninteresse, sich diesen Themen zu stellen. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass geschlechtliche Vielfalt strukturell ganz andere Herausforderungen mit sich bringt als Fragen der sexuellen Orientierung.

„Geschlechtliche Vielfalt bringt strukturell ganz andere Herausforderungen mit sich als Fragen der sexuellen Orientierung“

Sportliche Wettkämpfe sind historisch binärgeschlechtlich gewachsen. Allein der Kampf um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Sport dauerte rund 100 Jahre – die letzte olympische Disziplin, die auch für Frauen geöffnet wurde, war

2012 das Boxen. Bei queeren Themen, insbesondere bei geschlechtlicher Vielfalt, befinden wir uns im Vergleich dazu noch ganz am Anfang.

Viele kleinere Sportvereine arbeiten fast ausschließlich ehrenamtlich und richten ihren Fokus naturgemäß auf den laufenden Betrieb. Große Verbände wie DFB und DOSB, die auch als Arbeitgeber auftreten, verfügen zwar über eigene Diversity-Abteilungen – doch auch dort stehen erfahrungsgemäß zunächst Themen wie Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen oder Anti-Rassismus-Arbeit im Vordergrund. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt steckt dort noch in den Kinderschuhen, und die Arbeit ist häufig eher nach innen auf die sportlichen Strukturen gerichtet als auf HR-Prozesse oder externe Sichtbarkeit.

Ich glaube, hier kommt es entscheidend darauf an, die richtigen Ansprechpersonen zu finden – ich vermittele da gerne, wenn das hilfreich wäre.

RCS: Trans* Personen erleben aktuell mehr Anfeindungen denn je, auch, da die von der US-Regierung gelebte Antihaltung bis nach Europa überschwappt. Als Karrierehandbuch liegt unser Fokus natürlich stark auf den beruflichen Themen, aber auch den gesellschaftspolitischen Einfluss auf die Berufswelt. Wie siehst du in Deutschland die Situation zu trans* Personen am Arbeitsplatz? Auch im Vergleich der heutigen Situation vs. der Zeit, als das Selbstbestimmungsgesetz, welches du maßgeblich mit begleitet hast, noch nicht umgesetzt war?



JM: Es war erschreckend zu beobachten, wie aktiv und direkt die US-Regierung versucht hat, auch deutsche Unternehmen zu beeinflussen. Unternehmen mit US-Marktpräsenz wurden massiv unter Druck gesetzt, ihre Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategien zurückzufahren oder ganz aufzugeben – mit besonderem Fokus auf Themen wie Abtreibungsrechte, trans Rechte oder eine nicht explizit christliche Unternehmenshaltung. Die US-Botschaft hat nachweislich auch auf deutschem Boden Unternehmen angeschrieben und mit dem Entzug wirtschaftlicher Kooperationen gedroht. Bezeichnend war, dass die großen deutschen CSDs in Köln und Berlin zeitgleich über den Rückzug zahlreicher Unternehmenspartnerschaften und erhebliche finanzielle Engpässe berichteten. Das zeigt den konkreten Impact der trump-schen Politik auf die queere Community auch hierzulande.*

*Umso erfreulicher war ein Gespräch, das ich im Sommer 2025 mit der Charta der Vielfalt führte: Von über 6.000 Unterzeichner*innen hatten zu diesem Zeitpunkt lediglich zwei ihr Bekenntnis zurückgezogen. Es gibt mutige Überlegungen, den US-amerikanischen Tendenzen aktiv etwas entgegenzusetzen und alternative Strategien zu entwickeln – das stimmt mich durchaus zuversichtlich.*

Was das Selbstbestimmungsgesetz betrifft: Es schafft für Unternehmen zunächst keinen grundsätzlich neuen rechtlichen Handlungsbedarf gegenüber dem früheren Transsexuellengesetz – das Ergebnis ist in beiden Fällen ein neuer Vorname und ein neuer Geschlechtseintrag. Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bleiben unverändert. Dennoch hat das Gesetz das Thema nachhaltig ins gesellschaftliche Bewusstsein gerückt. Ich erlebe, dass einige Unternehmen damit begonnen haben, eigene Inklusionsleitfäden für trans Personen zu entwickeln. So war ich etwa im November 2025 in einem Unternehmen tätig, um über geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz aufzuklären – und bereits im Januar erhielt ich die Anfrage, Input für eine eigene Handlungsempfehlung zu liefern. Genau das liebe ich an meiner Arbeit: Teil von Veränderungen zu sein, die anderen Menschen das Leben spürbar erleichtern. Mein aufrichtiger Wunsch ist es, dass nachfolgenden Generationen die negativen Erfahrungen, die ich machen musste, erspart bleiben.*

RCS: Lieben Dank!

Das Interview führte Sebastian Krug

„Es gibt mutige Überlegungen, den US-amerikanischen Tendenzen aktiv etwas entgegenzusetzen und alternative Strategien zu entwickeln“

Julia Monro

ist 1981 in Andernach am Rhein in Rheinland-Pfalz geboren und wurde bei Geburt dem männlichen Geschlecht zugewiesen. Sie wuchs in einem konservativen religiösen Umfeld auf und absolvierte zwei technische Berufsausbildungen in der Metallindustrie und in der Informatik und erfüllte lange Zeit ihre „männliche“ Rolle. Durch ein nicht selbstbestimmtes Outing mit 35 Jahren war sie erstmals mit starken Diskriminierungen konfrontiert und verlor einen Großteil ihres konservativen sozialen Umfelds. Mit ihrer Resilienz schaffte sie es nicht nur sich allein durch diese schwere Zeit zu kämpfen, sondern es war auch der Startschuss für ihr Engagement.

Heute ist sie eine der stärksten Stimmen ihrer Community. Sie verhandelt mit Abgeordneten und Regierungen über gesetzliche Vorhaben, berät Unternehmen zur Inklusion von trans Personen am Arbeitsplatz. Mit Sportverbänden wie dem DFB hat sie eine Spielordnung für eine Teilhabe im Fußball erarbeitet und berät aktuell auch den DOSB. Ihre Motivation besteht darin nachhaltige Strukturen zu schaffen, die dazu beitragen Diskriminierungen für trans* Personen zu reduzieren.*

Besonders hervorzuheben ist, dass ihr Engagement größtenteils ehrenamtlich stattfindet. Sie freut sich über Spenden.

Mehr über Julia Monro:

Webseite: julia-monro.de

Wikipedia: de.wikipedia.org/wiki/Julia_Monro

Blog: steady.page/de/juliamonro



Career
Service



JOBS SO GROSS WIE DU

JOBS IN DEINER GRÖSSE

KOMM WACHSEN: [STELLENPORTAL-UNI-FRANKFURT.DE](https://stellenportal.uni-frankfurt.de)

Vielfalt hat viele Formen und Farben

Die Rainbow Career Services im Interview mit Michael Bäcker und Katharina Holoubek von Cosplay Entertainment Austria	96
Die Rainbow Career Services im Interview mit Sabina Ahmed	100
Vom persönlichen Anderssein zum Schlüssel für erfolgreiche Teams // Ein Beitrag von Marcel Friederich, dem MUTMACHER	104

Vielfalt hat viele Formen und Farben:

Die RCS im Interview mit Michael Bäcker und Katharina Holoubek

**Rainbow-Career-Services (RCS):
Katharina und Michael, wie schön heute mit euch das Interview führen zu können.**

Wir vom Rainbow-Career-Team sind total beeindruckt von dem, was ihr leistet! Cosplay Entertainment Austria hilft – als gemeinnütziger Verein – Familien in schwierigen Lebenssituationen, und ihr persönlich dabei auch ganz konkret. Wie kam es dazu? Und wie seid ihr eigentlich auf Bruno aufmerksam geworden, der aktuell dringend eine lebenswichtige Gentherapie benötigt?

Michael:

Mein Vater und ich helfen Kindern und Familien in Not schon seit über zehn Jahren – auch lange bevor es den Verein offiziell gab. Uns war immer wichtig, nicht wegzusehen, sondern dort zu helfen, wo Hilfe wirklich gebraucht wird.

„Uns war immer wichtig, nicht wegzusehen, sondern dort zu helfen, wo Hilfe wirklich gebraucht wird“

Brunos Familie ist direkt auf uns zugekommen und hat uns ihre Situation ge-

schildert. Nach mehreren Gesprächen und sorgfältiger Prüfung war für uns klar: Wir möchten helfen. Wenn man spürt, dass jede Minute zählt und ein Kind eine echte Chance braucht, dann darf man nicht zögern.

RCS: Superheld*innen, Prinzessinnen, Zauberer – so bunt wie euer liebevoller Auftrag, ist auch die jeweilige Verkleidung. Hand aufs Herz, welche Figur ist am beliebtesten? Und näht ihr die Kostüme eigentlich selbst?

Michael:

Ganz klar: Spiderman. Er sorgt fast immer für die größten Reaktionen – leuchtende Augen, Staunen, Begeisterung. Aber auch Prinzessinnen wie Elsa sind ganz vorne mit dabei. Spiderman kennt einfach jedes Kind, und für viele ist er der Inbegriff von Mut und Stärke.

Katharina:

Die meisten Kostüme werden tatsächlich gekauft. Aber wir haben unglaublich talentierte Mitglieder im Verein, die sehr viel selbst anfertigen oder individualisieren. Da steckt ganz viel Kreativität, handwerkliches Können und Liebe zum Detail drin. Jedes Kostüm erzählt am Ende seine eigene kleine Geschichte.

RCS: Die Kinder die ihr unterstützt sind oftmals sehr krank – ihr schenkt mit eurem Einsatz vor Ort Freude, Hoffnung, Geborgenheit.

Alle unter uns, die selbst Kinder haben (oder im Umfeld) wissen, wie unerträglich hart es ist, wenn diese leiden. Wie es sich familiär anfühlen muss, wenn eine Erkrankung schwer und auch weit fortgeschritten ist, ist von außen oft nur bedingt nachvollziehbar.

Neben den körperlichen Symptomen für die kranken Kinder, ist die Situation mental – für alle – auch sehr belastend. Eure Teams begleiten in Krankenhäusern auch schwere Momente. Wie geht ihr damit um? Freude schenken, aber den Kummer nicht mit nach Hause nehmen!? Oder eben doch, da geteilter Schmerz, halber Schmerz ist?

Michael:

Ich glaube, ich versuche in diesen Momenten einfach ganz bei den Kindern zu sein. Man blendet vieles aus, funktioniert, ist präsent. Natürlich nimmt man manches mit nach Hause – aber der Fokus liegt darauf, dem Kind genau in diesem Augenblick ein Lächeln zu schenken.

Katharina:

Für mich ist es so: Du weißt, dass die Zeit, die du mit dem Kind hast, unglaublich kostbar ist. Diese paar Minuten dürfen frei von Krankheit sein.

In diesen Momenten tauchen wir gemeinsam in eine andere Welt ein – wir spielen, lachen, träumen. Das Kind darf einfach Kind sein.



Davor heißt es tief durchatmen, ganz im Moment ankommen. Und dann sieht man, was diese kleine Auszeit bewirken kann. Diese Freude, dieses kurze Vergessen – das gibt auch uns unglaublich viel Kraft.

RCS: Wie sieht euer (Berufs-) leben außerhalb von Cosplay eigentlich aus? Sind die Kindheitsträume hierbei in Erfüllung gegangen?

Michael:

Ja, absolut. Beruflich bin ich in der Dachterrassen-Firma Bäcker tätig, aber mein Herz schlägt ganz klar für diesen Verein. Schon als Kind wollte ich ein Superheld sein.

„Schon als Kind wollte ich ein Superheld sein“

Heute dürfen wir genau das sein – auf unsere ganz eigene Weise. Und mit der Zeit wurde dieser Traum immer größer: nicht nur einzelnen Kindern zu helfen, sondern möglichst vielen. Vielleicht eines Tages allen. Wir sind schon weit gekommen und haben noch viel vor.

Katharina:

Ich war schon immer in kreativen und künstlerischen Bereichen zu Hause, liebe die Schauspielerei und das Eintauchen in Rollen. Gleichzeitig hatte ich immer ein starkes soziales Herz. Bei Cosplay Entertainment Austria verbindet sich beides perfekt.



Ein Moment, der mir besonders im Herzen geblieben ist: Bei einer Convention saß ich über eine Stunde als Batgirl mit einem schwerkranken Kind im Rollstuhl zusammen. Wir sind gemeinsam auf Fantasiereisen gegangen, haben gelacht und gespielt. Die Mutter war zu Tränen gerührt, wie sehr ihr Kind aufgeblüht ist. Dieser Augenblick war für uns alle unvergesslich. Ja – meine Träume haben sich erfüllt.

RCS: Cosplay ist in der Wiener Neustadt zu finden, gibt es Pläne, dass ihr euch auch in anderen Regionen engagiert? Wer euch unterstützen will, in persona oder mit einer Spende, darf / muss was tun?



Michael:

Definitiv. Mein Vater und ich helfen schon seit vielen Jahren auch Familien und Kindern in Ungarn – mit Sachspenden, Besuchen und persönlicher Unterstützung. Das wollen wir weiter ausbauen. Unser Ziel ist es, mit Cosplay Entertainment Austria auch international helfen zu können.

Katharina:

Wir breiten unsere Flügel bereits aus. Wir sind bereit, überall dort zu helfen, wo wir gebraucht werden – solange es uns möglich ist. Jede Region, jedes Kind zählt.

Michael: Es gibt viele Möglichkeiten: Man kann Mitglied werden, ehrenamtlich mit-helfen oder uns mit einer einmaligen oder regelmäßigen Spende unterstützen.

Dauerhafte Spenden helfen uns besonders dabei, schneller reagieren zu können – zum Beispiel, wenn dringend Therapien ermöglicht werden müssen.

Schaut euch gerne unsere Website an und werdet Teil unserer Mission. Jeder von uns kann ein Held / eine Heldin sein.

RCS: Lieben Dank!

Das Interview führte Sebastian Krug

Schaut euch gerne unsere Website an und werdet Teil unserer Mission!

cosplay-entertainment.com



Vielfalt hat viele Formen und Farben:

Die RCS im Interview mit Sabina Ahmed

Rainbow-Career-Services (RCS):

Sabina, schön, dass wir uns heute im Nachgang der Prout-at-work Konferenz bei Audi wiedersehen.

Schon vor Ort, als du auf einem der Panels warst, habe ich gemerkt, dass du einen tollen Humor hast – was sich auch in deinem Insta-Profil (und Namen) „@rolling_queen_official“ wiederfindet.

Bist du als Kind schon immer eine Frohnatur gewesen oder ist das erst später entstanden?

Sabina Ahmed (SA):

Ja, ich war schon als Kind eine Frohnatur. Ich bin in einer liebevollen, stabilen Familie mit drei Geschwistern und vielen Cousins aufgewachsen. Meine Eltern haben mir früh das Gefühl gegeben, selbstverständlich dazuzugehören. Ich wurde nicht überbehütet, sondern – mit der nötigen Achtsamkeit – ganz normal behandelt.

Dieses Umfeld hat mir Sicherheit, Humor und ein starkes Selbstvertrauen mitgegeben. Rückblickend war das eine wichtige Grundlage dafür, dass ich bis heute offen, zugewandt und neugierig durchs Leben gehe – auch beruflich.

RCS: Durch einen Ärztefehler bist du auf deinen Rollstuhl angewiesen und lebst – wie du selbst beschreibst „trotzdem ein wunderbares & normales Leben“.

Wie sehr hilft dir dabei deine positive Grundeinstellung und was kannst du anderen Menschen im Kontext mit auf den Weg geben?

SA: Ich glaube fest daran, dass das Leben für uns gemacht ist – nicht gegen uns. Natürlich gab es Phasen, in denen das nicht leicht war, vor allem in der Teenagerzeit. Unzufriedenheit mit dem eigenen Körper, mit sich selbst, mit der Welt – das kennen fast alle Menschen.

Heute betrachte ich meine Geschichte jedoch anders. Ich frage mich oft: Was wäre gewesen, wenn ich keine Kinderlähmung bekommen hätte? Wäre meine

„Heute betrachte ich meine Geschichte jedoch anders. Ich frage mich oft: Was wäre gewesen, wenn ich keine Kinderlähmung bekommen hätte?“

Familie dann in Indien geblieben? Wäre ich überhaupt nach Deutschland gekommen? Hätte ich all diese Menschen, Begegnungen und Lebensstationen erlebt, die mich geprägt haben?





Was ich anderen Menschen mitgeben möchte:

Uns wird von klein auf – durch Gesellschaft, Medien, Werbung – vermittelt, dass wir einen Mangel haben. Dass uns etwas fehlt. Dass wir erst „genug“ sein müssen, bevor wir etwas geben können. Ich glaube, das Gegenteil ist wahr. Wenn wir unseren Blick darauf richten würden, was wir bereits mitbringen – an Fähigkeiten, Erfahrungen, Empathie –, könnten wir nicht nur uns selbst, sondern auch anderen viel mehr helfen.

Für mich entsteht echte Stärke in dem Moment, in dem wir nicht nur fragen: Was fehlt mir?, sondern: Was kann ich für meinen Nächsten tun?

Und vielleicht auch darin, uns selbst nicht immer so wichtig zu nehmen. Das Leben wird leichter, wenn wir es nicht permanent bewerten, vergleichen oder kontrollieren wollen. Wenn wir lernen,

„Das Leben wird leichter, wenn wir es nicht permanent bewerten, vergleichen oder kontrollieren wollen“

es einfacher zu nehmen – mit mehr Gelassenheit, mehr Humor und mehr Mitgefühl füreinander.

RCS: Du bist bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt, zudem freiberufliche Trainerin/Speakerin und Inklusionsberaterin. Stark – aber auch starkes Arbeitspensum. Wie schaffst du es, alles unter einen Hut zu bringen?

SA: Ha ha – das ist tatsächlich eine sehr gute Frage.

Ich glaube, der wichtigste Faktor ist Leidenschaft. Wenn man für das, was man tut, wirklich brennt, fühlt es sich weniger nach Arbeit und mehr nach Gestaltung an.

Ich würde mich selbst als eine „chaotische, aber sehr gute Organisatorin“ beschreiben. Ich habe viel Energie, arbeite stark aus dem Sinn heraus und vertraue darauf, dass Dinge zusammenfinden, wenn sie inhaltlich stimmen. Diese Mischung aus Struktur und Intuition funktioniert für mich erstaunlich gut.

Am Ende ist es genau diese Begeisterung für meine Themen – Arbeit, Inklusion, Empowerment –, die mir die Kraft gibt, mehrere Rollen miteinander zu verbinden.

RCS: Etwa jede zehnte Person in Deutschland hat laut Statistischem Bundesamt eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung, eine signifikante Zahl die zeigt, wie viele Menschen bei uns eine Einschränkung haben. Die Bandbreite reicht von körperlichen Formen, über chronische Erkrankungen bis hin zu geistigen oder psychischen Behinderungen.

Nicht jede Behinderung ist augenscheinlich also lesbar, vielfach wird aber auch einfach nicht genug hingeschaut.

Wir skizzieren ein Szenario: Ich sehe eine Person im Rollstuhl, die eine Anhöhe herauffährt und es wirkt, also ob das sehr anstrengend ist. Ich möchte innerlich freundlich und hilfsbereit sein, und fragen, ob ich vielleicht etwas mithelfen kann. Mir fehlt vielleicht aber auch der Mut, da ich nichts falsch machen will.

Was für einen Tipp gibst du dieser Person, aus deiner Lebenserfahrung, wie sie damit umgehen soll. Was ist ein guter erster Schritt? Was zu viel? Zu neugierig? Zu aufdringlich? Zu wenig?

SA: Mein Tipp aus eigener Erfahrung: Vertraue deinem Bauchgefühl. Wenn du den Impuls hast zu helfen, dann frage – höflich, ruhig und auf Augenhöhe.

„Vertraue deinem Bauchgefühl. Wenn du den Impuls hast zu helfen, dann frage – höflich, ruhig und auf Augenhöhe“

Ein guter erster Schritt ist ein einfacher Satz wie: „Kann ich Sie unterstützen?“ oder „Brauchen Sie kurz Hilfe?“ Und dann abwarten. Wenn ein Ja kommt, gerne nachfragen: „Was genau kann ich tun?“

Zu viel ist es, ungefragt anzufassen, den Rollstuhl zu schieben oder eine blinde Person einfach am Arm zu packen. Zu wenig ist es, aus Angst nichts zu tun.

Das Schlimmste, was passieren kann, wenn man Hilfe anbietet, ist ein freundliches „Nein, danke“ – oder im schlimmsten Fall ein kurzer, knapper Ton. Mehr passiert nicht.

Viel unangenehmer wäre es, wegzuschauen, obwohl man helfen wollte. Höflich fragen ist kein Übergriff – es ist Menschlichkeit.

RCS: Im Hinblick dessen, was du als Inklusionsberaterin leistest, was sind im Berufsalltag für dich die größten Hür-

den? Was hat sich gut entwickelt, wo hängt unser Land und dabei auch die Betriebe noch nach?

SA: Die größten Hürden im Berufsalltag liegen vor allem im fehlenden Wissen.

Viele Arbeitgeber:innen wissen wenig über Behinderungen, über Fördermöglichkeiten oder über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die sowohl sie selbst als auch Arbeitnehmer:innen schützen würden. Diese Unsicherheit führt oft zu Zurückhaltung – nicht aus bösem Willen, sondern aus Unkenntnis.

Aus Arbeitnehmer:innenperspektive kann ich sagen: Auch mit einem stabilen Lebenslauf und klarer Leistungsbiografie habe ich viele Absagen erlebt. Das geht nicht spurlos an einem vorbei. Man beginnt, sich selbst zu hinterfragen, der Selbstwert leidet, und die Ablehnung wird schnell auf die Behinderung bezogen. Diese Wahrnehmung ist nicht unrealistisch, sondern Ausdruck fehlender Begegnung.

In Deutschland gibt es nach wie vor eine große Distanz zwischen Menschen mit und ohne Behinderung – im Alltag wie im Arbeitsleben. Weil wir zu wenig gemeinsam aufgewachsen sind, fehlt oft die Selbstverständlichkeit im Umgang miteinander.

Gleichzeitig hat sich vieles positiv entwickelt: Es gibt mehr gesetzliche Grundlagen, mehr Förderinstrumente und ein wachsendes Interesse an Inklusion. Was jedoch noch fehlt, ist gelebte Praxis. Andere Länder wirken hier oft offener und einladender. Und genau an dieser Lücke setze ich mit meiner Arbeit an.

RCS: Sabina, herzlichen Dank!

Das Interview führte Sebastian Krug



Marcel Friederich, der MUTMACHER:

Vom persönlichen Anderssein zum Schlüssel für erfolgreiche Teams

Wie fühlt sich das an, wenn du lachen willst, das aber nur so halb funktioniert? Dein Gesicht nicht ganz das tut, was du eigentlich willst? So geht es Menschen mit dem Möbius-Syndrom. Ihnen fehlen Gesichtsnerven, um richtig zu lachen. So wie mir.

Mein Anderssein – meine frühere Schwäche – habe ich inzwischen zu meiner Stärke umgewandelt. Als Keynote Speaker, Business Coach und Buchautor („Mutmacher-Menschen“) möchte ich unsere Gesellschaft jetzt nachhaltig stärken und ermutigen. Für ein respektvolleres, vorurteilsfreieres Miteinander.

Seit Geburt lebe ich mit dem Syndrom, durch das ich mit einem schrägen Gesicht durchs Leben gehe. Wenn ich lache, dann lacht bei mir nur die rechte Gesichtshälfte, während die linke starr bleibt. Dadurch ergibt sich ein ziemlich schräges Lachen, was Außenstehende schnell verunsichern kann. Diese körperliche Beeinträchtigung hat mich lange Zeit negativ beeinflusst. Und sie hat mich glauben lassen, ich sei weniger wert als andere Menschen.

Aus diesem Strudel habe ich einen Ausweg gesucht – und begann bereits in der Schulzeit, als freier Mitarbeiter

für die Lokalzeitung zu schreiben. Dies war meine Kraftquelle, das hat mich gestärkt.

Gleichzeitig wurde es zur gefährlichen Kompensationsstrategie: Ich dachte, ich müsse viel härter arbeiten und beruflich viel erfolgreicher sein als andere, um zumindest ein wenig Wertschätzung im Leben zu erhalten.

„Ich dachte, ich müsse viel härter arbeiten und beruflich viel erfolgreicher sein als andere“

Durch diesen Antrieb ist mir beruflich ein Weg gelungen, auf den ich heute rückblickend schon stolz bin. Aber mir ist ebenso bewusst, dass Kompensation einen sehr großen Anteil daran trägt. Erst nachdem ich mehrere Traumjobs ausüben durfte – zuletzt als Leiter der externen Unternehmenskommunikation der DFL (Dachorganisation der Fußball-Bundesliga) –, habe ich mir mit Mitte 30 intensivere Gedanken über mich und meine Behinderung gemacht.





Anfang 2023 sprach ich in einem Podcast erstmals öffentlich über meine Behinderung und über mein Anderssein. Daraufhin erreichte mich eine Welle von tollem, berührenden Feedback: Menschen schildern mir bis heute stetig, wie viel Kraft sie für ihr eigenes Leben und das individuelle Anderssein schöpfen, wenn ich positiv konnotiert über mein Leben mit körperlicher Behinderung spreche. Beginnend mit besagtem Podcast 2023 habe ich mehr und mehr realisiert, welche Wirkung meine persönliche Geschichte erzielen kann. Daher habe ich meinen sportlichen Traumjob aufgegeben, um zu Jahresbeginn 2025 einen ganz neuen Weg einzuschlagen: als Keynote Speaker, Business Coach und Buchautor. All meine Tätigkeiten sind gebündelt unter dem Slogan MUTMACHER.

Für Unternehmen ist es außerordentlich wichtig, auf Chancengleichheit und ein vielfältiges, respektvolles und möglichst vorurteilsfreies Miteinander der Belegschaft zu setzen. Das ist für mich der Schlüssel, damit

„Für Unternehmen ist es außerordentlich wichtig, auf Chancengleichheit und ein vielfältiges, respektvolles und möglichst vorurteilsfreies Miteinander der Belegschaft zu setzen“

ganz unterschiedliche Menschen vertrauensvoll zusammenarbeiten – und um wirtschaftlich nachhaltig erfolgreich zu sein.

Aber: Leicht umsetzbar ist das nicht! Hier sehe ich vor allem zwei Knackpunkte:

1. Viele Unternehmen präsentieren sich öffentlichkeitswirksam als vielfältig und fortschrittlich: Sie posten bei Social Media regelmäßig zu Aktionstagen wie dem Diversity-Day oder dem IDAHOBIT, oder sie hängen vor dem Unternehmensingang eine Regenbogenfahne auf. Allerdings stimmt das kommunizierte Diversity-Bestreben oft nicht mit den intern umgesetzten Aktivitäten überein, bemängelt der 2024 veröffentlichte EY European DEI Index. Führungskräfte behaupten gerne, ihr Führungsstil und das gesamte Unternehmen seien divers und inklusiv – doch viele Mitarbeitende sehen das anders. Die Schlussfolgerung der Studie: Viele Führungskräfte würden ihre Diversity-Aufgabe entweder unterschätzen, oder sie seien selbst zu optimistisch hinsichtlich ihrer Inklusions- und Diversitätsleistungen.

2. Dass vielfältige besetzte Teams mehr und unterschiedliche Ideen produzieren, liegt ob unterschiedlicher Sichtweisen der Teammitglieder auf der Hand. Jedoch fand die US-Soziologin Lynda Gratton in mehreren Studien heraus, dass vielfältig besetzte Teams oft unproduktiv werden, denn Menschen arbeiten bevorzugt

mit Menschen zusammen, die ihnen ähnlich sind. Je vielfältiger und heterogener Teams besetzt sind, mindert das die teaminterne Kooperationsbereitschaft, und damit auch die Produktivität.

Aufgrund genannter Knackpunkte habe ich MUTMACHER-Workshops für Führungskräfte sowie MUTMACHER-Teamtage entwickelt.

Was ist der Fokus bei MUTMACHER-Workshops für Führungskräfte?

Hierbei arbeiten wir am individuellen Weg, zu einer MUTMACHER-Führungskraft zu werden. Alles basiert auf meinem persönlichen Leitmotto „Mut zum Anderssein“ – sich selbst und das eigene Anderssein zu akzeptieren und gleichzeitig anderen den Raum zu lassen, sich individuell zu entfalten. Sehr ähnliche Charaktereigenschaften benötigen Führungskräfte, um ihrer Diversity- und Inklusions-Aufgaben ge-

recht zu werden: Erst einmal müssen sie selbst gefestigt in ihrem eigenen Charakter sein, damit wiederum Teammitglieder vollständiges Vertrauen und gegenseitiges Verständnis verspüren können.

So werden Mitarbeitende bestärkt, zum eigenen Anderssein zu stehen – mit dem Wissen, dass sie von ihrer Führungskraft ernst genommen und wertgeschätzt werden, unabhängig davon, welche vermeintlichen Schwächen oder Andersartigkeiten sie offenbaren.

Bei MUTMACHER-Teamtagen arbeite ich mit Teams oder kleineren Abteilungen am gemeinschaftlichen Weg, sich gegenseitig zu stärken, Potenziale zu entfalten, die teaminterne Kooperationsbereitschaft zu steigern – und einen MUTMACHER-Spirit zu entwickeln.



Foto: © Gemischte Tüte

Und was mache ich als Keynote Speaker?

Bei meinen Impulsvorträgen spreche über Vorurteile und Vorteile des Andersseins, wie es dir gelingen kann, neuen Mut und Selbstwert zu gewinnen – und wie du das individuelle Anderssein zu deiner Stärke transformierst.

Dabei erläutere ich meinen persönlichen Weg: mein Leben mit körperlicher Behinderung, wie ich es trotzdem oder gerade deshalb zu meinen Traumberufen im Profisport geschafft habe – bis hin zu meiner neuen Erfüllung als Initiator der MUTMACHER-Bewegung.

Genauso erkläre ich, wie es andere Menschen mit verschiedenen Schick-

salsschlägen und Lebenshürden (sichtbar wie nicht-sichtbar) geschafft haben, neuen Mut und neue Kraft zu schöpfen.

Diese Vorträge halte ich bei Unternehmen (z.B. für Mitarbeitenden- oder Kundenevents) ebenso wie für HR- oder Inklusions-Messen.

Bei all meinen Tätigkeiten verfolge ich zwei übergeordnete Ziele: Menschen individuell zu bestärken, zu sich zu stehen und das eigene Anderssein zu akzeptieren. Und gleichzeitig, um die Gesellschaft zu stärken – für ein respektvolleres und vorurteilsfreieres Miteinander zu ermöglichen.

Und das alles mit einem ziemlich schrägen Lachen im Gesicht ...

„Bei all meinen Tätigkeiten verfolge ich zwei übergeordnete Ziele: Menschen individuell zu bestärken, zu sich zu stehen und das eigene Anderssein zu akzeptieren. Und gleichzeitig, um die Gesellschaft zu stärken – für ein respektvolleres und vorurteilsfreieres Miteinander zu ermöglichen“

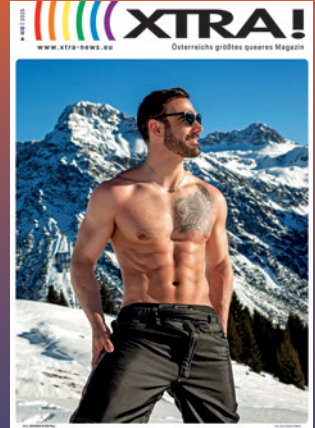
Weitere Infos:

www.marcelfriederich.de





XTRA!



XTRA! ist Österreichs führendes queeres Lifestyle-Magazin und seit 1992 eine unverzichtbare Informationsquelle für die LGBTIQ+-Community im gesamten deutschsprachigen Raum. Mit spannenden Reportagen, persönlichen Interviews und aktueller Berichterstattung bietet XTRA! eine unverwechselbare Plattform für queere Stimmen, Kultur und Aufklärung.

Das Magazin deckt eine große Bandbreite an Themen ab – von queerer Politik und Aktivismus über Gesundheit und Sexualität bis hin zu Kultur, Lifestyle, Mode, Reisen, Gastronomie, Kunst und Events und vieles andere. Jede Ausgabe bietet Raum für Vielfalt, Repräsentation und relevante Diskurse innerhalb und außerhalb der Community.



www.xtra-news.eu



Gastbeitrag Schweiz

WyberNet – Beruf Kultur Freizeit: Seit 25 Jahren vernetzt WyberNet
lesbische Frauen in der Schweiz 112

Seit 25 Jahren vernetzt WyberNet lesbische Frauen in der Schweiz

WyberNet ist eine lesbische Community in der deutschsprachigen Schweiz. Seit exakt 25 Jahren schaffen die engagierten Mitglieder Raum für Austausch, Sichtbarkeit und gegenseitige Unterstützung – persönlich, beruflich und gesellschaftlich.

Im Zentrum von WyberNet steht die Vision, lesbische Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu stärken und ihnen gleichzeitig eine Plattform für Begegnung, Vernetzung und Sichtbarkeit zu bieten. Gegründet im Jahr 2001 als Business-Netzwerk, hat sich der Verein zu einer aktiven Gemeinschaft mit fünf regionalen Gruppen in der ganzen Deutschschweiz entwickelt. Die grössten Gruppen haben wir in Zürich und Bern, dazu kommen unsere Communities in Luzern, Basel und dem Thurgau. Rund 90 Mitglieder unterschiedlichster Berufs- und Lebenswege prägen WyberNet heute. Besonders stolz sind wir auf unsere grosse Altersspanne: Unsere Mitglieder sind zwischen 35 und 78 Jahre alt

– WyberNet ist damit auch eine echte Generationen-Plattform für Lesben.

60 Events pro Jahr

WyberNet lebt von Begegnungen. Rund 60 Events pro Jahr bieten Gelegenheit zum Kennenlernen, Austauschen und gemeinsamen Erleben: monatliche Regionaltreffen, Online- und Offline-Talks, Apéros, kulturelle Anlässe wie Filmabende oder Lesungen sowie gemeinsame Aktivitäten – vom Natur-Wochenende über Städtereisen bis zum offenen Austausch über berufliche Herausforderungen. Besonders beliebt sind die überregionalen Events. In unserer internen Hitparade ganz oben stehen das Ski-, Camping- und Wellness-Weekend sowie die



Foto: © WyberNet

grosse WyberNet-Community-Bar an der Zurich Pride. Diese Anlässe sind weit mehr als «nice to have»: Sie sind zentral für die Vernetzung, den Zusammenhalt und die Gewinnung von neuen Mitgliedern. Entsprechend haben wir 2024 auch unseren Claim weiterentwickelt – vom etwas in die Jahre gekommenen «Gay Business Women» hin zu «WyberNet – Beruf Kultur Freizeit».

Kultstatus geniesst zudem unsere jährliche Generalversammlung. Statt trockener Traktanden hat sich die GV zu einem dreitägigen Happening mit hohem Unterhaltungswert entwickelt. 2026 stand sie ganz im Zeichen des 25-Jahr-Jubiläums – hoch über den Dächern von Zürich.

Über die Grenze hinaus

Ein Anliegen von WyberNet ist die Sichtbarkeit lesbischer Identitäten in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft.

„Ein Anliegen von WyberNet ist die Sichtbarkeit lesbischer Identitäten in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft“

Wir pflegen daher auch den Kontakt zu Netzwerken über die Schweizer Grenze hinaus. Herzlich verbunden fühlen wir uns zum Beispiel mit den «Wirtschaftsweibern» in Deutschland, mit denen wir ein Mentoringprogramm durchführen.



Vor fünf Jahren haben wir das inzwischen professionalisierte HR-Gütesiegel Swiss LGBTI-Label mitgegründet, dem aktuell 80 Firmen angehören. Unsere Members profitieren von unserer Mitgliedschaft bei den Business and Professional Women Switzerland (BPW).

WyberNet verbindet Lesben in der Schweiz – seit 25 Jahren und mit viel Lust auf die Zukunft.

www.wybernet.ch





Unternehmen stellen sich vor

A&O Shearman	118
ADVANT Beiten	120
Arbeitsmarktservice Österreich	121
BaFin – Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht	122
Baker McKenzie	124
BNP Paribas	126
BwConsulting GmbH	128
CMS	130
Coca-Cola HBC Österreich	131
Commerzbank AG	132
Commerz Business Consulting GmbH	133
DekaBank	134
Deloitte Österreich.....	135
Deutsche Bundesbank	136
Deutscher Wetterdienst.....	137
DLA Piper UK LLP	138
DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH	139
Deutsche WertpapierService Bank AG.....	140
DZ BANK AG.....	142
FRESHFIELDS	144
Gleiss Lutz	146
GvW Graf von Westphalen.....	147
Haus der Volksarbeit e.V.	148
Helaba	149
Hero Software GmbH	150
ING Deutschland	151

IT-Services der Sozialversicherung GmbH (ITSV)	152
Jefferies.....	153
KfW Bankengruppe	154
Kita Frankfurt.....	156
KPMG Austria Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH.....	157
Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG	158
Linklaters LLP	159
ÖBB Konzern	160
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien.....	161
REWE Group Österreich	162
RÖDL	163
Roland Berger	164
Simmons & Simmons LLP	165
Sozialpädagogischer Verein zur familienergänzenden Erziehung e.V.....	166
Stadt Wien.....	167
Studienbeihilfenbehörde	168
Sweco GmbH	169
The Walt Disney Company (Germany) GmbH	170
Theresien Kinder- und Jugendhilfe und St. Josephshaus e.V.	171
Union Investment.....	172
Universität zu Köln	174
Universitätsmedizin Frankfurt.....	176
Veterinärmedizinische Universität Wien	177
Wiener Stadtwerke-Gruppe	178
zeb consulting	180

A&O SHEARMAN

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	A&O Shearman
Branche	Rechtsberatung
Standorte	Frankfurt am Main, Hamburg, Düsseldorf, München
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	500 in Deutschland, 7.000 weltweit
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• Rechtswissenschaften• Wirtschaftsrecht• Wirtschaftswissenschaften/BWL• Wirtschaftsinformatik• Informatik• Soziologie/Psychologie
Gewünschte Zusatzqualifikationen	LL.M. (bei Rechtswissenschaften)
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none">• Praktika• Werkstudententätigkeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Direkteinstieg in unseren Legal sowie Business Teams
Homepage	aoshearman.com/en/careers
Ansprechpartner*in	Melany Zapata
Anschrift	A&O Shearman Große Gallusstraße 14 60315 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Direkt über unser Karriereportal oder über germany.recruitment@aoshearman.com

Belong. Excel.

Wir fördern vielfältige Perspektiven und eine inklusive Kultur. So schaffen wir gemeinsam neue Wege für unsere Mitarbeitenden, unsere Mandanten und die Welt.

Begleite uns dabei!



Learn more:

aoshearman.com/careers/germany

📍 @aoshearman_de

✉️ recruitment.germany@aoshearman.com

ADVANT Beiten

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	ADVANT Beiten
Branche	Rechtsberatung & Notariat
Standorte	Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Frankfurt, Freiburg, München, Brüssel, London, Moskau, Beijing
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	600
Gesuchte Fachrichtungen	Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften & Steuern
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Juristische Praktika, Wissenschaftliche Mitarbeit, Referendariat
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Volljurist:innen, Steuerberater:innen
Homepage	advant-beiten.com
Ansprechpartner*in	Jule Dillbahner Specialist Recruiting & Employer Branding Tel.: +49 69 756095-416 E-Mail: jule.dillbahner@advant-beiten.com
Anschrift	Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH Mainzer Landstraße 36 60325 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Jule Dillbahner E-Mail: jule.dillbahner@advant-beiten.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Arbeitsmarktservice Österreich
Branche	Öffentlicher Sektor - Arbeitsmarktdienstleistungen
Standorte	In allen Bundesländern vertreten; 9 Landesgeschäftsstellen, 98 regionale Geschäftsstellen, 6 Zweigstellen und 70 BerufsInformationsZentren (BIZ).
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich)	Über 6.000 Mitarbeiter_innen österreichweit
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Soziales, Bildung und Beratung • Wirtschaft, Management und Recht • IT, Daten und Digitalisierung • Kommunikation, Medien und Politik • Verwaltung, Service und Fachkraft für Büromanagement/Kaufleute
Gewünschte Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrung in Beratung, Betreuung oder Service • Interesse an Arbeitsmarkt-, Sozial- oder Personalthemen • Freude an Vielfalt und der Arbeit mit Menschen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Wir suchen Menschen mit vielfältigen fachlichen Profilen und Ausbildungswegen
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Einen krisensicheren Arbeitsplatz in einer öffentlich-rechtlichen Organisation • Faire und transparente Entlohnung auf Basis klarer Gehaltsstrukturen • Flexible Arbeitszeitmodelle • Sinnstiftende Tätigkeit mit hoher gesellschaftlicher Relevanz • Vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
Homepage	ams.at
Bewerbungen an:	https://www.ams.at/organisation/karriere-beim-ams/aktuelle-stellenausschreibungen



BaFin

Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungsaufsicht

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	BaFin – Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
Branche	Öffentlicher Dienst
Standorte	Bonn, Frankfurt am Main
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Ca. 3.000
Gesuchte Fachrichtungen	Jura, Wirtschaftswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, IT, Mathematik, Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Büromanagement, Fachinformatik und weitere.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Erfahrungen in der Finanzbranche erleichtern den Einstieg. Bei einzelnen Positionen können darüber hinaus weitere Erfahrungen/Kenntnisse gefordert sein. Die meisten Positionen eignen sich aber ausdrücklich für Berufseinsteiger*innen.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Referendar*innen, • Praktikant*innen (ausschl. Pflichtpraktika)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Wir suchen motivierte, qualifizierte Kolleg*innen, die engagiert in interdisziplinären Teams arbeiten. Wir bieten die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes mit Transparenz und Fairness. Alle, die möchten, können mit internationalem Bezug arbeiten, dabei auch vorübergehend bei einer europäischen Institution. Durch unser breites und großzügiges Fortbildungsangebot fördern wir aktiv die Entwicklung unserer Kolleg*innen im #teambafin.
Homepage	bafin.de
Ansprechpartner*in	Dagmar Beck karriere@bafin.de 0228/4108-2100
Anschrift	Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn
Bewerbungen an:	Unser Jobportal: team.bafin.de



Foto: © Ketut Subiyanto auf pexels.com

RAINBOW
CAREER | DAY 

Baker McKenzie.

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



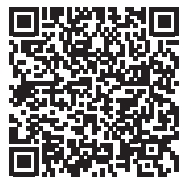
Firmenname	Baker McKenzie Rechtsanwaltsgesellschaft mbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern
Branche	Rechtsberatung
Standorte	National: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, München Weltweit: 72 Standorte in 42 Ländern
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Arbeitnehmer:innen weltweit: 11.915
Gesuchte Fachrichtungen	Wir beraten nationale und internationale Unternehmen und Institutionen auf allen Gebieten des Wirtschafts- und Steuerrechts.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Von Volljurist:innen wünschen wir uns zweimal vollbefriedigend im Examen, verhandlungssichere Englischkenntnisse, eine Promotion und/oder einen LL.M., unternehmerisches Denken und ausgeprägte Soft Skills. Wirtschaftsjurist:innen sollten einen sehr guten Abschluss in Wirtschaftsjura und verhandlungssichere Englischkenntnisse mitbringen. Wir wünschen uns von Volljurist:innen wie von Wirtschaftsjurist:innen ein ausgeprägtes Interesse an aktuellen Themen wie Innovation, Digitalisierung und Legal Tech.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Praktikant:innen bietet die Kanzlei ein individuelles Ausbildungsprogramm mit einer erfahrenen Anwältin oder einem erfahrenen Anwalt als Coach. Die Referendarausbildung gehört zu den besten am Markt und beinhaltet Förderprogramme mit einer persönlichen Mentorin oder einem persönlichen Mentor, fachlichen / Soft-Skills-Schulungen und möglichen Auslandsaufenthalten.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Einstiegsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Karrierebegleitung, Aus- und Weiterbildungsprogramme (Inhouse University), European Associate Meetings, Mobility Programme für Associates und Partner:innen, Baker Charta, Wellbeing- und ID&E-Programme
Homepage	karriere.bakermckenzie.com/en
Ansprechpartner*in	Miriam Böhm, Manager Employer Branding & Recruiting Miriam.Boehm@bakermckenzie.com ; +49 69 299 08 242
Anschrift	Junghofstraße 9, 60315 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Miriam.Boehm@bakermckenzie.com

Baker McKenzie.

Think **opportunity**
Think Baker McKenzie

Der Karrierepodcast Life with Baker

Hier erfahrt ihr alles, was ihr schon immer über den Arbeitsalltag in einer Großkanzlei wissen wolltet! Seid dabei und erhaltet spontane, erfrischende & ganz persönliche Einblicke hinter die Kulissen rund um Themen wie Innovation, bAgile, Mobility, Diversity, unsere Aus- und Weiterbildungsangebote sowie spannende Aufgaben und Projekte.



**NEUGIERIG?
HÖRT REIN!**



Miriam Böhm
Manager Employer
Branding & Recruiting
+496929908242
miriam.boehm@bakermckenzie.com
bakermckenzie.com

Sarah Willems
Manager Employer
Branding & Recruiting
+496929908487
sarah.willems@bakermckenzie.com
bakermckenzie.com



BNP PARIBAS

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	BNP Paribas
Branche	Finanz-/Bankenbranche
Standorte	16 Standorte in Deutschland
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	6.200 Mitarbeitende (Deutschland)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none">• Praktikum• Working Student• Graduate Programm
Homepage	bnpparibas.de/de/karriere/bnp-paribas-als-arbeitgeber
Ansprechpartner*in	Anna Streck (anna.streck@bnpparibas.com) Maximilian Bilz (maximilian.bilz@bnpparibas.com)
Anschrift	BNP Paribas S.A. Niederlassung Deutschland Senckenberganlage 19 60325 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	group.bnpparibas/en/careers/all-job-offers/germany

STABIL. INNOVATIV. ZUKUNFTSWEISEND.

IHR PARTNER, UM DEN WANDEL ZU GESTALTEN.



BNP PARIBAS

Die Bank
für eine Welt
im Wandel



Firmenname	BwConsulting GmbH
Branche	Inhouse-Consulting
Standorte	Troisdorf, Berlin
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Ca. 280
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• Wirtschaftswissenschaften• Geisteswissenschaften• MINT
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Projektmanagementzertifizierungen sind wünschenswert, aber kein Muss
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none">• Praktikum• Werkstudent*innen-Tätigkeit
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Mit Masterabschluss Einstieg als Consultant
Homepage	bwconsulting.de/lgbtiq
Ansprechpartner*in	Felix Eckstein, Philipp Wollscheid, Yvonne Johansson
Anschrift	Mühlheimer Str. 17 53840 Troisdorf Schöneberger Ufer 91 10785 Berlin
Bewerbungen an:	www.bwconsulting.de/stellenangebote oder per Mail an bewerbung@bwconsulting.de

TALENTPOOL

DES CAREER SERVICE



Illustration KI-generiert: Microsoft Designer

Jobsuche leicht gemacht:

Lade **deinen CV** auf dem Stellenportal der Goethe-Universität hoch und erhalte attraktive Jobangebote!

stellenportal.uni-frankfurt.de





Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	CMS
Branche	Rechts- und Steuerberatung / nat. u. internat. Wirtschaftsrecht
Standorte	DE: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart; INT: Brüssel und Silicon Valley
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Berufsträger:innen national / international: > 750 / > 7.200 Partner:innen national / international: > 200 / > 1.300
Gesuchte Fachrichtungen	Entdecken Sie die bunte Welt von CMS. Wir bieten Ihnen eine Vielzahl spannender Möglichkeiten und attraktive Karriereperspektiven. Lassen Sie uns Ihre Berufung finden und gemeinsam erfolgreich sein. Der wichtigste Faktor für unseren Erfolg sind Sie. Unsere aktuellen Stellenangebote finden Sie unter career.cms-hs.com/
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Sie haben Ihr Studium mit Bravour abgeschlossen? Vielleicht haben Sie noch weitere Qualifikationen erworben? Bei uns finden Sie nun den attraktiven Rahmen, um Ihre Fähigkeiten in der Praxis anzuwenden.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Praktikant:innen, Referendar:innen, Anwalts-/Wahlstation, Teilzeitbeschäftigung für Doktorand:innen
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Wir bieten Ihnen interessante und anspruchsvolle Mandate mit internationalem Bezug, Mandantenkontakt von Anfang an sowie qualitativ hochwertige Weiterbildung. Während Ihrer Karriere werden Sie durchwegs von unseren Partner:innen im Rahmen eines fortdauernden Mentorings begleitet und nachhaltig unterstützt. Auf Ihrem Weg fördern wir Sie und begleiten Sie beim Erreichen Ihrer persönlichen Karriereziele. Die CMS Karrieremodelle bieten Ihnen Transparenz in den einzelnen Karriereschritten und klare Aufstiegschancen – sowohl für Rechtsanwält:innen als auch für Wirtschaftsjurist:innen.
Homepage	KarriereStart - CMS Karriere (cms-hs.com) (https://career.cms-hs.com/)
Ansprechpartner*in	CMS Karriere-Team, recruitment@cms-hs.com
Anschrift	CMS Hasche Sigle, Lennéstraße 7, 10785 Berlin
Bewerbungen an:	Wir suchen Menschen, die mutig und innovativ sind, die Haltung zeigen und mit eigenen Perspektiven die Zukunft gestalten wollen. Bewerben Sie sich jetzt über unsere Karriereseite und werden Sie ein Teil von CMS!



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Coca-Cola HBC Österreich
Branche	Getränkebranche Wir sind eines der größten heimischen Unternehmen im Segment der alkoholfreien Getränke und ein konzessionierter Abfüller der The Coca-Cola Company.
Standorte	Wien (Bürostandort), Edelstal (hochmodernes Produktions- und Logistikzentrum) und regionale Verkaufszentren und Auslieferungslager in ganz Österreich (Asten, Salzburg, Innsbruck, Dornbirn, Premstätten, Klagenfurt).
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Wir beschäftigen rund 800 Mitarbeiter:innen in Österreich und 33.000 Mitarbeiter:innen weltweit in der Coca-Cola HBC Gruppe.
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wien: Sales, Marketing, Communications, Finance, People & Culture (Personalwesen), Legal, Procurement sowie Supply Chain. • Verkaufszentren: Sales mit Fokus auf den Außendienst, vereinzelt Marketing. • Edelstal: Supply Chain, Stellen direkt an den Produktionslinien und im Logistikzentrum.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Je nach Bereich suchen wir nach unterschiedlichen (Zusatz-)Qualifikationen, die sowohl Hard als auch Soft Skills miteinschließen. Wonach wir jedoch bei jeder Person suchen, ist ein offenes Mindset, sowie die Motivation mit uns gemeinsam zu wachsen und unsere Strategie in Hinblick auf unser 24/7 Portfolio voranzutreiben.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Teilzeitpositionen, geringfügige Positionen, (Ferial-)Praktika und je nach Bereich auch Betreuung von Abschlussarbeiten.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • International Leadership Trainee Program • Lokales Young Professional Programm • Direkte Einstiegspositionen
Homepage	at.coca-colahellenic.com
Ansprechpartner*in	Angelika Bramauer, Employer Branding & Culture Programs Manager Danijela Andratsch, Senior Talent Acquisition Partner
Anschrift	Coca-Cola HBC Austria GmbH Clemens-Holzmeister-Straße 6, 1100 Wien
Bewerbungen an:	Online über: careers.coca-colahellenic.com/de_DE/careers Bei technischen Problemen bitte an folgende E-Mail Adresse wenden: austria.careers@cchellenic.com



COMMERZBANK

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Commerzbank AG
Branche	Finanzdienstleistung
Standorte	Deutschlandweit und international in mehr als 40 Ländern
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Insgesamt rund 39.800 Mitarbeitende
Gesuchte Fachrichtungen	Bei uns gibt es die Möglichkeiten als Praktikant*in, aber auch als Trainee zu starten. Von Spezialisten- bis hin zu Generalisten-Programmen bilden unsere Traineeprogramme die volle Vielfalt des modernen Bankings ab. Grundsätzlich sind bei uns sowohl Bachelor- als auch Masterstudierende aller Fachrichtungen herzlich willkommen.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Bei uns zählt das Gesamtbild aus Studienleistung sowie die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten. Dabei gilt: Ein Studium in Rekordzeit ist schön, Praxiserfahrung aber noch besser.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Duales Studium, Studienpraktika, Traineeprogramm, Referendariat
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramme, Direkteinstieg
Homepage	commerzbank.de/karriere
Ansprechpartner*in	info-recruiting@commerzbank.com Tel.: + 49 69 935 39 0008
Anschrift	Commerzbank AG Kaiserplatz 60311 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	jobs.commerzbank.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



COMMERZ BUSINESS
CONSULTING

Firmenname **Commerz Business Consulting GmbH**

Branche Finanzen, Beratung

Standorte Frankfurt, Eschborn

**Anzahl der Mitarbeiter*innen
(Deutschland, weltweit)** 105

Gesuchte Fachrichtungen alle Fachrichtungen darunter auch MINT-Studiengänge

**Gewünschte
Zusatzqualifikationen** Interesse am Bankgeschäft

**Wir suchen/bieten
studienbegleitend...** Consulting Interns (w/m/d)
commerz-business-consulting.de/karriere/jobs/praktikant

**Wir suchen/bieten
Absolvent*innen...** Consultant (w/m/d)
commerz-business-consulting.de/karriere/jobs/consultant

Homepage commerz-business-consulting.de

Ansprechpartner*in Alina Averbek (AlinaMarie.Averbek@commerzbank.com)

Anschrift Commerz Business Consulting
Helfmann-Park 5
65760 Eschborn

Bewerbungen an: commerz-business-consulting.de/karriere/jobs



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	DekaBank
Branche	Finanzbranche
Standorte	Frankfurt, Luxemburg
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Über 5.000
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Informatik, Mathematik, Rechtswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Werkstudententätigkeit, Praktikum und Abschlussarbeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramme und Direkteinstieg
Homepage	karriere.deka.de
Ansprechpartner*in	nachwuchs@deka.de
Anschrift	Lyoner Straße 13 60528 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Onlinebewerbung über Karriereseite: karriere.deka.de



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

Deloitte.

Firmenname	Deloitte Österreich
Branche	Audit & Assurance, Tax & Legal, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation
Standorte	17 Standorte in Österreich in über 150 Ländern weltweit
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	1.900 Mitarbeitende in Österreich Rund 460.000 Mitarbeitende weltweit
Gesuchte Fachrichtungen	Neben betriebswirtschaftlichen oder rechtswissenschaftlichen Backgrounds kannst du bei uns auch mit technischen Studiengängen wie Informatik, Mathematik, Versicherungsmathematik bzw. Physik sowie sozialwissenschaftlichen Richtungen von Psychologie bis Soziologie einsteigen.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Wir suchen laufend nach aufstrebenden Talenten, die gemeinsam mit uns die Zukunft gestalten wollen. Bei uns zählen Teamwork und Kommunikationsfähigkeiten genauso wie analytisches Denken, Lernbereitschaft und die Fähigkeit, innovative Lösungen zu finden.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Jobs und Praktika in Teilzeit und Vollzeit • Deloitte Academy (studienbegleitendes Praktikumsprogramm) in den Bereichen Audit, Accounting & Controlling sowie Tax
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<p>A career built around you.</p> <p>Möchtest du deine Leidenschaft für Daten und Innovation in die Praxis umsetzen oder durch dein analytisches Denken glänzen? Vielleicht findest du auch Gefallen daran, rechtliche Herausforderungen zu meistern oder dein Talent in der Organisationsentwicklung mit gesellschaftlichem Impact zu verbinden? Bei Deloitte findest du die perfekte Bühne für deine Kompetenzen und Interessen. Unabhängig von deiner Studienrichtung bieten wir dir vielfältige und maßgeschneiderte Karrieremöglichkeiten, bei denen du deine Ideen einbringen, dich weiterentwickeln und gemeinsam mit uns die Zukunft gestalten kannst.</p>
Homepage	deloitte.at/karriere
Ansprechpartner*in	Theresa Glinzerer, tglinzerer@deloitte.at
Anschrift	Renngasse 1/Freyung, 1010 Wien, Österreich
Bewerbungen an:	www.deloitte.at/jobs



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Deutsche Bundesbank
Branche	Öffentlicher Dienst, Banken
Standorte	Zentrale in Frankfurt am Main und bundesweit weitere Standorte
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Über 10.000 Mitarbeiter*innen
Gesuchte Fachrichtungen	VWL, BWL, WiWi, IT, Jura, Ingenieure, Architekten, Techniker*innen, Quereinsteiger*innen
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Mind. gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Hochschulpraktika, Werkstudentische Tätigkeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramme (Bachelor und Master), Direkteinstieg
Homepage	bundesbank.de/de/karriere
Ansprechpartner*in	Employer-branding@bundesbank.de
Anschrift	Wilhelm-Epstein-Straße 14 60431 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Über unsere Jobbörse: bundesbank.de/de/karriere/jobboerse



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

Deutscher Wetterdienst
Wetter und Klima aus einer Hand



Firmenname	Deutscher Wetterdienst
Branche	Öffentlicher Dienst
Standorte	Offenbach am Main (Zentrale), Hamburg, Essen, Potsdam, Leipzig, Stuttgart, München, Hohenpeißenberg, Lindenberg
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Ca. 2100
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Agrar-, Forst und Umweltwissenschaften • Informatik / Informationstechnologie • Ingenieurwesen • Medien, Kommunikation & Marketing • Naturwissenschaften & Mathematik • Öffentliche Verwaltung • Rechtswissenschaften (Jura) • Sozialwissenschaften • Wirtschaftswissenschaften, Steuern & Management
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Pflichtpraktika im Bachelor- oder Masterstudium • Bachelor- und Masterarbeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	für den Berufseinstieg
Homepage	dwd.de/arbeitgeber
Ansprechpartner*in	Michael Both
Anschrift	Frankfurter Straße 135 63067 Offenbach am Main
Bewerbungen an:	<p>https://www.bav.bund.de/SiteGlobals/Forms/Archiv/OffeneStellen/suche_form.html?cl2Location_Bezeichnung=DeutscherWetterdienst</p> <p>oder</p> <p>personalmarketing@dwd.de</p>



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	DLA Piper UK LLP
Branche	Rechtsberatung
Standorte	90 Standorte in über 40 Ländern weltweit, 5 Büros in Deutschland: Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	weltweit ca. 12.000 Mitarbeiter:innen, davon mehr als 650 in Deutschland
Gesuchte Fachrichtungen	Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Eine Promotion oder einen im Ausland erworbenen Master of Laws (LL.M.) begrüßen wir, sind jedoch keine zwingende Voraussetzung.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Wir bieten Praktika im Rahmen unserer sechswöchigen Spring School Februar bis März) und Summer School (August bis September) an.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Referendarinnen und Referendaren ermöglichen wir eine exzellente Ausbildung in der Anwalts- und/oder Wahlstation, gerne auch als Auslandsreferendariat. Wissenschaftliche Mitarbeit ist bei uns auch während Überbrückungszeiträumen sowie neben der Promotion oder dem Referendariat möglich. Unsere Berufseinsteigerinnen und -einsteiger haben von Beginn an Kontakt zu Mandantinnen und Mandanten und erleben die Zusammenarbeit mit den internationalen Standorten von DLA Piper in ihrer täglichen Arbeit.
Homepage	dlapipercareers.de
Ansprechpartner*in	Julian Bussmann, Recruitment Marketing Specialist recruiting.germany@dlapiper.com , +0221 277 277 177
Anschrift	DLA Piper UK LLP Neue Mainzer Str. 6-10 60311 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Direkt über unsere Website dlapipercareers.de oder an recruiting.germany@dlapiper.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH
Branche	Rechtsberatung
Standorte	90 Standorte in über 40 Ländern weltweit. 1 Büro in Österreich: Schottenring 2-6, 1010 Wien im „Haus am Schottentor“
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	weltweit ca. 12.000 Mitarbeiter:innen, davon rund 140 in Österreich
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftsrecht, Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • internationale Erfahrung • gute Englischkenntnisse • weitere Sprachkenntnisse wünschenswert • Interkulturelle Kompetenz • Teamfähigkeit • Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlich unser Summer Internship Program • Studienbegleitende Mitarbeit (Teilzeit) in den sieben Practice Groups
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Wir suchen Absolvent:innen des (Wirtschafts-) Rechtsstudiums als Konzipient:innen oder bereits als eingetragene Rechtsanwält:innen. Außerdem suchen wir in den Business Services immer wieder Menschen mit folgenden Hintergründen: <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftswissenschaften • Finance (u.a. Buchhaltung und Abrechnung) • Marketing und Business Development • Facilities und Empfang • Assistenzbereich
Homepage	DLA Piper - Be one of us. Be more of you. (dlapipercareers.at)
Ansprechpartner*in	Petra Gruber (HR Manager) Birgit Schachermayr (HR Advisor)
Anschrift	DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH Schottenring 2-6 1010 Wien
Bewerbungen an:	your.career@dlapiper.com +43 1 531 78 – 0 oder direkt über unsere Website



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname Deutsche WertpapierService Bank AG

Branche Finanzdienstleister

Standorte Frankfurt, Düsseldorf und München

**Anzahl der Mitarbeiter*innen
(Deutschland, weltweit)** Ca. 1250

Gesuchte Fachrichtungen

- Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL, Finance, Banking & Finance)
- Informatik (Wirtschaftsinformatik, Softwareentwicklung, IT-Sicherheit, Data Science)
- Mathematik & Statistik (Finanzmathematik, Risikomanagement, Quantitative Analyse)
- Rechtswissenschaften (Bank- und Kapitalmarktrecht, Compliance, Regulatorik)

**Wir suchen/bieten
studienbegleitend...** Werkstudent/innen
Praktikanten

**Wir suchen/bieten
Absolvent*innen...** Traineeprogramme

Homepage dwpbank.de/karriere

Ansprechpartner*in Nina Grüneberg

Anschrift Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14
60487 Frankfurt am Main

Bewerbungen an: dwpbank.softgarden.io/de/vacancies





Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	DZ BANK AG
Branche	Banken, Finanzdienstleistungen
Standorte	Frankfurt, Berlin, Dresden, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Koblenz, Leipzig, München, Münster, Nürnberg, Oldenburg, Stuttgart
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	5.684
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftswissenschaften • (Wirtschafts-)Informatik • (Wirtschafts-)Mathematik • (Wirtschafts-)Ingenieurwesen • Physik • Rechtswissenschaften (bankfachlich/wirtschaftlich)
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Fokus auf Finanzdienstleistungen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikum • Werkstudententätigkeiten • Rechtsreferendariate
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramme
Homepage	dzbank.de
Ansprechpartner*in	<ul style="list-style-type: none"> • Traineeprogramme: katja.haag@dzbank.de verena.beyer@dzbank.de • Praktikum: jana.konle@dzbank.de • Werkstudententätigkeit: karin.krebs@dzbank.de
Anschrift	DZ BANK AG Platz der Republik 60325 Frankfurt
Bewerbungen an:	Ausschließlich online über die Stellenbörse

Nazrin Chamseddine,
Mitarbeiterin DZ BANK

WERDE

ERFOLGS GESTALTER

Hinter dir: viel Theorie.
Vor dir: spannende Aufgaben.

Bachelor oder Master, Wirtschaft, MINT oder Jura – wir bieten dir für deine individuelle Entwicklung eine langfristige Perspektive. Freue dich auf top Arbeitgeberleistungen und ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld, in dem du Verantwortung übernehmen und wachsen kannst.

Wir freuen uns auf dich und
deine Talente in unserem Team.



 **DZ BANK**
Die Initiativbank



Interessante Einblicke gibt es auch
auf Instagram: [dzbank_karriere](#) und
auf TikTok: [dzbankag](#)

FRESHFIELDS

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	FRESHFIELDS
Branche	Rechtsberatung
Standorte	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	2000 Deutschlandweit; 5500 weltweit
Gesuchte Fachrichtungen	Personen mit einem (wirtschafts-)rechtlichen Studium für unsere Konzipient:innenstellen. Kenntnisse aus den Bereichen HR, Accounting, Rezeption, Office Management, Sekretariate und vieles mehr.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Aufgrund unserer internationalen Arbeit suchen wir Personen mit sehr guten Englischkenntnissen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Juristische Praktikant:innen im Rahmen unseres Smart Challenge Programs – hier bieten wir die Möglichkeit, unsere Kanzlei fünf Wochen lang kennenzulernen und an tagesaktueller Mandatsarbeit unterschiedlicher Rechtsbereiche mitzuarbeiten. Wir bieten auch Praktika in den Business Services Bereichen wie HR und Business Development an.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Wir suchen in unserer Kanzlei immer wieder nach Konzipient:innen in den unterschiedlichen wirtschaftsrechtlichen Bereichen, um unsere Teams deutschlandweit bestmöglich zu unterstützen.
Homepage	freshfields.com/en-gb
Ansprechpartner*in	Giulia Bauer (HR)
Anschrift	Freshfields Große Gallusstraße 14 60315 Frankfurt
Bewerbungen an:	Via E-Mail an: talents@freshfields.com

Shaping potential into progress



#ShapeYourAmbition

Visit our website for more details on current vacancies.
<https://www.freshfields.com/de>

FRESHFIELDS

Gleiss Lutz

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Gleiss Lutz
Branche	Kanzlei
Standorte	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart, Brüssel, London und Metaverse
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Mehr als 400 Anwältinnen und Anwälte, davon 92 Partner. Insgesamt 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Gesuchte Fachrichtungen	Exzellenz leben. Gemeinsam Neues schaffen. Und das eigene Potenzial voll entfalten. Das ist Dein Weg bei Gleiss Lutz – eine der international führenden Anwaltssozietäten. Mit 9 Standorten. Interdisziplinären Teams. Und einer Mission: der Zukunft zu ihrem Recht zu verhelfen. Dafür verstärken wir uns mit den Besten in vielen Disziplinen.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Wir sind immer an herausragenden Juristinnen und Juristen interessiert. Das gilt für alle Rechtsgebiete und sämtliche Standorte. Sei es als Praktikant (m/w/d), Referendar (m/w/d), wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d) oder als Berufseinsteiger (m/w/d). Darüber hinaus kannst Du Deine Karriere natürlich auch in einer unserer Business Service Units starten.
Homepage	karriere.gleisslutz.com
Ansprechpartner*in	Jennifer de la Cruz HR Recruiting Specialist
Anschrift	Taunusanlage 11 60329 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	jennifer.delacruz@gleisslutz.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	GvW Graf von Westphalen
Branche	Rechtswesen
Standorte	National: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart International: Brüssel, Istanbul, Shanghai und Ho Chi Minh Stadt
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Über 530 feste Mitarbeitende (zzgl. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Praktikant*innen und Referendar*innen)
Gesuchte Fachrichtungen	Konkret gesucht werden: <ul style="list-style-type: none"> • Volljuristen (m/w/d) und Referendariat in verschiedenen Rechtsbereichen • Rechtsanwaltsfachangestellte (m/w/d) • IT-Support Specialist (m/w/d) • Operations Manager (m/w/d) Bei Bedarf suchen wir Berufseinsteiger (m/w/d) und Berufserfahrene (m/w/d) in folgenden Bereichen: IT, HR, Marketing, ESG & Sustainability, Legal Tech
Gewünschte Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Volljuristen(m/w/d): Fachanwaltstitel, LL.M., Promotion • Bei Rechtsanwaltsfachangestellten (m/w/d): Abgeschlossene Ausbildung zum Rechtsanwaltsfachangestellten (m/w/d), Rechtsfachwirt • Grundsätzlich: Gute Englischkenntnisse
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w/d) • Praktikanten (m/w/d) • Werkstudenten (m/w/d)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Einstiegsposition für Volljuristen (m/w/d), • Berufseinstieg in folgenden Bereichen: IT, Marketing, HR, Sustainability, Legal Tech, Partner- und Teamassistentz (Rechtsanwaltsfachangestellte)
Homepage	gwv.com
Ansprechpartner*in	Laura Lleshi (Talent Acquisition Expert)
Anschrift	Alte Post, Poststraße 9, 20354 Hamburg
Bewerbungen an:	Über unsere Links auf der Homepage

HAUS DER
VOLKSARBEIT E.V.



ZENTRUM FÜR BERATUNG,
ERZIEHUNG UND BILDUNG

Zuerst der Mensch

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Haus der Volksarbeit e.V.
Branche	Soziales
Standorte	Frankfurt am Main
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	200
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• Erzieher:innen• Sozialpädagog:innen• Erziehungswissenschaftler:innen• Psycholog:innen• Verwaltungskräfte• Reinigungskräfte• Hauswirtschaftskräfte• Haustechniker:innen
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Therapeutische Zusatzqualifizierung für die Beratungsdienste und die Aufsuchende Familientherapie
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none">• Ausbildungsmöglichkeiten• Praktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Beschäftigungsmöglichkeiten in Voll- und Teilzeit
Homepage	hdv-ffm.de
Ansprechpartner*in	Kerstin Heß
Anschrift	Eschenheimer Anlage 21 60318 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	bewerbung@hdv-ffm.de



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Helaba
Branche	Öffentliche Banken
Standorte	<p>Hauptsitze: Frankfurt am Main/ Offenbach und Erfurt</p> <p>Niederlassungen: Düsseldorf, Kassel, London, New York, Paris, Stockholm</p> <p>Repräsentanzen: Madrid (für Spanien/Portugal), São Paulo, Shanghai, Singapur</p>
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Rund 6.600 Mitarbeitende an über 18 Standorten im In- und Ausland.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Studentische Praktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Traineeprogramme • (Junior-) Direkteinstieg
Homepage	helaba.com
Anschrift	<p>Helaba Neue Mainzer Str. 52-58, 60311 Frankfurt am Main</p>
Bewerbungen an:	<p>Wir freuen uns auf eure Bewerbung über unsere Karriereseite: https://www.helaba.com/de/karriere/jobs-stellenangebote.php</p>



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Hero Software GmbH
Branche	Cloud Handwerkersoftware / SaaS
Standorte	Hannover, Berlin
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	240
Gesuchte Fachrichtungen	Sales, Data, Marketing, Customer Experience, Engineering / IT, Finance, Produkt, QA
Gewünschte Zusatzqualifikationen	gerne berufliche Vorerfahrung im SaaS & Scale Up Umfeld
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Werkstudententätigkeiten, Praktika, Jobs für Berufseinsteiger und Berufserfahrene
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Bei HERO findest du gute Einstiegschancen – und ebenso starke Perspektiven bis ins Mid- und Senior-Level, wenn du bereits erste Erfahrung mitbringst oder schnell Verantwortung übernehmen möchtest. Flexibilität gehört bei uns dazu - Hybrid by Hero: mobiles Arbeiten deutschlandweit mit der Option jederzeit unsere Offices in Berlin & Hannover zu nutzen und sich mit Kolleg*innen zu vernetzen, plus Offsites und Workations innerhalb der EU. Für dein Health & Wellbeing bieten wir u. a. JobRad, Massagen im Office, Sportangebote über Hansefit & EGYM Wellpass, Mental-Health-Programme (Bloom) sowie betriebliche Krankenversicherung (Allianz). Connection & Spirit leben wir aktiv – mit Events übers Jahr (Sommerparty, Christmas Party) und unserem jährlichen Hackathon; außerdem gib'ts in den Offices kostenloses Lunch. Und für Career & Growth investieren wir in dich: 800 € jährliches Weiterbildungsbudget pro S*HERO für Kurse, Seminare oder Webinare.
Homepage	hero-software.de
Ansprechpartner*in	Jasmin Groetzner, jasmin.groetzner@hero-software.de Martine Jelden, martine.jelden@hero-software.de
Anschrift	Eichenbrink 5, 30453 Hannover
Bewerbungen an:	apply.workable.com/hero-software



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	ING Deutschland
Branche	Finanzdienstleistung
Standorte	ING Group in über 40 Ländern
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Gut 5.000 Kolleginnen und Kollegen
Gesuchte Fachrichtungen	Wir wollen Dich kennenlernen – egal, ob Du Informatik, Wirtschafts-, Natur- oder Geisteswissenschaften studierst.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Wir suchen alles außer reine Zahlen, Daten, Fakten. Wir suchen Menschen! Mit den unterschiedlichsten Lebenswegen, Erfahrungen und Lebensstilen. Eben Teamplayer mit kleinem Ego und großem agilen Mindset.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Praktika • Werkstudierenden Tätigkeiten • Abschlussarbeiten (im Anschluss an Dein Praktikum bei uns) • Rechtsreferendariate
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Direkteinstiege • Traineeprogramme: <ul style="list-style-type: none"> • International Talent Programme • Junior Expert Programme
Homepage	ing.de/karriere
Ansprechpartner*in	Das Team Young Talents: youngtalentprograms@ing.de
Anschrift	ING-DiBa AG Theodor-Heuss-Allee 2 60486 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Wir freuen uns auf Deine Bewerbung über die Karriereseite der ING unter: ing.de/karriere



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	IT-Services der Sozialversicherung GmbH (ITSV)
Branche	IT-Dienstleister
Standorte	Wien (Hauptstandort) und Linz
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich)	Knapp 1000 in Österreich
Gesuchte Fachrichtungen	Informatik, Wirtschaftsinformatik, Software Engineering, eHealth, AI Engineering, Data Science, IT-Security, (IT)Projektmanagement, Betriebswirtschaftliche Ausbildungen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Voll- und Teilzeit Anstellung, FH-Pflichtpraktika, Berufs- und Ferrialpraktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Gleitzeit ohne Kernzeit, Home Office Möglichkeit, Dienstlaptop und Handy, Aus- und Weiterbildung, Jobticket, Parkplatz & Fahrradbox, Betriebsrestaurant & Essenszuschuss, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Events
Homepage	itsv.at
Ansprechpartner*in	ITSV Recruiting Team karriere@itsv.at
Anschrift	Johann-Böhm-Platz 1 1020 Wien Gruberstraße 77 4020 Linz
Bewerbungen an:	Online unter: karriere.itsv.at/go/Alle-Jobs/9093155/ Bewerbungen können aus Datenschutzgründen ausschließlich online angenommen werden



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

Jefferies

Firmenname	Jefferies
Branche	Finanzbranche
Standorte	Frankfurt am Main, Hauptsitz in New York mit einem Niederlassungsnetz von über 50 Büros in 20 Ländern in Nord- und Südamerika, EMEA und APAC
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Deutschland: 90 Weltweit: 6.200
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Finance / Banking Überdurchschnittliche Studienleistungen, ausgeprägte Projektmanagementfähigkeiten, detailorientiert, Fähigkeit selbstständig zu arbeiten und sich gleichzeitig als Teil eines Teams zu beteiligen, ausgezeichnete zwischenmenschliche, schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeiten in Deutsch und Englisch
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Studienpraktika Investment Banking und Equity: 3 Monate • Werkstudententätigkeit Research: 12 Monate
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Jefferies bietet Studenten und Doktoranden die Möglichkeit, Erfahrungen in unseren Geschäftsbereichen Investment Banking, Fixed Income, Equities, Research, Asset Management und Corporate zu sammeln.
Homepage	jefferies.com/careers
Ansprechpartner*in	EMEAcampusrecruitment@jefferies.com
Anschrift	Bockenheimer Landstr. 24 60323 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	EMEAcampusrecruitment@jefferies.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	KfW Bankengruppe
Branche	Banken- und Finanzdienstleistung
Standorte	Frankfurt, Berlin und Bonn
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	ca. 8000
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL, Wirtschaftsinformatik, Informatik, Politikwissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Umwelt- und Naturwissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none">• Affinität zu Digitalisierungstrends und agilem Arbeiten• Analytische, lösungsorientierte Denkweise• Offene und kommunikative Persönlichkeit
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Praktika und Werkstudierendentätigkeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramme, Direkteinstieg
Homepage	kfw.de/karriere
Ansprechpartner*in	Zehra Bostan
Anschrift	Palmengartenstraße 5 - 9 60325 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	kfw-jobs.de

Zukunft vereint gestalten, gemeinsam zum Ziel.

Bei der KfW leben wir vertrauensvolles Miteinander. Vielfalt, Inklusion und der einzigartige Teamgedanke machen uns stärker. Denn nur dort, wo verschiedene Perspektiven zusammenkommen, entstehen Impulse und richtungsweisende Ideen zur Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft. Werde Teil eines spannenden und vielfältigen Arbeitsumfelds! Bewirb dich jetzt für ein Praktikum, eine Werkstudententätigkeit oder für ein Traineeprogramm.

www.kfw.de/karriere

Bewirb dich jetzt!
kfw.de/vielfalt
Mehr erfahren unter:





Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Kita Frankfurt
Branche	Erziehung, Bildung und Betreuung
Standorte	148 Einrichtungen im gesamten Stadtgebiet von Frankfurt am Main
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	3.300 Mitarbeiter:innen
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung zum/zur Erzieher:in • B. A. Erziehungswissenschaften • B. A. Soziale Arbeit (auch für das Anerkennungsjahr) • B. A. Kindheitspädagogik • Grundschullehramt
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Beschäftigung als Studentische Zusatzkraft während eines pädagogischen Studiums: EGr. S4 TVöD, in der Regel mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden (ab dem 1. Semester möglich).
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Einstieg in ein vielfältiges, zukunftssicheres und verantwortungsvolles Arbeitsfeld • Anstellung im TVöD • Kostenfreies Jobticket-Premium (RMV) • Altersvorsorge (ZVK) • Qualifizierung, Beratung, Coaching, Supervision • Potentialentwicklung und Karriere • Betriebliches Gesundheitsmanagement u.v.m.
Homepage	kitafrankfurt.de/jobs-und-ausbildung
Ansprechpartner*in	Marc Aulerich (he/him) Personalgewinnung 069-212 41430 / marc.aulerich@stadt-frankfurt.de
Anschrift	Zeil 5, 60313 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	kitafrankfurt.de/jobs-und-ausbildung



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	KPMG Austria Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH
Branche	Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Unternehmens- & Rechtsberatung
Standorte	Wien, Klagenfurt, Villach, Feldkirchen, Graz, Mödling, Linz, Innsbruck, Salzburg, Dornbirn
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Österreich: 2.000 Weltweit: 276.000
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaft, IT, Consulting, Rechnungswesen, Controlling, Wirtschaftsinformatik, Steuern- und Rechnungslegung
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikum • Teilzeitmodelle
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikum • Berufseinstieg (Vollzeit/Teilzeit)
Homepage	kpmg.at/karriere
Ansprechpartner*in	Alexandra Sirlinger
Anschrift	Porzellangasse 51 1090 Wien
Bewerbungen an:	bewerbung.kpmg.at



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG
Branche	Lebensmitteleinzelhandel
Standorte	Hauptsitze in Bad Wimpfen und Neckarsulm; Einstiegsmöglichkeiten deutschlandweit
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Deutschland: rund 100.000 Weltweit: rund 375.000
Gesuchte Fachrichtungen	BWL, WiWi, auch Quereinsteiger willkommen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Studentenjobs/Werkstudentenstellen, Praktika, Abschlussarbeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramm, Direkteinstieg
Homepage	jobs.lidl.de
Ansprechpartner*in	karrieremessen@lidl.de
Anschrift	Bonfelder Straße 2 74206 Bad Wimpfen
Bewerbungen an:	Ausschließlich über jobs.lidl.de



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

Linklaters

Firmenname	Linklaters LLP
Branche	Rechtsberatung / internationale Wirtschaftskanzlei
Standorte	Frankfurt am Main, Düsseldorf, München, Hamburg und Berlin
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Deutschland: ca. 800 Mitarbeiter*innen (davon ca. 308 Anwäl*innen); weltweit: über 5.300 Mitarbeiter*innen in 30 Büros
Gesuchte Fachrichtungen	u.a. Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht und vergleichbare Studiengänge
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Experience@Linklaters Praktikumsprogramm für Jura-Student*innen • Werkstudent*innen-Tätigkeiten (in verschiedenen Bereichen, z.B. Marketing) • Studentische Mitarbeiter*innen (in unseren Fachbereichen)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<p>Juristische Fachbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ab dem 1. Staatsexamen wissenschaftliche Mitarbeit oder Stationen im Rahmen des jur. Referendariats • Ab dem 2. Staatsexamen juristische Mitarbeit oder Berufseinstieg als Associate <p>Business Teams:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufseinstieg in unseren Business Teams
Homepage	careers.linklaters.com
Ansprechpartner*in	Maximilian Speer (recruitment.germany@linklaters.com)
Anschrift	Taunusanlage 8 60329 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Aktuelle Ausschreibungen: careers.linklaters.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	ÖBB Konzern
Branche	Transport & Logistik
Standorte	Österreich
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Mitarbeiter:innen gesamt: 47.484 (Stand 2024) Mitarbeiter:innen Österreich: 41.729 Mitarbeiter:innen Ausland: 5.755
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• Wirtschaft• IT• Technik• Eisenbahnspezifische Berufe
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none">• Praktika• Teilzeitstellen
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none">• Einstiegsjobs
Homepage	karriere.oebb.at
Ansprechpartner*in	Georg Mayer (er/ihn)
Anschrift	Georg.Mayer2@oebb.at
Bewerbungen an:	Online über Karriere.oebb.at Bei Fragen: oebbkarriere@oebb.at



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Raiffeisen
Niederösterreich-Wien

Firmenname	Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien
Branche	Finanzbranche
Standorte	Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	1200
Gesuchte Fachrichtungen	Banking & Finance
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Student Support, Praktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Junior Positions
Homepage	raiffeisenbank.jobs
Ansprechpartner*in	Raphaela Frischmuth
Anschrift	Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 2 1020 Wien
Bewerbungen an:	Bitte über unsere Karriereseite: raiffeisenbank.jobs



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	REWE Group Österreich
Branche	Einzelhandel
Standorte	Österreichweit (Filialen, Logistikzentren, Zentralstandorte)
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Österreichweit 47.000 (Stand 2024)
Gesuchte Fachrichtungen	Filialbereich: Verkauf Zentralbereich: Finance, Consulting, People & Culture, Immobilienmanagement, Marketing & Kommunikation, Einkauf & Vertrieb sowie IT.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Ein offenes Mindset, um in einem multikulturellen und vielfältigen Team zu arbeiten. Ein ausgeprägter Teamgeist und eine Kommunikationsstärke.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Teilzeitpositionen/geringfügige Positionen im Bereich Filiale; im Zentralbereich Praktikumsstellen, Teilzeitpositionen, Ferialjobs und ggf. Betreuung von Abschlussarbeiten.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	ein International Management Trainee Programm, Einstiegspositionen mit Führungsverantwortung als auch Juniorpositionen in den Fachabteilungen.
Homepage	rewe-group.jobs/de
Ansprechpartner*in	Romana Gal, BA Tel.: +43 2236 600-3495 Mobil: +43 664 88263579 E-Mail: r.gal@rewe-group.at
Anschrift	REWE International Dienstleistungs GmbH Industriezentrum NÖ-Süd, Straße 3, Objekt 16 A-2355 Wiener Neudorf
Bewerbungen an:	Gerne online über unsere Karriereplattform: rewe-group.jobs/de



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

RÖDL

Firmenname	RÖDL
Branche	Audit & Assurance, Advisory & IT, Business Process Outsourcing, Rechtsberatung, Steuerberatung
Standorte	Deutschlandweit 21 Standorte, u.a. Eschborn, Nürnberg, München, Stuttgart und Köln
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	6000 weltweit 3000 Deutschland
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Controlling
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Werkstudententätigkeit • Praktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Trainee-Stellen • Gap Year • Direkteinstieg
Homepage	karriere.roedl.com
Ansprechpartner*in	Franziska Trenkler
Anschrift	RÖDL Äußere Sulzbacher Straße 100 90491 Nürnberg
Bewerbungen an:	recruiting@roedl.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Roland Berger
Branche	Consulting
Standorte	Standorte in Deutschland: München, Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Stuttgart Insgesamt 55 Büros in allen wichtigen Märkten weltweit
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	3.500 Mitarbeitende weltweit
Gesuchte Fachrichtungen	Wir suchen Talente aller Fachrichtungen. Die Hälfte unserer Berater:innen hat einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund, die andere Hälfte sind Ingenieur:innen, Natur-, Sozial-, oder Geisteswissenschaftler:innen.
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Authentische Persönlichkeiten mit ausgeprägten analytischen und strategischen Fähigkeiten. Sehr gute akademische Leistungen, anspruchsvolle Praxiserfahrung und Auslandsaufenthalte.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	10-12 wöchige Consulting Praktika für Universitätsstudierende ab dem vierten Bachelorsemester. Praktika und Werkstudierendentätigkeiten in unseren Corporate Function-Bereichen.
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Bachelorabsolvent:innen steigen bei uns als Consulting Analyst ein, Universitätsabsolvent:innen mit Master oder Diplom steigen als Junior Consultant ein. Des Weiteren unterstützen wir ein aufbauendes Master- oder MBA-Studium finanziell. Mit einer Promotion bzw. Berufserfahrung ist ein Einstieg auf einer höheren Karrierestufe möglich. Eine Karriere außerhalb der Beratung ist bei Roland Berger ebenfalls möglich. Absolvent:innen steigen in unseren Corporate Functions-Teams (HR, Marketing, Controlling, Finance) als Specialist ein.
Homepage	join.rolandberger.com
Ansprechpartner*in	Paula Müller
Anschrift	Headquarter in München: Sederanger 1, 80538 München
Bewerbungen an:	rolandberger.com/en/Join/All-Jobs



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Simmons & Simmons LLP
Branche	Rechtsberatung & Notariat
Standorte	Düsseldorf, Frankfurt, München
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Deutschland: 205 Weltweit: 2.100
Gesuchte Fachrichtungen	Rechtswissenschaften (Jura)
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbende für Praktika • Bewerbende für studentische Nebentätigkeiten oder wissenschaftliche Mitarbeit • Bewerbende für das Referendariat oder eine Nebentätigkeit während des Referendariats
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbende für den Berufseinstieg • Bewerbende mit (erster) Berufserfahrung
Homepage	simmons-simmons.com
Ansprechpartner*in	Recruiting Manager Germany Maren Ermert maren.ermert@simmons-simmons.com
Anschrift	Simmons & Simmons LLP FOUR Frankfurt Junghofstr. 9 60315 Frankfurt am Main Germany
Bewerbungen an:	wd3.myworkdaysite.com/en-US/recruiting/simmonssimmons/ SimmonsSimmonsExternal



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Sozialpädagogischer Verein zur familienergänzenden Erziehung e.V.
Branche	Erziehung, Bildung und Betreuung
Standorte	90 Einrichtungen im gesamten Frankfurter Stadtgebiet
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	1.280
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • B.A. Soziale Arbeit • B.A. Erziehungswissenschaften • B.A. Kindheitspädagogik • B.A. Sozialpädagogik • Ausbildung zur/zum Erzieher:in
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Werkstudent:innen • Päd. Zusatzkräfte
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Vergütung (Anlehnung an TVöD) • Jahressonderzahlung • Anteiliger Zuschuss zum Deutschlandticket • Zuschuss zu Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) • Betriebliche Altersvorsorge • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Regelmäßige Teamsitzungen, Supervision, Teilnahme an Konzepttagen, attraktive Fortbildungsangebote, Arbeitskreise und Qualitätsentwicklung im Dialog • Gemeinsame Feste, Betriebsausflüge • Jobrad und Vergünstigung im Fitnessstudio • Regenerationstage • Weihnachten & Silvester frei
Homepage	sozpaed-verein.de
Ansprechpartner*in	<ul style="list-style-type: none"> • Jutta Jordan: j.jordan@sozpaed-verein.de (069) 348727096 • Nuria Hoffmann: n.hoffmann@sozpaed-verein.de (069) 348727092
Anschrift	Eschborner Landstr. 55 Eingang Kirschbaumweg 12 60489 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	sozpaed-verein.de/arbeitsplaetze-stellenangebote-kita-frankfurt



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Stadt Wien
Branche	Öffentlicher Dienst
Standorte	Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	rund 69.000 in Wien
Gesuchte Fachrichtungen	Technik, IT, Soziales & Pädagogik, Verwaltung & Administration, Medizin, MAB & MTDG, Pflege, Infrastruktur, Ordnung & Sicherheit
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Wir suchen Mitarbeiter*innen, die durch ihr Können, ihre Motivation, ihre Lernbereitschaft und ihre Flexibilität Freude daran haben an Wien und für die Menschen in dieser lebens- und liebenswerten Stadt zu arbeiten #arbeitenanwien.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Ferialpraktikum, Verwaltungspraktikum, Teilzeitanstellung
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Karrierechancen, flexibles Arbeiten, Pensionskasse, Gesundheitsförderungsprogramme, ausgewogene Life Balance, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Gleichbehandlung, Nachhaltigkeit, stabile und soziale Arbeitgeberin und spannende Einstiegsmöglichkeiten wie Traineeprogramm oder Verwaltungspraktikum
Homepage	jobs.wien.gv.at
Ansprechpartner*in	Alle Jobs sowie die dazugehörigen Ansprechpartner*innen finden Sie auf unserer Karriereseite (jobs.wien.gv.at)
Anschrift	Der Dienstort ist im jeweiligen Jobangebot angeführt.
Bewerbungen an:	Bewerbung online - alle freien Stellen finden Sie auf unserer Karriereseite (jobs.wien.gv.at/stellenangebote)



Firmenname	Studienbeihilfenbehörde
Branche	Öffentlicher Dienst
Standorte	Wien, Graz, Innsbruck, Linz, Salzburg, Klagenfurt
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	142 österreichweit
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftliche Ausbildungen, Rechtswissenschaften, Software Development, System Engineering
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Teamfähigkeit, Eigeninitiative, sehr gute EDV-Anwender*innen-Kenntnisse, Service- u. Kund*innen-Orientierung
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Dienstverhältnisse und Verwaltungspraktika in Voll- und Teilzeit
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none">• Umfassende Einschulung u. laufende Aus- u. Weiterbildung• Kollegiale diverse Teams• Hohen Grad an Mitarbeiter*inneneinbindung• Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice• Betriebliches Gesundheitsmanagement
Homepage	stipendium.at
Ansprechpartner*in	Alexandra Faya-Heidenreich (Leitung Personal) alexandra.faya-heidenreich@stbh.gv.at
Anschrift	Gudrunstraße 179 1100 Wien
Bewerbungen an:	Wir freuen uns auf Online-Bewerbungen unter jobs.stipendium.at bzw. jobboerse.gv.at



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Sweco GmbH
Branche	Anbieter für Architektur- und Ingenieurdienstleistungen
Standorte	35 Standorte in Deutschland, in 15 europäischen Ländern vertreten
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	1.800 deutschlandweit; über 23.000 weltweit
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Agrarwissenschaft • Architektur • Bauingenieurwesen (Baumanagement, konstruktiver Ingenieurbau, Tiefbau, Verkehrswesen) • Elektroingenieurwesen • Erneuerbare Energie / Energietechnik • Forstwirtschaft • Gebäudetechnik • Geografie • Umweltwissenschaft / Umwelttechnik • Verfahrenstechnik • Wasserwirtschaft/ Siedlungswasserwirtschaft • Wirtschaftsingenieurwesen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikanten • Werkstudenten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Bringe von Anfang an deine Kompetenzen und innovativen Ideen ein. Ein/e persönliche/r Pat*in, regelmäßige Feedbackgespräche und unser fundiertes Einarbeitungskonzept stellen sicher, dass du den Übergang vom Studium in das Berufsleben erfolgreich meisterst.
Homepage	sweco-gmbh.de
Ansprechpartner*in	Nina Blumberg
Anschrift	Baseler Str. 10, 60329 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	bm@sweco-services.de



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	The Walt Disney Company (Germany) GmbH
Branche	Entertainment (Medien)
Standorte	München
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	ca. 300 Mitarbeitende in Deutschland, weltweit ca. 200.000 Mitarbeitende
Gesuchte Fachrichtungen	Marketing, Vertrieb, Communications, Redaktion lokale Film- und Serienproduktionen, Finance, Legal
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Sehr gute englische Sprachkenntnisse, Spaß und Bezug zu unseren Produkten / zur Branche
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Praktika, Werkstudierendentätigkeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none">• Direkteinstieg• Volontariatsstellen
Homepage	disney.de
Ansprechpartner*in	Samira Wiechmann, Senior Recruiter samira.wiechmann@disney.com
Anschrift	Lilli-Palmer-Straße 2 80636 München
Bewerbungen an:	Bitte bewerbe Dich ausschließlich über das Job Portal unter disneycareers.com



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Theresien Kinder- und
Jugendhilfezentrum
und St. Josephshaus e.V.

Firmenname	Theresien Kinder- und Jugendhilfe und St. Josephshaus e.V.
Branche	Gemeinnützige Organisation der Kinder- und Jugendhilfe
Standorte	Stadt Offenbach Landkreis Offenbach Landkreis Darmstadt-Dieburg Odenwaldkreis
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich, weltweit)	Ca. 750
Gesuchte Fachrichtungen	Sozialpädagog:innen, Sozialarbeiter:innen, Psycholog:innen
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Praktika, Aushilfstätigkeiten (ab höheren Semestern)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Wir suchen: Festanastellung als Sozialpädagog:in / Sozialarbeiter:in / Psycholog:in • Wir bieten: Festanastellung nach AVR-Tarifvertrag, übertarifliche Bezahlung, viele Gesundheitsbenefits (u.a. EGYM Wellpass), Jobticket, Dienstradleasing, Vergünstigung auf verschiedenen Einkaufsplattformen, 10-tägiger Einführungskurs für neue Mitarbeitende zum Thema systemisches Arbeiten, uvm.
Homepage	tkjsj-ev.de
Ansprechpartner*in	Pauline Eisinger
Anschrift	Oswald-von-Nell-Breuning-Str. 3 63069 Offenbach
Bewerbungen an:	Einreichung online erbeten über das Karriereportal unserer Website



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Union Investment
Branche	Finanzbranche
Standorte	Frankfurt, Hamburg, Luxemburg, Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	4.416 Mitarbeitende weltweit; davon 3.392 Mitarbeitende in Deutschland (31.01.2025)
Gesuchte Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Informatik, MINT sowie Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlichem Bezug
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Überdurchschnittliche Studienleistungen und idealerweise erste praktische Erfahrungen durch z. B. Praktika und/oder Bankausbildung
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Werkstudierendenstellen und Praktika
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Traineeprogramm im September und März mit unterschiedlichen Ausrichtungen sowie Direkteinstiegspositionen
Homepage	unternehmen.union-investment.de/karriere
Ansprechpartner*in	Angelo Stockinger, angelo.stockinger@union-investment.de Laura Ziese, laura.ziese@union-investment.de
Anschrift	Union Asset Management Holding AG Weißfrauenstraße 7 60311 Frankfurt am Main
Bewerbungen an:	Online Bewerbung über union-investment.de/jobs



Foto: © ThinkerIn Sales auf pexels.com

RAINBOW
CAREER | DAY 



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Universität zu Köln
Branche	Hochschule
Standorte	Köln, internationale Verbindungs- und Koordinationsbüros
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	8.488 (Stand 2024)
Gesuchte Fachrichtungen	Wir suchen Kolleg*innen in der Wissenschaft sowie in Technik und Verwaltung, zum Beispiel Professor*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Dual Studierende und in den Bereichen Bauwesen, Personal, Finanzen, IT
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Neugierde und Begeisterung für das Arbeiten im universitären Kontext
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte in allen Fakultäten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Spannende Jobangebote für den Einstieg in das Berufsleben
Homepage	portal.uni-koeln.de/karriere
Ansprechpartner*in	Frau Dr. Maria Schmitz-Hüser
Anschrift	Albertus-Magnus-Platz 50923 Köln
Bewerbungen an:	jobportal.uni-koeln.de



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN



Wir machen den Unterschied!



Foto: Andreas Klein

Die Universität zu Köln setzt sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit ein und hat in vielen universitären Handlungsfeldern eine große Bandbreite an Strukturen und Maßnahmen implementiert. Wir fördern eine Organisationskultur, in der die individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt unserer Studierenden und Beschäftigten als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden werden.



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Universitätsmedizin Frankfurt
Branche	Gesundheitswesen
Standorte	Theodor-Stern-Kai 7 60596 Frankfurt
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	8500
Gesuchte Fachrichtungen	Gesundheitsfachberufe, Ärztlicher Dienst, Administration, IT, Forschung und Lehre
Gewünschte Zusatzqualifikationen	individuell
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	Angewandte Pflegewissenschaften (B.Sc.), Hebammenwissenschaften (B.Sc.), BWL/Gesundheitsmanagement (B.A.), Psychologische Psychotherapeuten in Ausbildung /Weiterbildung, Abschlussarbeiten in den Bereichen IT und Medizin (Informatik)
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag: Attraktives Gehalt nach Tarifvertrag, Jahressonderzahlung, 38,5 Stunden/Woche, 30 Tage Urlaub, betriebliche Altersvorsorge. • Mobilität: Kostenloses Landesticket Hessen. • Work-Life-Balance: Teilzeit möglich, Kitaplätze direkt am Campus • Gesundheitsförderung: Zahlreiche Angebote, zudem 10 Stunden extra als Gesundheitszeit.
Homepage	Ukf-und-du.de
Ansprechpartner*in	Christina Möller
Anschrift	Theodor-Stern-Kai 7 60596 Frankfurt
Bewerbungen an:	Direkt online



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir

vetmeduni

Veterinärmedizinische Universität Wien

Firmenname	Veterinärmedizinische Universität Wien
Branche	Universität
Standorte	8 Standorte in Österreich mit Hauptstandort in Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Ca. 1500
Gesuchte Fachrichtungen	Allgemeine Stellen (z.B. IT, Finanz, Tierpflege, etc.), Wissenschaftliche Stellen (z.B. Universitätsassistent:in Prae-Doc/Post-Doc, Studentische Mitarbeiter:in, etc.), Professuren (z.B. Universitätsprofessor:in, Assistentenprofessor:in)
Gewünschte Zusatzqualifikationen	Je nach Stellenausschreibung
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbende für Praktika • Bewerbende für studentische Nebentätigkeiten / Werkstudententätigkeit
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<p>Was wir bieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Top-Universität: Die Vetmeduni ist eine der führenden veterinärmedizinischen akademischen Bildungs- und Forschungsstätten Europas • Stabile Arbeitgeberin • Attraktiver Campus • Persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten • Präventive und medizinische Gesundheitsförderung • Diversitäts- und familienfreundliche Universitätskultur • Kinderbetreuungs- und Ferienbetreuungsangebote • Zahlreiche attraktive Zusatzleistungen • Mitarbeiter:innenevents
Homepage	vetmeduni.ac.at
Ansprechpartner*in	Lea-Marie Priller
Anschrift	Veterinärplatz 1, 1210 Wien
Bewerbungen an:	Stellenausschreibungen@vetmeduni.ac.at



Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	Wiener Stadtwerke-Gruppe
Branche	Infrastrukturdienstleisterin
Standorte	Wien
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Österreich)	19.000
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• IT• Technik• Kaufmännisch• Manuell
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none">• Forschungs- und Entwicklungspraktika• Werkstudierendenjobs• Voll- und Teilzeitstellen
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	<ul style="list-style-type: none">• Suchen: IT, Technik, Kaufmännisch, Manuell• Bieten: Voll- und Teilzeitstellen
Homepage	wienersstadtwerke.at/jobs
Ansprechpartner*in	Jennifer Puchner
Anschrift	Thomas-Klestil-Platz 13, 1030 Wien
Bewerbungen an:	wienersstadtwerke.at/jobs



Was dich antreibt, wird zur Lebensqualität von Millionen.

Gemeinsam halten wir Wien
jeden Tag am Laufen.

wienersstadtwerke.at/jobs

Jetzt
bewerben!





Unsere Vielfaltmaßnahmen
- dafür stehen wir



Firmenname	zeb consulting
Branche	Unternehmensberatung im Finanzdienstleistungssektor
Standorte	Amsterdam, Berlin, Frankfurt a. M., Hamburg, Kyiv, London, Luxemburg, Mailand, München, Münster, Oslo, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich
Anzahl der Mitarbeiter*innen (Deutschland, weltweit)	Europaweit ca. 1.200
Gesuchte Fachrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL • (Wirtschafts-)Informatik • (Wirtschafts-)Mathematik • (angewandte) Physik • weitere verwandte Studiengänge
Gewünschte Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlichkeiten, die gerne Neues entdecken und die Zukunft gestalten wollen. • Erste praktische Erfahrung durch relevante Praktika oder eine Berufsausbildung. • Du bist neugierig, zuverlässig und teamorientiert. • Du hast Spaß daran, gemeinsam Gewohntes infrage zu stellen. • Englisch, idealerweise Deutsch und die jeweilige Landessprache sprichst du fließend.
Wir suchen/bieten studienbegleitend...	<ul style="list-style-type: none"> • Einstieg nach dem Bachelor (zeb.bachelor-welcome-Programm) • Einstieg nach dem Master • Praktikum • studentische Mitarbeit • Abschlussarbeiten
Wir suchen/bieten Absolvent*innen...	Wir bieten diverse Einsatzmöglichkeiten im Consulting. Schwerpunkte unserer Arbeit sind Strategy & Business, Finance & Risk, IT, Transformation & Change und Restructuring, Merger & Operations.
Homepage	zeb-career.com/de
Ansprechpartner*in	Sarah Süsselbeck (sarah.suesselbeck@zeb.de)
Anschrift	Hammer Str. 165, 48153 Münster
Bewerbungen an:	Über das Bewerbungsportal unserer Karrierewebsite: zeb-career.com/de/jobs



SPENDEN FÜR QUEERE MENSCHEN IN DER UKRAINE

Das **Bündnis Queere Nothilfe Ukraine** ist ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen aus der **LSBTIQ*-Community** in Deutschland. Wir unterstützen queere Menschen aus der Ukraine und ihre Menschenrechte in Zeiten des Krieges.



DAFÜR BRAUCHEN WIR
EURE UNTERSTÜTZUNG:
JETZT SPENDEN UND
DIREKT HELFEN!



RAINBOW

CAREER | DAY



Impressum

Rainbow-Career-Book
Das Karrierehandbuch für Vielfalt im Berufsleben
4. Auflage D/A/CH 2026|27
ISBN: 978-3-00-085904-5

Herausgeberin:

Rainbow-Day GmbH
Adelheidstraße 37
65185 Wiesbaden
Germany

Telefon: +49611/58067625
E-Mail: info@rainbow-career.de
www.rainbow-career.de

Redaktionsleitung und Ansprechpartner für Unternehmen:

Sebastian Krug (er/ihm) | E-Mail: info@rainbow-career.de

Redaktionelle Betreuung:

Jana Jäger (sie/ihr)

Ansprechpartnerin für Bewerbende:

Hannah Beier (sie/ihr) | E-Mail: community@rainbow-career.de

Redaktionsassistentz:

Michael Özdemir (er/ihm)

Gestaltung:

Grips Design GmbH, Wetzlar
www.grips-design.de

Bilder: Credits siehe Fotos; Cover: Midjourney; U3: Adobe Express



RAINBOW

CAREER | JOBPORAL



Entdecke deine
Möglichkeiten -
365 Tage im Jahr

rainbow-career.de/jobs



RAINBOW
CAREER | DAY



rainbow-career.de

we all could be heroes!



ISBN: 978-3-00-085904-5



COSPLAY-ENTERTAINMENT.COM