

DIVERSITY

IN RECHT & WIRTSCHAFT

4

Dezember 2023

1. Jahrg.

Redaktion

Anna Louisa Wittlich, LL.M.

Dr. Valérie V. Suhr

Tanja Bauer-Glück

Christoph Oscar Hofbauer

Dr. Joshua Moir

dfv' Mediengruppe
Frankfurt am Main

125 EDITORIAL

126 KURZNACHRICHTEN

IM FOKUS

128 Neurodynamische Vielfalt am Arbeitsplatz fördern

Matthew Devey, Samantha Cornelius

131 Die „mehrgeschlechtliche Bezeichnung im Wortinnern“:

Ein Überblick zum sächsischen Gender-„Verbot“ unter besonderer Berücksichtigung von Diversitätsaspekten

Dr. Oliver Vettermann

134 Stärken, Kompetenzen und Karriereziele – Wie Frauen

ihren authentischen Erfolgsweg positiv beeinflussen

Dr. Lisa Teichmann

138 Der Einbürgerungshandschlag – Ein Beitrag zur

Einordnung in die deutschen Lebensverhältnisse

Robin Mayer

143 Vielfalt statt Homogenität: Diversity Management

für technische Unternehmen des Mittelstands

Dr. Petra Köppel

147 Außerordentliche fristlose Kündigung bei sexueller

Belästigung ohne vorherige einschlägige Abmahnung

Anna Louisa Wittlich

INTERVIEW

149 Interview mit Rechtsanwält*in Ronska Grimm

Dr. Valérie V. Suhr

157 Die Ablösung des Transsexuellengesetzes durch das

Selbstbestimmungsgesetz: Interview mit Tessa Ganserer

Aleksej Krystian Resmerowski

REZENSION

155 Dr. Sarah Gölzer: Die Absprache zwischen dem

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und den Kirchen zum Kirchenasyl

Dr. Tessa Hillermann

DIE LETZTE SEITE

124 Konfuzius sagt „A great man is hard on himself; a small man is hard on others.“

Tanja Bauer-Glück

Dr. Petra Köppel

Vielfalt statt Homogenität: Diversity Management für technische Unternehmen des Mittelstands

Blickt man auf Fotos von Verbänden, Unternehmensleitungen oder Beiräten, überrascht es doch immer wieder, dort manchmal keine einzige Frau zu sehen. Insbesondere in technischen Bereichen sind Belegschaften und vor allem Führungsriege oftmals sehr homogen. Welche Ansätze und Maßnahmen für mehr Vielfalt dort erfolgversprechend sind, zeigt der nachfolgende Beitrag am Beispiel des Laserunternehmens Thorlabs, Lieferant für Nobelpreisträger*innen.

Die Laserbranche in Deutschland ist eine technisch hochspezialisierte Industrie für die Entwicklung und Herstellung von Laser- und Optotechnologie. In den 1990er Jahren wurden die mittelständischen Unternehmen von Männern aus technisch-wissenschaftlichen Fachrichtungen, wie Physikern, Elektronikingenieuren und Informatikern gegründet und aufgebaut, die heute im fortgeschrittenen Alter von 50 plus rangieren und überwiegend der deutschen Nationalität angehören. Schon im Studium waren Frauen in den 1980er und 1990er Jahren in MINT-Fächern deutlich unterrepräsentiert und diese Situation hat sich bis heute kaum geändert. So wird die Branche primär von Männern geleitet, was sich in den jeweiligen Gremien und Verbänden widerspiegelt. Die Branche wächst rasant, und die deutschen Marktführer sind unter höchstem Druck, genügend Fachkräfte zu finden.

Wie kann Vielfalt in der Branche gedeihen?

Anhand eines Positivbeispiels möchten wir demonstrieren, wie auch in Branchen mit eher homogener Belegschaft Vielfalt Einzug halten kann. Seit circa einem Jahr begleiten wir Thorlabs, ein Unternehmen, welches als Vorreiter für Gender- und kulturelle Vielfalt gelten kann. Thorlabs weist einen beachtlichen Frauenanteil von 42% in der Belegschaft und in gleich hohem Maße in der Führung auf. Zudem haben 22% der Belegschaft keinen deutschen Pass. Es arbeiten 36 Nationen im Betrieb zusammen.

Die Thorlabs GmbH mit Sitz in Bergkirchen bei München und Lübeck entwickelt, fertigt und vertreibt optische und elektronische Module. Die Geräte zur Erzeugung, zum Transport und zur Messung von Licht sowie bildgebende Systeme werden in Forschung und Industrie eingesetzt. Über 350 Mitarbeiter*innen arbeiten aktuell für die Thorlabs GmbH. 2022 wurden die vorher eigenständigen Landeseinheiten Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Schweden zu einer europäischen Organisation zusammengeführt. Die Muttergesellschaft, ein inhabergeführtes Unternehmen mit Hauptsitz in Newton (NJ), USA, wurde 1989 durch Alex Cable in einer Garage gegründet und gehört heute zu den weltweit führenden Anbietern der Photo-

nik. Inzwischen übernimmt seine Tochter, Jennifer Cable, die globale Leitung.

Diversity bei Thorlabs GmbH

Dr. Bruno Gross, erst Deutschland-, jetzt Europachef, ist zutiefst überzeugt, dass eine Organisationskultur, in deren Mittelpunkt der Mensch steht und in der Respekt und Neugierde gegenüber ‚dem Anderen‘ zur Norm gehören, unmittelbar zum geschäftlichen Erfolg führt. Er sieht seine zentrale Führungsaufgabe darin, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle einen Platz im Unternehmen finden und ihre eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten gewinnbringend zum Einsatz bringen können. Dazu gehört der studierte Philosoph aus Syrien, der nun in der Logistik arbeitet und für Lieferfähigkeit sorgt, genauso wie die promovierte Physikerin in Teilzeit, die neben ihrer Arbeit in der Produktentwicklung gerade an einem Führungskräfteentwicklungsprogramm teilnimmt. Ebenso selbstverständlich wie ‚Führen in Teilzeit‘ ist es bei Thorlabs, dass Väter in Elternzeit gehen.

Individuelle Fähigkeiten im Vordergrund

Formale Qualifikation, soziale Herkunft und manchmal sogar die Sprachkenntnisse rücken in den Hintergrund. Im Vordergrund stehen individuelle Fähigkeiten und Erfahrungen genauso wie die Bereitschaft zum Lernen und zur Weiterentwicklung. Während andere Unternehmen im Speckgürtel von München den Fachkräftemangel in seiner höchsten Ausprägung erleben, zuletzt weiter verschärft durch die Ansiedlung der europäischen Zentralen von internationalen Technologiegiganten, die mit Spitzengehältern winken, gelingt es Thorlabs mit diesem Ansatz im Recruiting, qualifizierte und engagierte Leute an Bord begrüßen zu dürfen. Der Anteil an internationalen Neueinsteigern im monatlichen Onboarding-Programm liegt regelmäßig bei über 50%.

Bei der Vergabe neuer Stellen achten die Entscheider*innen explizit auf das Geschlecht. Bei der Neubesetzung des Leadership Teams war es dem Vice President Europe ein Anliegen, dieses annähernd genderparitätisch zu besetzen. So wurden die neu geschaffenen Stellen Head of Sales und

Head of Controlling explizit an Frauen vergeben, so dass das Team nun aus drei Frauen und vier Männern besteht. Zudem wird auch bei traditionell mit Männern besetzten Leitungsfunktionen darauf geschaut, dass dort Frauen hineinrücken – so zum Beispiel in der Produktionsleitung Deutschland.

Wer fehlt im Unternehmen?

Am Beispiel Thorlabs wird deutlich, dass es einen Moment des Innehaltens braucht, um zu prüfen, wer im Unternehmen vertreten ist, und wer fehlt. Ebenso sollten sich die Unternehmenslenker*innen die Frage stellen, wie das Miteinander, also Inclusion, funktioniert. Die handelnden Personen sollten sich die Zeit nehmen, dies im Dialog zu eruieren. Anstelle eines Strategiepapiers auf Powerpoint, kann im selben Dialog gefragt werden, wo der Schuh drückt – braucht das Unternehmen mehr Talente, Effektivität, Innovation oder Internationalität? Diese Handlungsfelder sind dann für die nächsten zwei Jahre in den Blick zu rücken. An Maßnahmen sind unzählige denkbar, sei es Probearbeiten für junge Menschen ohne Schulabschluss, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, das Nutzen von Sprachkenntnissen von Personen mit Migrationsgeschichte im Vertrieb oder die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in den Produktentwicklungsprozess.

Diesen Prozess initiierte Bruno Gross zusammen mit der Personalleiterin Carolin Wolke. Heute trägt das Europäische Leadership Team um die versammelten Bereichsleiter*innen die Verantwortung. In den letzten Jahren haben sich viele weitere Multiplikator*innen im Unternehmen gefunden, die mit dem Thema Diversity & Inclusion Veränderungen in ihrem Bereich vorantreiben. Beispielsweise blickt der Lagerleiter, dessen Team kulturell maximal divers ist, immer wieder auf die Unterschiede zwischen den Leuten, um sich deren Wirkung im Miteinander bewusst zu werden, zu begleiten und zu gestalten.

Eine Besonderheit bei Thorlabs ist es, dass auf Stärken statt auf Schwächen geschaut wird, das heißt, es wird versucht, die (ggfs. noch unbekanntes und ungenutzten) Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erkennen und zu nutzen. So wird beispielsweise auch im privaten Bereich auf Führungserfahrung bei der ehrenamtlichen Leitung eines Sportvereins geschaut, wenn es darum geht, eine Person zur Führungskraft zu ernennen. Defizite können parallel aufgefangen werden, z.B. im Falle von mangelnden Deutschkenntnissen über Sprachkurse.

Haltung und Kompetenzen

Neben den oben genannten Maßnahmen sind die Weiterentwicklung von Haltungen und die Förderung von Kompetenzen zentral. Dazu gehören zum Beispiel Unconscious Bias Trainings. Wir glauben oft, dass wir unvoreingenommen, objektiv und rational entscheiden und handeln. Un-

conscious Bias, also unbewusste kognitive Verzerrungen, verleiten uns aber implizit zu ausgrenzendem Handeln und irrationalen Entscheidungen. So wurden die Bereichs- und Teamleiter*innen von Thorlabs in den Schulungen dazu befähigt, ihre eigenen Denkmuster zu reflektieren und dies in ihrer alltäglichen Praxis fortzuführen. Auf diese Weise werden sie auch zu Vorbildern im Unternehmen, denn nach den Trainings sind sie in der Lage, sich selbst in Frage zu stellen. Auf diese Weise leben sie ihren Teams faires und inklusives Verhalten vor. In der Folge entstehen im Team ein offener Umgang sowie die Möglichkeit, Barrieren für ein inklusives Miteinander gemeinsam aus dem Weg zu schaffen.

Bruno Gross spricht zudem problematische unbewusste Denkmuster und Verhaltensweisen an, die er beobachtet. Gemeinsam mit den Führungskräften und in Gesprächen mit den verschiedenen Personen- und Interessensgruppen im Unternehmen (Jüngere und Ältere, Männer und Frauen, Menschen verschiedener Kulturen ...) überlegt er, wie Abhilfe zu schaffen und gängige Prozesse anzupassen sind – beispielsweise wichtige Projekte nicht wiederholt an die Personen zu geben, die am lautesten danach rufen, sondern auch bisher unsichtbar gebliebene, introvertierte Personen dafür zu gewinnen.

Im MINT-Campus Dachau engagiert sich Thorlabs maßgeblich in seiner Region, um Technik-Begeisterung in der nachfolgenden Generation zu entfachen: In dieser Science-Erlebniswelt für Kinder und Jugendliche geben Thorlabs-Mitarbeitende aus dem Tech-Support Kurse, wo getüftelt, experimentiert und geforscht wird. Darüber werden auch Eltern auf Thorlabs als Arbeitgeber aufmerksam. Die Kursleiter*innen von Thorlabs kommen in Kontakt mit Jüngeren und bekommen frische Impulse für ihre Arbeit.

Zusammenführung von Länderorganisationen

Der Zusammenschluss auf europäischer Ebene im letzten Jahr markierte einen bedeutenden Meilenstein im Projekt der Unternehmenskulturgestaltung. Die ehemals eigenständigen Länderorganisationen Großbritannien, Schweden, Deutschland und Frankreich wurden zu einer neuen europäischen Einheit zusammengeführt.

Damit die Beschäftigten aus den verschiedenen Ländern und mit verschiedener kultureller Zugehörigkeit zusammenwachsen, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen. Es begann mit einem Workshop für das neu geschaffene Europäische Leadership Team und ging weiter mit Trainings für grenzüberschreitende Teams, die dazu beitrugen, das gegenseitige Verständnis, den Zusammenhalt und die internationale und interkulturelle Zusammenarbeit zu fördern. Gemeinsame Werte und Leadership-Prinzipien wurden für Europa entwickelt, basierend auf globalen Vorlagen. Zusätzlich fördert die Personalabteilung Auslandseinsätze und

persönliche Treffen aktiv – verbunden mit entsprechendem Budget –, um den Austausch zwischen den Niederlassungen der verschiedenen Länder zu stärken.

Europäische HR-Programme spielen eine Schlüsselrolle bei der Förderung dieser Zusammenarbeit, wie das Talentprogramm zur Entwicklung von Führungskräftenachwuchs, aber auch innovative Initiativen wie Mystery Lunch und Auslandsaustauschprogramme. Mystery Lunch ist eine App, mit deren Hilfe Mitarbeitende sich mit (unbekannten) Kolleg*innen zum Mittagessen zusammenbringen lassen. So wird Vernetzung über die Bereiche hergestellt – zwischen Menschen, die ggfs. unterschiedlichen Subgruppen angehören, auf diese Art in Kontakt miteinander treten und ihre Diversität in Zukunft nutzen können. Im Auslandsaustauschprogramm können Kolleg*innen sich für drei Monate an einen ausländischen Standort versetzen lassen, um die dortigen Personen besser kennenzulernen als auch die dortigen Abläufe besser zu verstehen. Wenn sich Menschen persönlich kennen, sichert dies die Kommunikation – insbesondere in abteilungs- oder grenzüberschreitenden Kooperationen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Austausch von Best Practices auch zum Umgang mit Diversity, welcher in Ländern wie Großbritannien eine längere Geschichte hat. So wurde beispielsweise das Angebot zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in Großbritannien soeben den anderen Standorten vorgestellt.

Diese Initiativen werden zudem getragen und unterstützt von der neuen globalen Unternehmenslenkerin Jennifer Cable, welche ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeit und auch Diversity, Equity & Inclusion legt.

Empfehlungen zum Nachmachen

Es gibt eine zentrale Erkenntnis: Diversity Management ist Chefsache. Das heißt, nur wenn der oberste Unternehmenslenker (in den skizzierten Branchen ist es nach wie vor zumeist ein Mann) glaubhaft und ernsthaft Diversity und Gender Balance angeht, kann die Organisation in diese Richtung verändert werden.

Der Mittelstand ist dabei klar im Vorteil – denn es gilt: Machen statt Powerpoint: Statt einer Diversity-Strategieabteilung im Headquarter, deren Vorschläge aufwändig und langwierig in der Umsetzung sind, kann in den sehr viel überschaubaren Organisationen der KMU ein pragmatischer und äußerst ressourcenschonender Ansatz gefahren werden. Über ein bestehendes Zusammengehörigkeitsgefühl und eine ausgeprägte Mitarbeiterorientierung sind manche Betriebe bereits ganz nah an den Bedürfnissen der Einzelnen.

Diversity ist nicht immer einfach – damit aus Vielfalt positive Ergebnisse entstehen, ist eine aktive Gestaltung nötig.

Daher braucht es tatsächlich ein entsprechendes Führungsverständnis, das stärkenbasiert, wertschätzend und empowernd ausgerichtet ist. Darüber hinaus sollten Vorgesetzte Unterstützung erhalten, wenn es zu Konflikten kommt: Denn Vielfalt heißt auch divergierende Sichtweisen, Arbeitsmethoden und Kommunikationsstile. Es werden Reibereien entstehen, die konstruktiv aufgelöst werden müssen. Schulung zum diversity-orientierten Umgang mit Konflikten, Teambuilding-Maßnahmen oder Unterstützung durch Bereichsleiter*innen, Mediator*innen oder Begeleiter*innen aus dem Personalwesen können helfen.

Am meisten empfehlen wir innovative Angebote, die Mehrwert bringen und Spaß machen: Denn Änderung erfolgt am besten, wenn sie in und mit guter Laune erfolgen. Mystery Lunch, Schrittwettbewerb oder ein Diversity Game verbinden Menschen und machen Lust, mehr voneinander zu erfahren. Wenn Mitarbeitende dazu aufgefordert werden, Ideen dafür einzubringen und am besten gleich umzusetzen, steigert das das Empowerment und die Anerkennung durch die Organisation.

Ein Allyship-Programm kann darüber hinaus helfen, Interessierte für Diversity zusammenzutrommeln und sie dafür einzusetzen, den Gedanken in den Unternehmen weiterzuverbreiten. Allies sind Angehörige der Mehrheit, welche ihre Privilegien nutzen, sich in die Rolle von Betroffenen hineinzuversetzen, Stimme für sie zu ergreifen und das Arbeitsumfeld im Rahmen ihrer Möglichkeiten im Sinne aller zu verbessern.

Aber es ist nie vorbei an den Bedürfnissen der Betroffenen zu agieren, weshalb wir für einen partizipativen Ansatz plädieren: Es ist immer wieder die Grundsatzfrage zu stellen: Was brauchst Du? Dies gelingt in kleinen und mittelständischen Betrieben leichter, wenn sich die Beteiligten untereinander gut kennen und Gelegenheit zum Gespräch haben. In größeren Organisationen ist ein Audit anzuraten, um den aktuellen Bedarf zu eruieren, die verschiedenen Diversity-Gruppen zum Mitreden und Mitmachen einzuladen und daraufhin die passenden Handlungsfelder und Maßnahmen zu konzipieren. Manchmal haben sich schon Frauennetzwerke gebildet – eine fantastische Möglichkeit des Sprachrohrs. Hinweise zu Barrieren, Verbesserungsvorschläge und anpackende Hände kommen von ihnen.

Insbesondere im Wettbewerb um Talente ist es essentiell für KMU nach außen zu tragen, wer alles eine Chance hat. Insbesondere weil Großunternehmen üblicherweise die größeren Budgets haben für Gehälter, ist es essenziell, dass sich mittlere Betriebe darüber absetzen, eine wertschätzende, familiäre Unternehmenskultur zu leben. Dies ist über geschicktes Employer Branding durchaus möglich. Daher sollte über die Nutzung von Social Media – sei es LinkedIn, Instagram oder Tiktok – auf eine diverse Zielgruppe geach-

tet werden – welche dann natürlich auch in den Botschaften zu Wort kommen sollte, beispielsweise über Videos, Podcasts, Interviews. Inzwischen gibt es zahlreiche Karrieremessen für LGBTIQ* und Frauen, die bei der Ansprache dieser beiden Zielgruppen auf dem Bewerbermarkt unterstützen.

Einen Wandel zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur, die Vielfalt fördert und Inklusion lebt, ist nicht durch punktuelle Trainings zu erreichen, sondern braucht ein ernstgemeintes, nachhaltiges Vorhaben. Der Gedanke von Diversity & Inclusion sollte Teil der Handlungsraison werden, denn die Veränderungen brauchen Zeit und ein langfristiges Dranbleiben. Wie skizziert, bedarf es eines Zeithorizonts von mindestens zwei Jahren, parallele Handlungsfelder, die Unterstützung der Geschäftsführung sowie Führungskräfte, die den Prozess mittragen. Der damit herbeigeführte Wandel umfasst Prozesse im Unternehmen, aber auch insbesondere Veränderungen in den Einstellungen und Verhaltensweisen. Damit dieser gelingt, ist insbesondere Folgendes zu beachten:

Männer mitnehmen! In Umfeldern, in denen Männer in den letzten Jahrzehnten unter sich waren, ist es nur selbstverständlich, dass dort wenig Bewusstsein für die Hindernisse und Erfahrungen geteilt wird, welche Frauen in der Arbeitswelt durchleben, seien es schlechtere Aufstiegschancen, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Konfrontation mit stereotypen Zuschreibungen. Die dortigen Männer haben oft wenig eigene Berührungspunkte im betrieblichen Kontext. Genauso geht es Deutschen, die nur mit anderen Deutschen zusammenarbeiten – sie verstehen nicht, wie es ist, neu in einem Land zu sein, ohne ausreichende Sprachkenntnisse zurechtkommen zu müssen oder regelmäßigen Mikroaggressionen aufgrund von beispielsweise Hautfarbe ausgesetzt zu sein.

Die Angstmacherei mit der Frauenquote in den letzten Jahren hat leider nicht dazu geführt, dass sich Einsicht oder Bereitschaft zur Veränderung entwickelt hätte – ganz im Gegenteil: Damit sind eher Gräben geschürt worden. Daher ist es wichtig, die Ängste und Widerstände von Männern aufzufangen und einen Dialog zu initiieren. Männer bilden die Mehrheit in vielen Betrieben und auf Entscheidungsebene, darum ist es zentral, ihren Standpunkt ernst zu nehmen und sie zum weiteren Mitmachen zu aktivieren.

Dazu gehört, den Nutzen für Männer zu verdeutlichen, um ihre Bereitschaft für Gender Balance in der Arbeitswelt zu fördern: Ein Aufbrechen tradiertener Geschlechterrollen würde dazu führen, dass Männer mehr Freiheiten in der Gestaltung ihrer eigenen Rollen erhalten und vom Druck des Alleinernährers entlastet werden. Väter könnten mehr Zeit für aktive Vaterschaft und Unterstützung durch Arbeitgeber gewinnen, während Führungskräfte von einem

loyaleren, effektiveren und innovativeren Team profitieren könnten.

Der Schlüssel liegt also darin, einen offenen Dialog zu führen, in dem die Ängste und Bedenken aller Beteiligten angesprochen werden können. Dies kann dazu beitragen, Verständnis und Unterstützung aufzubauen und schließlich zu einer gleichberechtigten Arbeitsumgebung beizutragen, in der Männer und Frauen gleiche Chancen und Möglichkeiten haben.

Diversity ist kein nice to have, sondern braucht Ressourcen. Insbesondere Zeit als das wertvollste Gut ist zu investieren – Entscheider*innen müssen sich die Zeit nehmen, sich tiefgreifend mit den Herausforderungen und Lösungen von Vielfalt zu befassen. In Leadership Meetings, Führungskräftekonferenzen oder auch bilateralen Gesprächen ist dafür zu sorgen, dass sowohl Verständnis als auch Wissen aufgebaut wird. Dies kann selbstverständlich über Expert*innen gestützt werden – im Betrieb über die Einstellung oder Qualifikation einer Diversity-Fachkraft oder extern über Diversity-Berater*innen, für die ein entsprechendes Budget zur Verfügung zu stellen ist.

Der Erfolg gibt recht

Besagte Ressourcen machen sich bezahlt, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, Effektivität im Betrieb zu steigern und Innovation – insbesondere auch im technischen Bereich – am Laufen zu halten.

Wer im Wettbewerb gewinnen will, braucht qualifizierte und engagierte Menschen, die sich für den Betrieb einsetzen, die Kundenperspektive abbilden und innovative Lösungen entwickeln – all hierfür steht Diversity Management.

Und der Erfolg gibt Thorlabs recht: Zweistellige Wachstumszahlen, die durchaus ihren Ursprung in der Innovation und dem konstruktiven Miteinander haben, zeigen den Mehrwert von Diversity & Inclusion. So sagt Bruno Gross: „Wir sind stolz darauf, in der Laserbranche zu den Diversity-Vorreitern zu gehören. Unser Erfolg ist unseren Leuten zu verdanken. Unsere Produkte werden weltweit in Forschung & Entwicklung eingesetzt. Besonders freut uns, wenn unsere Kund*innen mit unserer Hilfe erfolgreich sind – wie zuletzt Ferenc Krausz und Anne L’Huillier als aktuelle Nobelpreisträger*innen.“

Dr. Petra Köppel ist Inhaberin von Synergy Consult und begleitet seit über 14 Jahren Unternehmen zu Diversity & Inclusion. Im Mittelpunkt steht die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus leitet sie das Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘.



Redaktion

Anna Louisa Wittlich, LL.M.
Rechtsanwältin
CMS Hasche Sigle
Köln

Dr. Valérie V. Suhr
Habilitation, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Universität Hamburg
Hamburg

Tanja Bauer-Glück
Dipl. Betriebswirtin (FH) und System. Business Coach (UAS)
Bauer Business Beratung
Mainz

Christoph Oscar Hofbauer
Kulturkommunikation
Hamburg

Dr. Joshua Moir
Visiting Research Fellow
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Berlin

Beirat

Raúl Aguayo-Krauthausen
Aktivist
Berlin

Volker Beck
Geschäftsführer Tikvah Institut gUG und Lehrbeauftragter für Religionspolitik am Centrum für
Religionswissenschaftliche Studien (CERES) der Ruhr-Universität Bochum
Berlin

Prof. Dr. Felix Buchmann
Rechtsanwalt, Partner
Dornkamp Rechtsanwälte
Stuttgart

Lucy Chebout
Rechtsanwältin
Raue Partnerschaft von Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen mbB
Berlin

Dr. Bolko Ehlgens, LL.M. (Univ. of Pennsylvania)
Partner
Linklaters LLP
Frankfurt a.M.

RA Dr. Helmut Graupner
Rechtsanwalt, Präsident Rechtskomitee LAMBDA (RKL) und
Co-Coordinator European Commission on Sexual Orientation Law (ECSOL)
Wien

Verena Grentzenberg
Rechtsanwältin, Partnerin
DLA Piper UK LLP
Hamburg

Verena Haisch
Rechtsanwältin
Cronemeyer Haisch Partnerschaft von Rechtsanwältinnen mbB
Hamburg

René Heilmann
Director Global Communications & Marketing
EagleBurgmann Germany GmbH & Co. KG
Wolfratshausen

Lucas Krzikalla
Bundesligaspieler SC DHfK Leipzig Handball
Leipzig

Prof. Dr. Lorenz Narku Laing
Gründer und Geschäftsführer Vielfaltsprojekte GmbH
Fürstenfeldbruck

Prof. Dr. Skadi Loist
Juniorprofessor*in für Produktionskulturen in audiovisuellen Medienindustrien
Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF

Aclan Okur
Chief Executive Officer & Founder Didavo GmbH – Diversity-Beratung
Berlin

Dr. Nils Rauer
Rechtsanwalt, Partner
Pinsent Masons Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors Partnerschaft mbB
Frankfurt am Main

Sönke Reimers
Sprecher der Geschäftsführung Deutscher Fachverlag GmbH
Frankfurt am Main

RinBGH a.D. Prof. Dr. Johanna Schmidt-Räntsch
Kontrollbeauftragte beim Unabhängigen Kontrollrat
Berlin

Eric Soong
Chief Compliance Officer
Schaeffler Group
Herzogenaurach

Prof. Dr. Leonie Steinl, LL.M. (Columbia)
Juniorprofessorin für Strafrecht, Internationales Strafrecht und
Interdisziplinäre Rechtsforschung
Universität Münster

Dr. Matthias Stupp
Rechtsanwalt, Partner
Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Hamburg

David Scholz, MBA (Maastricht)
Senior Business Development Advisor
Allen & Overy LLP
München

Kathrin Schürmann
Rechtsanwältin, Partnerin
Schürmann Dreyer Rosenthal Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Berlin

Christine Uwase
Legal Counsel Germany
VARO Energy Germany GmbH
Hamburg

Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner
Juniorprofessorin für Öffentliches Recht
Universität Rostock

IMPRESSUM

Diversity in Recht & Wirtschaft

ISSN (Print) 2940-8210
ISSN (Online) 2940-8229

Deutscher Fachverlag GmbH

Mainzer Landstraße 251,
60326 Frankfurt am Main,
Tel. +49 69 7595-01,
Fax: +49 69 7595-2999,
Internet: www.dfv.de

Geschäftsführung

Peter Esser (Sprecher), Sönke Reimers
(Sprecher), Thomas Berner, Markus
Gotta

Aufsichtsrat

Andreas Lorch, Catrin Lorch, Dr. Edith
Baumann-Lorch, Peter Ruß

Gesamtverlagsleitung Fachmedien

Recht und Wirtschaft
RA Torsten Kutschke,
Tel. +49 69 7595-2701,
E-Mail: Torsten.Kutschke@dfv.de

Vertrieb/Kundenservice

Tel. +49 69 7595-2788,
Fax +49 69 7595-2770
E-Mail: kundenservice@ruw.de

Anzeigen

Matthias Betzler, Tel.: +49 69 7597-2785
E-Mail: Matthias.Betzler@dfv.de
Es gilt die Preisliste Nr. 1 vom 1.1.2023.

Redaktion

Anna Louisa Wittlich, LL.M.,
wittlich@divruw.de
Dr. Valérie V. Suhr, suhr@divruw.de
Tanja Bauer-Glück,
bauerglueck@divruw.de
Christoph Oscar Hofbauer,
hofbauer@divruw.de
Dr. Joshua Moir, moir@divruw.de

Produktion

Hans Dreier (Leitung)

Logistik

Ilja Sauer (Leitung)

Satz

Lichtsatz Michael Glaese GmbH,
Hildastraße 4, 69502 Hemsbach

Druck

medienhaus Plump GmbH, Rolandsek-
ker Weg 33, 53619 Rheinbreitbach

Abonnement

Erscheint quartalsweise
– Einzelheft Deutschland:
29,- € inkl. Versand und MwSt.

– Jahresabo (inkl. Zugang zum Online-
Archiv):

99,- € inkl. Versand und MwSt.

– Studierendensabo:

49,- € inkl. Versand und MwSt.

– Studierendensabo Ausland:

58,14 € inkl. Versand

– Auslandsabo:

104,87 € inkl. Versand

Die Abonnementgebühren sind im Vo-
raus zahlbar. Der Abonnementvertrag
wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Mo-
nate vor Ende des Bezugszeitraumes
möglich. Liegt dem Verlag zu diesem
Zeitpunkt keine automatische Kündi-
gung vor, verlängert sich das Abonne-
ment automatisch um ein weiteres Jahr
zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar
im Voraus. Die Zeitschrift und alle in ihr
enthaltenen Beiträge und Abbildungen
sind urheberrechtlich geschützt.

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien
Recht und Wirtschaft, erscheinen außer-
dem folgende Fachzeitschriften: Be-
triebs-Berater (BB), Datenschutz-Berater
(DSB), Sanierungs-Berater (SanB), Com-

pliance-Berater (CB), Europäisches Wirt-
schafts- und Steuerrecht (EWS), Geldwä-
sche & Recht (GwuR), Zeitschrift zum In-
novations- und Technikrecht (InTeR),
Kommunikation & Recht (K&R), Logistik
& Recht (LogR), Netzwirtschaften &
Recht (N&R), Recht Automobil Wirtschaft
(RAW), Recht der Finanzinstrumente
(RdF), Recht der Zahlungsdienste (RdZ),
Recht der Internationalen Wirtschaft
(RIW), Sanierungs-Berater (SanB), Der
Steuerberater (StB), Wettbewerb in Recht
und Praxis (WRP), Zeitschrift für Wett-
und Glücksspielrecht (ZfWG), Zeitschrift
für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU),
Zeitschrift für das gesamte Handels- und
Wirtschaftsrecht (ZHR), Zeitschrift für das
gesamte Lebensmittelrecht (ZLR), Zeit-
schrift für Neues Energierecht (ZNER) und
Zeitschrift für Vergleichende Rechtswis-
senschaft (ZVgRWiss).

© 2023 Deutscher Fachverlag GmbH
Frankfurt am Main

dfv Mediengruppe