

## Moderationsleitfaden – Vielfaltsdimension: Geschlechtliche Identität & sexuelle Orientierung

Dieser Leitfaden unterstützt bei der respektvollen und sicheren Gesprächsführung im Rahmen des Bildungsurlaubs »Diversity Management«. Ziel ist es, die Gäste in ihrer Offenheit zu unterstützen, gleichzeitig aber die Gruppe zu sensibilisieren, ohne in unangemessene oder grenzüberschreitende Themen abzurutschen.

### 1. Inhalte, die auf jeden Fall angesprochen werden sollten

Diese Themen fördern Verständnis, Empathie und Wissen – ohne ins Private zu greifen:

- Begriffsklärung: Unterschied zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.
- Vielfalt von Identitäten (z. B. cis, trans, nicht-binär, genderfluid, pansexuell usw.).
- Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen (AGG, Selbstbestimmungsgesetz, Ehe für alle).
- Alltag und Arbeitserfahrungen: Akzeptanz, Missverständnisse, Unterstützung.
- Perspektiven auf Diversity Management: Sichtbarkeit, Sprache, Haltung, Strukturen.
- Wie können Organisationen Akzeptanz fördern und Vielfalt leben?

### 2. Themen und Fragen, die nicht behandelt werden sollten

Diese überschreiten persönliche Grenzen oder sind unangebracht:

- Intime oder medizinische Fragen (z. B. zu Operationen, Hormonbehandlungen, Sexualität).
- Fragen, die Identität oder Entscheidungen in Frage stellen („Sind Sie sich sicher?“).
- Bewertungen, Relativierungen oder Abwertungen („Früher war das auch kein Thema.“).
- Gäste nicht als Vertreter\*innen aller LSBTIQ\*-Personen behandeln.
- Niemand darf zu einem Coming-out gedrängt werden.

### 3. Beispielhafte Leitfragen für das Gespräch

- Was hat Sie motiviert, heute hierherzukommen?
- Welche Erfahrungen haben Sie im beruflichen oder gesellschaftlichen Kontext gemacht?
- Was wünschen Sie sich von Kolleg\*innen oder Führungskräften in Bezug auf Akzeptanz und Sichtbarkeit?
- Was hat Ihnen geholfen, authentisch leben und arbeiten zu können?
- Wie erleben Sie gesellschaftliche Veränderungen und Fortschritte in den letzten Jahren?

### 4. Hinweise zur Moderation

- Kläre zu Beginn den Rahmen: Freiwilligkeit, Respekt, keine Bewertungen.
- Stelle sicher, dass niemand bloßgestellt oder zu persönlichen Details gedrängt wird.
- Verwende gendergerechte Sprache und bitte auch die Gruppe um Achtsamkeit in der Wortwahl.
- Ermutige zu Fragen, aber stoppe respektvoll, wenn jemand eine Grenze überschreitet.
- Bedanke dich für persönliche Offenheit und halte die Gesprächsatmosphäre wertschätzend.

### 5. Ziel des Gesprächs

Ziel ist es, Verständnis, Empathie und Sensibilität für unterschiedliche geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen zu fördern. Das Gespräch soll Mut machen, Vielfalt als Bereicherung zu erleben und Diversity Management als Haltung in die eigene Arbeit zu integrieren.

## Moderationsleitfaden – Vielfaltsdimension: Geschlechtliche Identität & sexuelle Orientierung

Dieser Leitfaden unterstützt bei der respektvollen und sicheren Gesprächsführung im Rahmen des Bildungsurlaubs »Diversity Management«. Ziel ist es, die Gäste in ihrer Offenheit zu unterstützen, gleichzeitig aber die Gruppe zu sensibilisieren, ohne in unangemessene oder grenzüberschreitende Themen abzurutschen.

### 1. Inhalte, die auf jeden Fall angesprochen werden sollten

Diese Themen fördern Verständnis, Empathie und Wissen – ohne ins Private zu greifen:

- Begriffsklärung: Unterschied zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.
- Vielfalt von Identitäten (z. B. cis, trans, nicht-binär, genderfluid, pansexuell usw.).
- Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen (AGG, Selbstbestimmungsgesetz, Ehe für alle).
- Alltag und Arbeitserfahrungen: Akzeptanz, Missverständnisse, Unterstützung.
- Perspektiven auf Diversity Management: Sichtbarkeit, Sprache, Haltung, Strukturen.
- Wie können Organisationen Akzeptanz fördern und Vielfalt leben?

### 2. Themen und Fragen, die nicht behandelt werden sollten

Diese überschreiten persönliche Grenzen oder sind unangebracht:

- Intime oder medizinische Fragen (z. B. zu Operationen, Hormonbehandlungen, Sexualität).
- Fragen, die Identität oder Entscheidungen in Frage stellen („Sind Sie sich sicher?“).
- Bewertungen, Relativierungen oder Abwertungen („Früher war das auch kein Thema.“).
- Gäste nicht als Vertreter\*innen aller LSBTIQ\*-Personen behandeln.
- Niemand darf zu einem Coming-out gedrängt werden.

### 3. Beispielhafte Leitfragen für das Gespräch

- Was hat Sie motiviert, heute hierherzukommen?
- Welche Erfahrungen haben Sie im beruflichen oder gesellschaftlichen Kontext gemacht?
- Was wünschen Sie sich von Kolleg\*innen oder Führungskräften in Bezug auf Akzeptanz und Sichtbarkeit?
- Was hat Ihnen geholfen, authentisch leben und arbeiten zu können?
- Wie erleben Sie gesellschaftliche Veränderungen und Fortschritte in den letzten Jahren?

### 4. Hinweise zur Moderation

- Kläre zu Beginn den Rahmen: Freiwilligkeit, Respekt, keine Bewertungen.
- Stelle sicher, dass niemand bloßgestellt oder zu persönlichen Details gedrängt wird.
- Verwende gendergerechte Sprache und bitte auch die Gruppe um Achtsamkeit in der Wortwahl.
- Ermutige zu Fragen, aber stoppe respektvoll, wenn jemand eine Grenze überschreitet.
- Bedanke dich für persönliche Offenheit und halte die Gesprächsatmosphäre wertschätzend.

### 5. Ziel des Gesprächs

Ziel ist es, Verständnis, Empathie und Sensibilität für unterschiedliche geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen zu fördern. Das Gespräch soll Mut machen, Vielfalt als Bereicherung zu erleben und Diversity Management als Haltung in die eigene Arbeit zu integrieren.