

Jens Schadendorf

Der bedrohte Regenbogen

Wie Unternehmen und Gesellschaft
Vielfalt schützen können und von ihr profitieren

HERDER 

FREIBURG · BASEL · WIEN



© Verlag Herder GmbH, Freiburg im Breisgau 2026
Hermann-Herder-Str. 4, 79104 Freiburg
Alle Rechte vorbehalten.
www.herder.de

Bei Fragen zur Produktsicherheit wenden Sie sich an
produktsicherheit@herder.de

Satz: Arnold & Domnick, Leipzig
Herstellung: GGP Media GmbH, Pößneck

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-451-07412-7
ISBN E-Book (E-Pub): 978-3-451-84162-0
ISBN E-Book (PDF): 978-3-451-84166-8

Inhalt

1. Der bedrohte Regenbogen	9
----------------------------------	---

TEIL I

Gefährliche neue Welt: Amerikas Kampf gegen Vielfalt und gleiche Chancen	23
---	-----------

2. Die Woke-Jäger: Unternehmen und Gesellschaft im Visier	25
3. Robby Starbuck: Der Großinquisitor	27
4. ESG: Ziele für eine bessere Welt – aufgekündigt	33
5. Zündstoff in den Bundesstaaten: Das Modell Florida	39
6. Der Boykott von Bud Light: Brandbeschleuniger für die Anti-Woke-Bewegung	47
7. Die Justiz bahnt den Weg: Der Oberste Gerichtshof zur Gleichbehandlung	56
8. Stark beschleunigt: Starbucks schnelle Erfolge und die neue Macht der Aktivisten	59
9. Fast über Nacht: Der U-Turn amerikanischer Unternehmen	66
10. Ab Tag eins: Ausweitung der Kampfzone	78
11. Suche nach der besten Strategie: Weiterarbeiten, aber anders ..	95

TEIL II

Europas Antwort: Unternehmen und Zivilgesellschaft zeigen, dass es besser geht	109
---	------------

12. Erfolgsstory: Ihr Ende oder ein neues Kapitel?	110
13. Wegweisend: Ein Amerikaner und die niederländische Workplace Pride-Stiftung	113
14. Schweizer Klasse: Das Swiss LGBTI-Label	126

15. »In Europa unseren Wertekompass behalten«: Eine globale Business-Konferenz, ein deutscher Vorstandschef und französische Standfestigkeit	134
16. Dem Gegenwind schon länger getrotzt: Überraschungen in Polen	141
17. Wo sich Osten und Westen treffen: Fortschritte in schwierigem Umfeld	163
18. Stolz bei der Arbeit: Eine deutsche Erfolgsgeschichte, die trägt	197
19. Rückenwind aus dem Norden: Auch Hamburg packt mit an ...	211
20. Gegen Widerstand: Ein US-Pharmakonzern motiviert seine deutsche Tochter	218
21. Die Deutsche Bank: Ein Finanzriese, der sich nicht verstecken muss	225
22. Europäisches Kapital: Das European Pride Business Network ..	235

TEIL III

Weil sich die Welt verändert hat:

Eine Anleitung für kluges Handeln	247
--	------------

23. Sieben Fragen, sieben Antworten	248
24. Epilog: Ein Geschenk, eine Ressource – und darüber hinaus ...	257

Danksagung	258
Der Autor	259
Glossar	261
Endnoten	267
Organisations- und Personenverzeichnis	279
Europäische Stimmen zum Buch	284

1. Der bedrohte Regenbogen

Lange dachten wir: Ein bereicherndes Konzept wie »Diversity« – also die Förderung von Vielfalt, Teilhabe und Chancengleichheit – ist gekommen, um zu bleiben. Zumindest in jenen Teilen der Erde, in denen es stabil Fuß gefasst hat.

In der Bundesrepublik lässt sich seine lange rasant gewachsene Bedeutung an vielem festmachen. Zum Beispiel an der Charta der Vielfalt: Hinter ihr steckt nicht nur ein gemeinnütziger Verein, der unter anderem Medienkampagnen fährt und die wichtigste Diversity-Konferenz des Landes veranstaltet. Sie ist auch ein von diesem Verein formuliertes Dokument der Selbstverpflichtung, das Arbeitgebende dabei unterstützen will, Vielfalt und Gleichstellung in ihrer Organisation zu verbessern.

Rund 6.500 Unternehmen und andere Institutionen haben die Charta inzwischen unterzeichnet, darunter Ministerien und auch immer mehr kleine und mittelgroße Firmen. 2016, zehn Jahre nach dem Start der Initiative, waren es erst etwa 2.200, ein starkes Wachstum.

Zwar hat sie immer schon Kritik begleitet. Besonders die, dass das mit der Unterzeichnung verbundene Siegel, das die Organisationen als Ausweis für ihre Diversity-Freundlichkeit verwenden können, mehr Marketinginstrument sei denn Ausweis echter Veränderung. Unbestreitbar aber ist, dass mit ihrem Bedeutungszuwachs auch immer mehr Diversity-Abteilungen und -Programme in Unternehmen, Universitäten und staatlichen Institutionen entstanden sind. Fest steht außerdem, dass die Organisationen, die die Charta aktuell unterzeichnet haben, knapp 15 Millionen Mitarbeitende im Lande repräsentieren. Sie ist damit das mit Abstand größte Arbeitgeberbündnis für Diversity in der Arbeitswelt.

Deutschland steht mit diesen Fortschritten nicht allein. In vielen europäischen Staaten hat es ähnliche Entwicklungen gegeben, wenn auch in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Ausmaß. In den letzten Jahren sind sie auch dort von Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und anderen Akteuren vorangetrieben worden. Das gilt nicht nur für Deutschlands kulturell ähnliche Nachbarn wie Österreich und die Schweiz. Es gilt auch etwa für Frankreich,

die Beneluxländer, Schweden, Dänemark, Spanien und Portugal. Selbst in mittel- und osteuropäischen Staaten wie Polen, Tschechien, Slowenien oder Litauen hat sich etwas bewegt.

Aber die Welt verändert sich, und aktuell tut sie das mit rasender Geschwindigkeit. Gesellschaftlicher Wohlstand gerät unter Druck. Unternehmen geraten unter Druck. Demokratien geraten unter Druck – und mit ihnen ihre Versprechungen, jeden Einzelnen zu respektieren, Diversität wertzuschätzen und gleiche Chancen in Leben und Job zu garantieren.

Natürlich hängt das alles zusammen. Vor allem aber ist es eine gefährliche Entwicklung. Sie zielt auf unsere Art miteinander umzugehen und erfolgreich zu arbeiten und auf diese Weise auch auf viele unserer wirtschaftlichen und sozialen Errungenschaften.

Der Angriff

Diese Entwicklung ist noch gefährlicher geworden, seit in den USA Donald Trump und die mit ihm verbundene rechtskonservativ-nationalistische MAGA-Bewegung an Einfluss gewonnen haben. Wer genauer hingesehen hat, weiß das schon länger. Wer aber eines letzten Beweises bedurfte, der sieht, was geschehen ist, seit die von Trump geführte Regierung am 20. Januar 2025 ihre Arbeit aufgenommen hat. Sie legt die Hand an Eckpfeiler, die für demokratisch organisierte Gemeinwesen wesentlich sind, will sie umbauen oder zum Einsturz bringen. Binnen Kurzem ist in den Vereinigten Staaten nichts mehr, wie es war.

Eine Kampfzone dabei: Mit präsidialen Dekreten, aggressiver Wahl und wirtschaftlichen Repressionen attackiert die Regierung alles, was mit Diversity, Equity and Inclusion (DEI) zu tun tat. Mit anderen Worten: Sie kämpft zielgerichtet gegen jegliche Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion von benachteiligten Minderheiten und unterrepräsentierten Gruppen. Zu ihnen zählen etwa Frauen, nichtweiße Amerikaner oder Menschen mit Behinderungen. Auffällig: Die LGBTQ+-Community steht besonders im Fokus.

Noch bis vor Kurzem wäre so ein Agieren auf höchster politischer Ebene in den Vereinigten Staaten undenkbar gewesen. Nun aber ge-

hört die von der Trump-Administration verfolgte Anti-DEI- und Anti-Queer-Agenda zu einer neuen Normalität. Das hat schon jetzt massive Auswirkungen – nicht nur in den USA selbst, sondern rund um den Globus. Was genau geschieht da? Was genau bedeutet es für Europa? Wie reagieren die zentralen Akteure in Unternehmen und Arbeitswelt darauf, und wie sollten sie reagieren?

Es sind die Bereiche, in denen wesentliche Gegenwarts- und Zukunftsfragen verhandelt werden. Ihr erfolgreiches Funktionieren ist für moderne demokratisch-marktwirtschaftlich geordnete Gemeinwesen unerlässlich. Sie sind nicht nur für die Mehrung des materiellen Wohlstands von zentraler Bedeutung. Sie sind es auch für eine möglichst breite soziale Beteiligung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Genau diese Bereiche – Unternehmen und Arbeitswelt – nehme ich hier in den Blick. Dabei konzentriere ich mich auf die queere Community. Sie hat von den DEI-Engagements in der Wirtschaft in den letzten Jahren sehr profitiert. Nun scheint sich die Entwicklung umzukehren, angeführt von den USA.

Mit der Schnittstelle von beiden – Wirtschaft und queerer Gemeinschaft – beschäftige ich mich seit mehr als zwölf Jahren forschungsmäßig und publizistisch – etwa in meinem letzten Buch »GaYme Changer. How the LGBTQ+ Community and their Allies are Changing the Global Economy«, für das ich auf vier Kontinenten unterwegs war und das mittlerweile in vier Sprachen erschienen ist.¹

Die Wirtschaft und die queere Community – lange eine Erfolgsgeschichte

Unternehmen und LGBTQ+-Gemeinschaft: Es hat lange gedauert, bis beide zueinanderfanden. Bis weit in die 1990er-Jahre hinein sah es nicht so aus, dass es überhaupt dazu kommen würde. Dann aber gab es erste Ansätze. Der große Umschwung kam in der Obama-Zeit. Unterstützt durch die Dynamik des globalen Freihandels, einen Wertewandel bei den Jüngeren und neue Erwartungen an die Businesswelt ging es in Sachen Firmenengagement für mehr LGBTQ+-Inklusion rund ein Jahrzehnt lang fast nur voran.

Das zeigte sich nicht nur durch in Regenbogenfarben angeleuchtete Unternehmenszentralen oder queer-freundlich positionierte Marken. Es zeigte sich ebenfalls bei auf die LGBTQ+-Community zugeschnittenen DEI-Programmen. Sie umfassten veränderte Einstellungsregeln, die Förderung von Mitarbeitenden-Netzwerken, Mentoring-Initiativen, interne Schulungen zu inklusivem Führen, zur Überwindung unbewusster Denkmuster, zur Etablierung einer offenen Organisationskultur und vieles andere mehr. LGBTQ+-Vorbilder in den Unternehmen wurden ebenso breit sichtbar gefeiert wie nicht-queere UnterstützerInnen, die sich für Vielfalt, Inklusion und gleiche Chancen ihrer KollegInnen einsetzten. Weil Firmen diese Programme außerdem immer öfter paarten mit in die Gesellschaft hineinwirkendem Engagement – in bestem Businessdeutsch also mit »Corporate Social Responsibility« –, strahlten sie auch weit über ihre Büros, Fabriken und Läden hinaus.

Dazu passte eine jahrelang wachsende Unternehmenspräsenz bei großen und kleinen Pride-Events, in Deutschland Christopher Street Days (CSD) genannt. Ursprünglich waren sie geschaffen worden, um dem Kampf für mehr Rechte und Sichtbarkeit von queeren Menschen eine politische und kulturelle Bühne zu geben. Nun boten sie auch immer mehr Firmen eine bunte, breit wirkende Plattform, sich in der Öffentlichkeit als treue »Allies«, also als Verbündete und Unterstützer einer benachteiligten Minderheit zu präsentieren. Sie wollten als Corporate Citizens wahrgenommen werden, das heißt als verantwortungsbewusste »Unternehmensbürger« und moderne Arbeitgebende, die ihre legitimen ökonomischen Interessen mit gelebten Werten rund um Weltoffenheit, Respekt und Fairness verbinden.

Die Treiber dieser Entwicklung saßen in den USA. Es waren zunächst vor allem global operierende Unternehmen. Nach und nach traten mittlere und kleinere Firmen in diesen Kreis ein – besonders solche, die in den Lieferketten der großen Player eine wichtige Rolle spielen wollten. Staatliche Behörden, darunter Bundesministerien oder die CIA, zeigten sich ebenso immer stärker wie führende Universitäten und kulturelle Einrichtungen.

Eine herausragende Bedeutung kam außerdem immer größer und finanzstärker werdenden Non-Profit-Organisationen zu. Etwa der

Human Rights Campaign Foundation mit ihrem Corporate Equality Index, der die Fortschritte von US-Unternehmen in Sachen LGBTQ+-Inklusion aufzeigt.² Oder Out & Equal, unter anderem Veranstalter der mit bis zu 6.000 Teilnehmenden weltgrößten mehrtägigen Konferenz zum gleichen Thema.³ Oder Out Leadership, wo sich unter anderem viele Schwergewichte der einflussreichen US-Finanzindustrie in einer Vielzahl von Programmen und Veranstaltungen engagieren.⁴ Oder der NGLCC,⁵ Dachorganisation von lokalen Handelskammern, die in mehr als 35 US-Bundesstaaten die Interessen mehrheitlich von LGBTQ+-Eigentümern geführter Firmen vertreten. Mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten hatten sich diese und andere zivilgesellschaftliche Organisationen an der Schnittstelle von Wirtschaft und LGBTQ+-Community angesiedelt und halfen Unternehmen im Land nun auf ihrer Reise zur Queer-Freundlichkeit.

Unterstützung gab es – gefördert durch die Vereinigten Staaten – auch global, etwa von der UN, dem Weltwirtschaftsforum und – schließlich – der Europäischen Union. Denn was zunächst seinen Ausgang jenseits des Atlantiks genommen hatte und vor allem in der angelsächsischen Hemisphäre vorangetrieben wurde, erreichte bald andere Teile der Erde. Vor allem erreichte es die übrige westliche Welt – besonders das kaufkräftige, gut ausgebildete Europa, wo sich eine ähnliche, wenngleich länderspezifisch unterschiedliche Dynamik entwickelte.

Bald also gab es auch vor unserer Haustür eine stärker werdende Bewegung hin zur Förderung von Queer-Freundlichkeit. Firmen zeigten auch bei uns nach innen und außen Flagge. Viele öffentliche Arbeitgebende, Universitäten und andere schlossen sich an. In der EU galt ab 2020 die erste, auf fünf Jahre angelegte LGBTQ+-Gleichstellungsstrategie. Wie in den USA entstand auch bei uns ein Ökosystem von zivilgesellschaftlichen Organisationen, die die Unternehmen bei ihren Bemühungen für mehr LGBTQ+-Diversität und -Inklusivität im Büro, in Fabriken und jenseits davon unterstützten. Sie halfen, dass die Firmen und ihre Mitarbeitenden voneinander lernten, trieben die Vernetzung untereinander und so die Entwicklung insgesamt voran.

Weil es sich gelohnt hat

Das wurde auch Zeit. Denn nicht nur menschenrechtlich, sondern auch wirtschaftlich gesehen gibt es für Firmen und Arbeitgebende sehr gute Gründe, sich für Vielfalt und Teilhabe zu engagieren – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit und Migrationsgeschichte, unabhängig auch von Religionszugehörigkeit, sozialer Herkunft, körperlicher Unversehrtheit oder sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.

Anders ausgedrückt: Es lohnt sich für Unternehmen auch ökonomisch, in DEI-Programme und andere Initiativen zugunsten der LGBTQ+-Community zu investieren – und in diesem Sinne DEI-Management zu betreiben. Vereinfacht formuliert geht das Kalkül dabei so: In einer modernen Wirtschaft müssen Firmen wettbewerbsfähig bleiben und am besten wachsen. Das können sie nur, wenn sie stetig ihre Produktivität verbessern und laufend kreativ und innovativ sind. Um diese Ziele zu erreichen, sollten Unternehmen mithilfe von professionell gemanagten DEI-Programmen eine Organisationskultur anstreben, die auf die Umarmung von Diversität in vielerlei Form, auf gleiche Chancen und Zugehörigkeit ausgerichtet ist. Unterstützt durch entsprechend geschulte Führungskräfte sorgt sie für zweierlei.

Erstens können sich alle Mitarbeitenden so wie sie sind, mit ihrem vollen Potenzial, einbringen, ohne sich verstellen oder verstecken zu müssen. Das entlastet sie selbst, setzt Energie, Talent und Leistung frei und verbessert damit die Produktivität. Am Ende ist das nicht nur gut für das Unternehmen. Es ist auch gut für die Volkswirtschaft. Und es verbessert die Lern-, Erfolgs- und Karrierechancen des Einzelnen.

Zweitens: Wirtschaftliche, technologische und soziale Herausforderungen können mit verschiedenen Brillen betrachtet werden. Das trägt zu mehr Kreativität und Innovation bei – und so zu verbesserten Wachstumschancen. Auch hier liegen die wirtschaftlichen Vorteile nicht nur beim Unternehmen, sondern ebenfalls bei der Volkswirtschaft und jedem Einzelnen.

Daneben gibt es weitere Argumente für Firmen, vielfalts- und queer-freundlich zu sein. Die Mitglieder der LGBTQ+-Gemeinschaft sind zum Beispiel auch KundInnen von Produkten und Dienstleistun-

gen. Ihr jährliches Kaufkraftpotenzial schätzt die Vermögensberatung LGBT Capital auf über 4,7 Billionen US-Dollar jährlich.⁶ Das ist deutlich mehr als das deutsche Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2025. Viele Unternehmen haben die damit verbundene ökonomische Chance verstanden und auf diese Zielgruppe zugeschnittene Produkte entwickelt.

Außerdem schauen vor allem jüngere, gutausgebildete Menschen sehr viel bewusster darauf, wie Firmen mit sozialen Fragen und benachteiligten Gruppen wie der LGBTQ+-Community umgehen. Sie richten ihre Entscheidungen danach aus, sei es bei der Wahl ihres Arbeitgebenden, beim Kauf von Produkten, bei der Wahl ihres Wohnorts oder ihrer Reiseziele.

Nicht von ungefähr investieren immer mehr Städte – von Amsterdam über London, Sidney und San Francisco bis nach Köln, Wien und Zürich – gezielt in Queer-Freundlichkeit. Sie vermarkten sie offensiv und ziehen so nicht nur Millionen von LGBTQ+-TouristInnen an. Längst wissen Stadtobere, dass sie mit einer solchen Strategie auch zahllose UnterstützerInnen der queeren Community anlocken. Überhaupt wächst der globale LGBTQ+-Reisemarkt zügig. Für 2025 schätzen ihn Studien auf rund 357 Milliarden US-Dollar.⁷ Bis 2032 erwarten sie eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von knapp 8 Prozent, was einer Vergrößerung des Marktes auf mehr als 600 Milliarden US-Dollar entspricht.⁸ Er wird damit noch attraktiver für Reiseveranstalter, Dienstleister und Destinationen.

Auch immer mehr Forschung belegt den ökonomischen Nutzen von mehr LGBTQ+-Diversität und -Inklusion am Arbeitsplatz. Studien zeigen etwa: Je mehr zielgerichtete DEI-Maßnahmen dort umgesetzt werden, desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung um. Je offener sie sein können, desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit. Sie empfinden sich dabei stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und sind auch stärker davon überzeugt, am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag zu leisten.⁹ Das trägt zu mehr Motivation, Kreativität und Produktivität bei.

Auch volkswirtschaftliche Studien sprechen eine deutliche Sprache. Besonders aktiv ist dabei die von knapp 30 globalen Unternehmen getragene Non-Profit-Organisation Open for Business (OfB).¹⁰ Eine OfB-Untersuchung zu zwölf englischsprachigen Karibikstaaten schätzt zum Beispiel, dass die Diskriminierung von LGBTQ+-Personen

die Region jährlich bis zu 4,2 Milliarden US-Dollar kostet. Das entspricht 5,7 % des regionalen Bruttoinlandsprodukts (BIP). Hauptursachen sind nicht genutztes Humankapital, höhere Gesundheitskosten, geringere Produktivität, reduzierte Investitionen und Einbußen im Tourismus, weil Reisende diskriminierende Destinationen meiden.¹¹ Eine globale Auswertung des an der University of California Los Angeles (UCLA) beheimateten Williams Institute zeigt zudem: Länder mit hohem Level an LGBTQ+-Inklusion schneiden systematisch besser bei Wirtschaftswachstum, Innovationsfähigkeit und Investitionsattraktivität ab. Jedes zusätzliche Maß an LGBTQ+-Rechtsgleichheit korreliert mit einem Anstieg des BIP pro Kopf um durchschnittlich 1,6 %.¹²

Plötzlich ist alles anders

Mit diesen und ähnlichen Argumenten und Entwicklungen im Rücken setzte sich im Laufe der Zeit bei vielen Unternehmen, anderen Arbeitgebenden und auch politischen EntscheidungsträgerInnen die Überzeugung durch: Es ist wirtschaftlich sinnvoll, auf eine offene, auch die Vielfalt von sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten wertschätzende Kultur in Wirtschaft und Gesellschaft hinzuarbeiten. Das galt zwar nicht für alle – mancherorts blieben Vorurteile und Veränderungswiderstände stark –, aber es galt für eine insgesamt rasant wachsende Zahl.

Und nun? Ist diese Erfolgsgeschichte zu Ende? Verblasst der »Corporate Rainbow« nur? Oder holt ihn die Wirtschaft nach rund zehnjährigem hellen Leuchten gar vom Himmel und schickt die LGBTQ+-Community wieder ins Dunkel? Nur in den USA? Oder auch sonst?

Angesichts des längst in alle Weltrichtungen ausstrahlenden Anti-DEI- und Anti-LGBTQ+-Kampfes der Trump-Administration sind das drängende Fragen. Sie bewegten mich bereits im Umfeld der Amtseinführung des US-Präsidenten Ende Januar 2025, als ich für einen Artikel in *DIE ZEIT* recherchierte. Ausgehend von den jüngsten amerikanischen Entwicklungen beschäftigte ich mich darin mit der womöglich demnächst unsicheren Zukunft des Firmenengagements für queere Menschen – in den USA, vor allem aber in Europa.¹³

Die Reaktionen auf den Artikel waren massiv. Sie erreichten mich auch über die sozialen Medien, vor allem aber über direkte Nachrichten. Sie kamen von UnternehmensvertreterInnen ebenso wie von Mitgliedern der queeren Community und ihren Verbündeten. Sie kamen von VorständInnen, Top-ManagerInnen, WissenschaftlerInnen, Müttern, Vätern, CheflInnen von zivilgesellschaftlichen Organisationen und vielen anderen. Sie erreichten mich nicht nur aus Deutschland, wo ich wohne und arbeite, der Schweiz, wo ich studiert und lange gelebt habe, und Österreich, wo ich häufig mit meinen Buchthemen zu Gast bin. Sie erreichten mich auch aus den Niederlanden, Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien, Polen, Slowakei und Portugal, aus den USA, Japan und anderen Ländern.

Die meisten AbsenderInnen stellten sich und mir eine Reihe von Fragen: Was würde nun aus den Fortschritten werden, die die LGBTQ+-Community noch bis vor Kurzem an vielen Orten der Welt in Sachen Schutz, Sichtbarkeit und Selbstbestimmung gemacht hatte? Was mit den starken wirtschaftlichen Argumenten, die bisher das DEI-Engagement von Arbeitgebenden zugunsten der LGBTQ+-Community befeuerten? Würden queere Menschen – ob als ManagerIn, Fachkraft oder einfache Mitarbeitende, ob als KundIn oder InvestorIn – weiterhin ihre Beiträge in Unternehmen und Gesellschaft erbringen können, ohne sich verstecken und verstellen zu müssen? Und was hieße das dann für Job und Karriere der Einzelnen, für die Kultur am Arbeitsplatz und das Klima in der Gesellschaft? Müssten sich Mitglieder der queeren Community darauf vorbereiten, wieder »unsichtbar« zu werden? Und dies dann auch wieder stärker im privaten Leben?

Verblasst also nicht nur der »Corporate Rainbow«, sondern auch der Regenbogen insgesamt? Oder haben beide noch genügend Kraft? Dabei ist klar: Auch jenseits der Anti-DEI- und Anti-Queer-Entwicklungen in den Vereinigten Staaten hat die LGBTQ+-Community vielerorts mit Rückschlägen zu kämpfen. Hetze und Hass im Netz nehmen ebenso zu wie Gewaltandrohungen und noch mehr. Auch das westliche Europa ist davon nicht ausgenommen.

In einer Studie stellte die Amadeu Antonio Stiftung fest, dass es 2025 bei fast jeder zweiten CSD-Veranstaltung in Deutschland zu queer-feindlichen Störungen oder Übergriffen kam, oft gezielt ge-

plant und ausgeführt von rechtsextremen Gruppen. Das ist so viel wie noch nie. Andererseits gab es auch noch nie viele CSD-Events. Bundesweit waren es 245 gegenüber 180 im Jahr zuvor, ein Anstieg um mehr als 36 Prozent. Die Bereitschaft, für die LGBTQ+-Community und eine bunte, offene, vielfältige Gesellschaft auf die Straße zu gehen, ist also gewachsen.¹⁴ Bedenklichen Trends stehen insofern positive, ermutigende gegenüber.

So ist es auch in diesem Buch. **In Teil I** rücke ich zunächst die beunruhigenden Anti-DEI- und Anti-Queer-Kämpfe in den USA in den Vordergrund. Was häufig übersehen wird: Die Mission der von Donald Trump geführten Administration, dem Land jegliches Engagement in Sachen DEI auszutreiben, hat eine Vorgeschichte. Das gilt auch für die Angriffe auf Schutz-, Gleichstellungs- und Selbstbestimmungsmaßnahmen zugunsten von LGBTQ+-Personen in Unternehmen und Arbeitswelt.

Ein genauerer Blick auf diese Vorgeschichte zeigt: Das aktuelle Regierungshandeln ist keine Trump-Erfindung. Es spiegelt eine bereits längere tiefgreifende Entwicklung in der US-Gesellschaft. Selbst dann, wenn Trump eines Tages nicht mehr Präsident ist, werden die diese Entwicklungen antreibenden Kräfte erst einmal weiterwirken. Daher ist es mit Blick auf die lange Frist wichtig, sie zu verstehen und mit ihnen umzugehen – selbst wenn der Blick auf die dort agierenden Personen und Organisationen, ihre Werte, Strategien und Aktionen nicht immer sehr angenehm ist.

In der Gesamtschau wird klar: Die Vereinigten Staaten – ihre Firmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen – haben ihre unangefochtene Führungsrolle in Sachen LGBTQ+-DEI-Engagements in Arbeitswelt und Gesellschaft nicht nur eingebüßt. Sie sind vielmehr deutlich ins Hintertreffen geraten und fallen bis auf Weiteres als innovativer, mutiger und weltweit wegweisender Impulsgeber aus.

Längst ist ebenfalls klar: Zusammen mit von der Trump-Administration vorangetriebenen anderen Entwicklungen tragen die Angriffe auf Vielfalt und Chancengleichheit dazu bei, zentrale Eckpfeiler der demokratisch-marktwirtschaftlich verfassten US-Gesellschaft auszuhöhlen.