



LOHNGLEICHHEIT
 Unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft sollen Menschen Chancen für gleichwertige Arbeit erhalten und gleichwertig entlohnt werden.
 FOTO: CORBIS

Vielfalt verpflichtet

Was hat die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität mit Leistung, Kompetenzen oder Berufsqualifikationen zu tun? Nichts. Und trotzdem werden Lesben, Schwule und Transmenschen im Berufsleben auch heute noch benachteiligt – offen, aber auch subtil. Denn Heterosexualität und das Zweigeschlechtermodell gelten noch immer als unhinterfragte Normen.

an: nicht peinlich genau darauf achten zu müssen, nichts von der gleichgeschlechtlichen Partnerschaft zu erzählen; bei offiziellen Einladungen nicht alleine kommen zu müssen; den bevorstehenden Geschlechtsangleichungsprozess am Arbeitsplatz thematisieren zu können; auch im Gespräch mit der Chefin oder dem Vorgesetzten offen sein zu können.

Klare Signale sowie eine offene und offensive Informationspolitik sind wichtig, um Benachteiligungen entgegenzuwirken. Denn diese schaden nicht nur dem Arbeitsklima und der Produktivität, sondern können auch viel Geld in Form von Gerichtskosten und Reputationsverlust verursachen. So hat die Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich in mehreren Fällen Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund der Trans- bzw. Homosexualität der Betroffenen in Anwendung des Gleichstellungsgesetzes festgestellt.

Wie können sich also Unternehmen als homo- und transfreundlich bekennen? Wichtig sind Vorgesetzte, die Benachteiligungen nicht tolerieren und klare Botschaften aussenden. Umso besser, wenn diese Botschaften auch ausdrücklich in innerbetriebliche Reglemente Eingang finden. Mitarbeitende mit Publikumskontakt müssen adäquate Handlungsstrategien kennen. Anlaufstellen können Ratsuchenden Unterstützung bieten. Wer sich Vielfalt auf die Fahne schreibt, sollte auch etwas für diese Vielfalt tun.

Homosexuelle oder Transmenschen kommen im Alltag gar nicht umhin, sich immer wieder zu outen. Beim Bewerbungsgespräch, bei der Ärztin, im Büro, am Elterngespräch in der Schule. Abwertende Erfahrungen können zu Tabuisierung, Isolierung und Ausgrenzung führen. So gibt ein schwuler Mann beispielsweise zu Protokoll: «Mein Verhalten bei der Arbeit beinhaltet einiges an Selbstzensur».

Dabei sollten auch Lesben, Schwule und Transmenschen darauf vertrauen können, am Arbeitsplatz respektvoll und diskriminierungsfrei behandelt zu werden. Das fängt im Kleinen



«Klare Signale und eine offene Informationspolitik sind wichtig.»

Anja Derungs
 Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich

CATHERINA BERNASCHINA
 redaktion.ch@mediaplanet.com

ANZEIGE

PINK X CROSS
 20 Jahre ringen um Gleichstellung
 WWW.PINKCROSS.CH
 Schwulen-Dachverband Schweiz
 Monbijoustrasse 73, 3000 Bern Tel: 031 372 33 00 Mail: office@pinkcross.ch



SEXUELLE ORIENTIERUNG AM ARBEITSPLATZ
 Das Ausklammern dieses Teils der Persönlichkeit hat gravierende Konsequenzen auf die Lebensqualität.
 FOTO: CORBIS

Sichtbares und Unsichtbares

Diversity als wichtiger Pfeiler einer Unternehmens- und HR-Strategie hat in den letzten Jahren einen festen Platz eingenommen, vor allem grössere Unternehmen mit internationaler Belegschaft legen darauf aus guten Gründen grossen Wert. Zunehmend finden sich in den Leitbildern der Unternehmen explizite Formulierungen, dass die Einzigartigkeit und Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden anerkannt wird und das Potenzial für das Unternehmen nutzbar gemacht werden soll.

Oft, und das ist a priori nichts Negatives, wird Diversity mit unmittelbar sichtbarer Vielfalt und Unterschiedlichkeit assoziiert. Es kann die Hautfarbe sein, es kann ein Kleidungsstil, eine traditionelle Kopfbedeckung, die Sprache oder ein anderes sofort erkennbares Merkmal sein, das Kollegen und Vorgesetzten eine unmittelbare Einordnung erlaubt, meist schon im Laufe der Rekrutierungsprozesses.

Andere Minderheiten jedoch müssen zuerst einen bewussten Schritt machen, bevor sie von ihren Kollegen als «anders» wahrgenommen werden. Lesben und Schwule fallen in diese Kategorie, denn eine direkte Erkennbarkeit ist nicht gegeben. Was z.B. früher typischerweise mit schwulen Männern assoziiert wurde – Modebewusstsein oder aufmerksame Umgangsformen – hat längst den heterosexuellen Mann von heute erreicht – zum Glück!

Was bedeutet dies nun für Schwule und Lesben und ihre Situation am Arbeitsplatz? Hat es dazu geführt, dass die positive gesellschaftliche Entwicklung der letzten Jahre in Bezug auf rechtliche Gleichstellung und öffentliche Ak-

zeptanz auch die Arbeitswelt erreicht hat? Wie müssen Schwule und Lesben damit umgehen, dass Führungspersonen oder Arbeitskolleginnen und -kollegen sich oft nicht bewusst sind, wie viele von ihnen in ihrem Umfeld arbeiten? Wie gehen Schwule und Lesben mit dem Handlungszwang um, den ersten Schritt machen zu müssen?

Während Heterosexuelle, ohne darüber gross nachzudenken, einen natürlichen Umgang mit dem Privatleben, mit Erzählungen von zuhause oder mit Berichten vom Familienurlaub pflegen, befürchten Lesben und Schwule nach wie vor, dass ihre Erzählungen als unpassend oder störend empfunden würden. Aus diesem und vielen anderen Gründen sind Schwule und Lesben am Arbeitsplatz nach wie vor oft ungeoutet und bleiben somit als Persönlichkeiten teilweise unsichtbar. Davon erhoffen sich viele, weniger angreifbar zu sein oder nicht zur Zielscheibe für homophobe Sprüche zu werden.

Dieser Rückzug ins Private kann eine gewisse Sicherheit vermitteln. Vielen Lesben und Schwulen sind sich aber nicht im Klaren darüber, dass sie dafür einen sehr hohen Preis bezahlen: ihre Lebensqualität.

Ein hoher Preis

Die sexuelle Orientierung ist ein wichtiger Teil der Identität. Sie prägt und beeinflusst viele verschiedene Lebensbereiche. Sowohl bei Heterosexuellen Männern und Frauen wie bei homosexuellen. Das Ausklammern dieses Teils der Persönlichkeit aus einem wichtigen Teil des Alltags, der Arbeitswelt, hat gravierende Konsequenzen auf die Lebensqualität. Ausreden erfinden zu müssen, damit niemand etwas merkt, ist eine ausserordentlich anstrengende und energieaufwendende Strategie, die ausserdem einen ständigen Zwang zum Lügen erzeugt.

Selbst wenn es gelingt, die aufgebaute Scheinwelt aufrecht zu erhalten, so wird es doch die Beziehungen am Arbeitsplatz oder die eigene Glaubwürdigkeit beeinflussen. Vorgesetzte oder Mitarbeitende nehmen meist auf subtile Weise wahr, dass «irgendetwas nicht stimmt».

Das Coming-Out entlastet

Wenn Schwule und Lesben aber den Mut haben, zu sich selber zu stehen – genauso selbstverständlich und natürlich wie ihre heterosexuellen Mitarbeitenden –, wenn sie ohne nachdenken zu müssen und ohne negative Konsequenzen zu befürchten, einfach sich selbst

sein können, und wenn sie alle Facetten ihrer Persönlichkeit in ihren Beruf und den Arbeitsalltag einbringen können, dann kommt ihr gesamtes Potenzial zum Tragen. Zahlreiche Studien belegen die erhöhte Produktivität, den Zugewinn an Selbstkompetenz, das steigende Selbstwertgefühl. Ausserdem können Schwule und Lesben mit ihren Diversity-spezifischen Stärken nun punkten: Ja, es gibt Themen, wo sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung ihren Kolleginnen und Kollegen neue Einsichten und Perspektiven eröffnen können. Und den einen oder anderen zusätzlichen Kanal zum Arbeitsmarkt und Kunden kann genau der Entscheidende sein, wenn es um den Erfolg des Unternehmens geht.

Unterstützung ist nötig

Heldinnen und Helden sind nicht alle. Seien wir ehrlich, die wenigsten. Aber in der Gemeinschaft fühlen sich viele besser. Daher sind Vereine wie WyberNet für lesbische und Network für schwule Führungskräfte eine wichtige Unterstützung auf dem Weg zur Entfaltung der ganzen Persönlichkeit am Arbeitsplatz. Network ermutigt Lesben und Schwule dazu auf, sich am Arbeitsplatz zu outen und sich für die Gleichberechtigung und Akzeptanz einzusetzen. Es braucht Lesben und Schwule, die mit ihrer sexuellen Orientierung bei der Arbeit genauso selbstverständlich umgehen, wie ihre heterosexuellen Arbeitskolleginnen und -kollegen oder Vorgesetzte. Nicht nur um einen persönlichen Beitrag für die Gleichbehandlung von Schwulen und Lesben heute und in Zukunft zu leisten, sondern auch der eigenen Lebensqualität, Gesundheit und dem beruflichen Erfolg zuliebe.

Als Netzwerkorganisationen bieten WyberNet und Network Unterstützung rund um das Thema Coming-Out oder Sensibilisierung am Arbeitsplatz an. Beispielsweise durch Vorträge in deinem Betrieb oder durch persönliche Gespräche mit Gleichgesinnten. Diesen Sommer wird eine Konferenz mit dem Titel «Vielfalt schafft Mehrwert» angeboten, im Rahmen des Zurich Pride Festivals am 11. Juni 2014 in Zürich. Network ist davon überzeugt, dass man so zu einer Win-Win-Situation für Firmen mit aktiver Diversity-Policy und schwule und lesbische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen kann.



Oliver Fritz
 Präsident von Network - Schweizer Verein für schwule Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft, Kultur und Politik