

work:out

Lesben und Schwule im Job



Eine Information der
Queer Business Women (QBW) und
der austrian gay professionals (agpro)



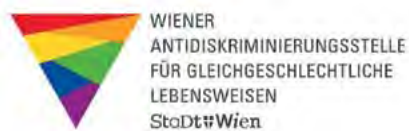
Dank

Wir danken dem Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien und der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen für die kontinuierliche Unterstützung unserer Arbeit.

Sie können sich bei Fragen zum Thema sexuelle Orientierung an die Organisationen wenden und deren Leistungen (Beratungen, Vorträge, Workshops, etc.) unentgeltlich in Anspruch nehmen.



www.wko.at/wien/diversity



www.queer.wien.at



Sache ist ...

Vieles hat sich in den letzten 40 Jahren verändert, seit Homosexualität in Österreich kein strafrechtliches Delikt mehr ist. Damals galten sexuelle Beziehungen zwischen Erwachsenen des gleichen Geschlechts als „Unzucht wider die Natur“ und wurden mit bis zu



fünf Jahren Haft geahndet. Die gesellschaftliche Akzeptanz ist größer geworden, gleichgeschlechtliche Beziehungen wurden u.a. durch das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (EPG) rechtlich anerkannt.

Es macht demnach den Anschein, als wären homosexuelle Frauen und Männer in der Öffentlichkeit angekommen: es gibt queere Lokale, homosexuelle Stammtische und Vereine, in denen Lesben und Schwule, vom „Bären“ bis zur „Lipstick-Lesbe“, einen Teil ihrer Freizeit verbringen können. Was im Privatleben für viele mittlerweile selbstverständlich scheint, ist im Job allerdings häufig noch ein Risiko. Die Angst vor Ausgrenzung, Beleidigungen und Jobverlust ist oft so groß, dass viele Lesben und Schwule ihre Identität im Job verheimlichen.

Schätzungen zufolge sind lediglich ca. 25 Prozent der lesbischen Frauen und schwulen Männer „out“ am Arbeitsplatz ¹⁾.

Um dem entgegenzuwirken, setzen einige Unternehmen und Organisationen mittlerweile ein deutliches

Zeichen und beziehen die Diversitätsdimension Sexuelle Orientierung in ihr Diversity Management ein. Um diese für ihr Engagement auszuzeichnen, wird jedes zweite Jahr die Auszeichnung „meritus“ an Unternehmen und Organisationen verliehen. Diese soll auch dazu beitragen, den konkreten Nutzen menschlicher Vielfalt am Arbeitsplatz zu verdeutlichen und für ArbeitnehmerInnen ein Umfeld von Akzeptanz und Wertschätzung zu schaffen, das Outsein am Arbeitsplatz unterstützt. Mehr hierzu unter: www.meritus.or.at

¹⁾ vgl. u.a. Frohn, D. (2007): Out im Office? Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln; Hofmann, R./Cserer, A. (2010): Lesben am Werk - Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich, Wien.



Stell Dir vor, Du bist hetero und niemand weiß es ...

Wir leben in einer heterosexuell geprägten Gesellschaft. Von vielen wird daher gar nicht in Frage gestellt, ob das Gegenüber heterosexuell ist. Heterosexualität ist die „Norm“, und so gehen heterosexuelle Menschen mit ihrer sexuellen Orientierung so-



wohl im Privatleben als auch am Arbeitsplatz offen und selbstverständlich um: Das Familienfoto steht auf dem Schreibtisch, in der Teeküche wird vom Wochenende erzählt, den KollegInnen wird mitgeteilt, was man nach der Arbeit unternimmt. In diese informellen Gespräche fließen in der Regel auch viele Informationen ein, die für die Zusammenarbeit wichtig sind. Diese Informationen helfen, KollegInnen besser kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen, sie sind wichtig für eine erfolgreiche Teamarbeit, für ein produktives Arbeitsklima und in der Folge auch für die Karriere.

So selbstverständlich Heterosexuelle in der Arbeit über ihr Privatleben reden, so wenig bewusst ist

ihnen die eigene Wahrnehmung dafür. So stoßen zum Beispiel unternehmerische Maßnahmen, die homosexuellen MitarbeiterInnen einen offenen Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung ermöglichen sollen, oft auf Unverständnis. „Was hat das mit der Arbeit zu tun,

was die Zuhause so treiben? Das ist doch Privatsache!“ Diese oder ähnliche Aussagen sind keine Seltenheit! Und sie sind diskriminierend. Einerseits wird Lesben und Schwulen damit das Recht abgesprochen, den privaten Bereich in den Arbeitsalltag zu integrieren wie es Heterosexuelle tun. Andererseits wird so das Privatleben von Lesben und Schwulen auf Sexualität reduziert, so als ob sie keine sozialen Bindungen und Verpflichtungen hätten.

Homosexualität hat mit der Arbeit genau so viel zu tun wie Heterosexualität: Sie gehört so wesentlich zum Leben von MitarbeiterInnen, KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen, dass sie nicht vor der Bürotür abgegeben werden kann.



Verbergen, verleugnen, verbiegen – oder out sein?

Studien zufolge gehen Lesben und Schwule im Arbeitsleben mit ihrer sexuellen Orientierung sehr unterschiedlich um. Dies hängt zum einen davon ab, wie viel Privates man in den Arbeitsalltag einbringen will. Diese Entscheidung ist geprägt vom persönlichen Umgang



mit der eigenen sexuellen Orientierung, aber auch von Erfahrungen, individuellen (Berufs-)Zielen und politischen Einstellungen. Es hängt aber auch vom Umfeld ab: nämlich davon, wie Lesben und Schwule das Risiko diskriminiert zu werden, einschätzen. Ob sie das Gefühl haben können „sicher“ vor Ausgrenzung und Diskriminierung zu sein. Je weniger Sicherheit hier einE ArbeitgeberIn, die KollegInnen und das sonstige Umfeld vermitteln, desto weniger werden Lesben und Schwule verständlicherweise bereit sein, sich am Arbeitsplatz zu outen.

Aufgrund des nach wie vor nicht selbstverständlichen Umgangs mit anderen Formen der sexuellen Orientierung als der heterosexuellen, entscheiden sich viele Lesben und Schwule daher immer noch

dagegen, sich als ganze Person im Arbeitsumfeld einzubringen. Sie achten auf ihre Sprache, vermeiden private Gespräche oder konstruieren heterosexuelle Parallelwelten. Ein solches Verbergen, Verleugnen und Verbiegen ist als Schutzmechanismus für viele nötig. Als

Lesbe bzw. Schwuler unsichtbar zu sein ist oft eine wichtige Strategie, sich vor Benachteiligung, Diskriminierung oder physischen Übergriffen in einem homophoben²⁾ Umfeld zu schützen.

Outsein im Job verlangt nach bestimmten Voraussetzungen: Es braucht Selbstbewusstsein, aber vor allem auch die entsprechenden Rahmenbedingungen in Organisationen und Unternehmen, die vor Diskriminierung schützen.

²⁾ Def. homophob: Feindseligkeit gegenüber Lesben und Schwulen

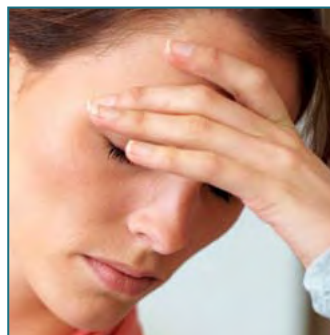


Diese Konsequenzen tragen wir ...

In sämtlichen Lebensbereichen sind schwul und lesbisch lebende Menschen anzutreffen. Die sexuelle Orientierung ist keineswegs ein diskretes „Hobby“, sondern beeinflusst sämtliche Lebensbereiche – auch das Leben am Arbeitsplatz und mit KollegInnen. Scheint

es am Arbeitsplatz unmöglich zum eigenen Selbst stehen zu können, zahlen die Betroffenen mitunter einen hohen Preis: Gerüchte, Anpassungsdruck bis hin zur Verleugnung der Identität oder das Phänomen der „gläsernen Decke“ erschweren Schwulen und Lesben die „Integration“. Das Gefühl der Hoffnungslosigkeit, die verinnerlichte Angst vor Homophobie und das sinkende Selbstwertgefühl können langfristig Depressionen und somatische Beschwerden hervorrufen.

Neben den individuellen Folgen für Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sind auch die unternehmensseitigen Auswirkungen nicht zu unterschätzen. Diskriminierung oder fehlender Respekt



demotivieren, führen zu Reibungsverlusten und können zu innerer Kündigung bis hin zu erhöhter Fluktuation führen. Neben den Kosten für erneute Personalsuche und -einarbeitung riskieren Unternehmen dadurch auch einen Imageverlust, dessen Glättung weit

aufwändiger sein kann, als die Schaffung eines die Vielfalt wertschätzenden Klimas.

Treffen lesbische Frauen und schwule Männer an ihrem Arbeitsplatz hingegen auf ein Umfeld, das Offenheit, Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt ausstrahlt, dann können die betroffenen MitarbeiterInnen, dieses mitgestalten: sie können sich engagiert einbringen und müssen keine Energie darauf verwenden, sich „neu zu erfinden“.



Mögliche Perspektiven

Was ist möglich, wenn die Rahmenbedingungen gegeben sind? Mehr Freude und Zufriedenheit bei der Arbeit sowie ein selbstbewusstes Auftreten als Lesbe oder Schwuler in allen Lebensbereichen ist nur eine von vielen guten Aussichten. Durch das Outing am



Arbeitsplatz verbessert sich langfristig nicht nur die eigene Position, auch die KollegInnen haben es leichter. Ein gutes Arbeitsklima setzt einen offenen Umgang miteinander voraus: Erzählen KollegInnen von ihrem Familienleben, erwarten sie ähnliches von ihrem Gegenüber. Wird dies verleugnet, kann dies zu Verunsicherung führen.

Das Verstecken kostet Energie und das Unternehmen kostet es Produktivität. Für alle Seiten gibt es deshalb nur eine zukunftsweisende Perspektive – ein offener und ehrlicher Umgang. Immer mehr ManagerInnen haben das erkannt und sprechen das Thema deshalb bewusst an. Reibungsverluste werden so minimiert und die Unsicherheiten werden aufgelöst. Mittlerweile gibt es auch in

Österreich Unternehmen und Organisationen, die offen für schwule und lesbische MitarbeiterInnen werben, weil sie sie als Bereicherung für ihr vielfältiges Team ansehen. Weil sie erkannt haben, dass heterogene Arbeitsgruppen Querdenken erlauben. Weil unter-

schiedliche Menschen unterschiedliche Lösungsansätze und Perspektiven einbringen.

Hat es den Anschein, dass ein Outing zu Problemen führen könnte, muss die Situation genau betrachtet werden. Die Queer Business Women und die austrian gay professionals helfen hier gerne und bieten (anonyme) Beratung an. Ein Outing ist mit einem Wohnungswechsel vergleichbar, es nimmt Gewohntes, schafft aber auch viel Platz für Neues. Kurzfristig mag ein Outing unmöglich erscheinen, langfristig führt für ein zufriedenes (Arbeits-) Leben kein Weg daran vorbei.



Up:date Arbeitsleben

Out oder nicht out zu sein ist eine persönliche Entscheidung, die von vielen Faktoren abhängt. In vielen Arbeitsbereichen ist ein Sich-Outen immer noch mit beruflichen, persönlichen und physischen Risiken (z.B. Gewaltandrohungen) verbunden. Die Entscheidung einen Teil der eigenen Person nicht (mehr) zu verstecken oder zu verleugnen, wird daher je nach der individuellen Situation einer Lesbe, eines Schwulen unterschiedlich aussehen. Viele outen sich „auf Raten“ und erst nach einiger Zeit guten KollegInnen gegenüber. Andere gehen von Anfang an selbstverständlich mit der Tatsache um, dass sie lesbisch oder schwul sind und thematisieren es bereits bei der Einstellung oder in passenden Momenten beiläufig im Arbeitsalltag – ohne viel Aufhebens darum zu machen.

In einigen Organisationen gründen Lesben und Schwule auch Netzwerkgruppen, um sich gegenseitig zu unterstützen und die Organisation hinsichtlich sexueller Orientierungen und deren Rolle im



Arbeitskontext zu sensibilisieren.

Ist das Arbeitsumfeld jedoch ausgesprochen homophob, so fassen Lesben und Schwule immer öfter auch den Entschluss, sich eineN ArbeitgeberIn zu suchen, die/der Sanktionen gegen homophobe

Handlungen setzt und dadurch ein die Vielfalt (Diversität) schätzendes Arbeitsumfeld garantiert. Lesben und Schwule wählen häufig auch die Selbstständigkeit, um diesbezügliche Abhängigkeiten zu minimieren. Unabhängig davon, ob das Arbeitsklima erst geschaffen werden muss, oder schon vorgefunden wird: in jedem Fall erlaubt der wertschätzende Umgang mit der eigenen Identität nicht nur der/dem Betroffenen durch höhere Zufriedenheit eine bessere Arbeitsleistung zu erbringen. Die gesteigerte Arbeitsleistung, Motivation und Zufriedenheit hat auch wesentliche Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg³⁾.

³⁾ Stuber, M. (2005): Diversity Praxis Studie, <http://www.diversity-wissen.de/studien/dps/>



Fazit: Rahmen schaffen – Rahmen nutzen

Es ist Realität, dass das Outsein am Arbeitsplatz in vielen Fällen nicht „einfach so“ passieren kann. Der Vergleich mit dem Wohnungswechsel und den dazugehörigen Vorbereitungen wirkt einleuchtend.



laub bei Eingehen einer Eingetragenen PartnerInnenschaft setzen fort in Richtung idealer Rahmenbedingungen, die das kreative, innovative und produktive Potenzial aller MitarbeiterInnen – unabhängig von ihren sexuellen Orientierungen – nutzen⁴⁾.

Die Entscheidung, ob „ja“ oder „nein“ muss jedeR für sich selbst treffen. Die Rahmenbedingungen finden die ArbeitnehmerInnen hierzu im Idealfall schon vor. PersonalistInnen und UnternehmerInnen haben eine Vielzahl an Möglichkeiten ein Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung nicht toleriert und die Vielfalt wertschätzt.

Mittels kleiner Schritte kann Großes transportiert werden: beginnend mit der Sensibilisierung der Führungskräfte oder der Formulierung einer Strategie zur Förderung von Vielfalt werden erste Schritte gesetzt. Das Bekenntnis zur Diversität der MitarbeiterInnen im Unternehmensleitbild hat ebenso eine starke Wirkung. Freiwillige Sozialleistungen, wie z.B. Pflegeurlaub oder der Sonderur-

Fakt ist: Es müssen beide Seiten davon überzeugt sein, dass es sich lohnt. Es geht nicht nur darum, jemandem etwas Gutes zu tun. Es geht darum, gemeinsam Besseres zu tun. Ist der Rahmen geschaffen, so können die Betroffenen denselben nutzen und ihr Bestes geben. Für sich selbst und ihre Identität und für das Unternehmen, in dem sie die meiste Zeit des Tages – vor allem produktiv – verbringen wollen.

⁴⁾ Die Einreichunterlagen zum meritus geben hierzu vielfältige Anregungen (Download unter www.meritus.or.at).



Unterstützung gesucht?

Sie sind ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn und suchen kompetente AnsprechpartnerInnen?

Die Mitglieder der beiden Vereine Queer Business Women (QBW) und austrian gay professionals (agpro) sind selbst ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und befassen sich seit Jahren mit der Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz.

Unabhängig davon, ob Sie sich zum ersten Mal mit dem Thema befassen oder schon seit langer Zeit; egal, ob Sie sich selbst diskriminiert fühlen oder glauben Ihre MitarbeiterInnen werden diskriminiert: Wir können Sie auf dem Weg zu einer Lösung unterstützen und beraten. Nützen Sie unsere Erfahrungen und nehmen Sie unser Angebot an – ein Anruf oder ein E-Mail genügt.

Unsere Kontaktdaten finden Sie auf der nächsten Seite.

Queer Business Women (QBW)

Netzwerk für lesbische Fach- und
Führungskräfte, Unternehmerinnen
und Selbständige
netzwerk@queer-business-women.at
www.queer-business-women.at
ZVR: 496599525

austrian gay professionals (agpro)

Tel: +43 664 788 9999
info@agpro.at
www.agpro.at
ZVR: 325773733

meritus - lesbisch schwul ausgezeichnet

Auszeichnung für Organisationen und Unter-
nehmen, die in ihrem Diversity-Management die
Dimension Sexuelle Orientierung berücksichtigen.
www.meritus.or.at

AutorInnen

Eva S. Götz, Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann,
Markus Knopp, Claudia Tassotti BA,
Mag.^a Astrid G. Wilhelm

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich: QBW & agpro
Die Inhalte geben die persönlichen Meinungen
der AutorInnen wieder.
Erscheinungsort: Wien
Erscheinungsjahr: 2012
Grafik, Layout, Druck: Eva S. Götz, pro fund

work:out



Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

QUEER BUSINESS WOMEN
www.queer-business-women.at

ag  **pro**
austrian gay professionals