

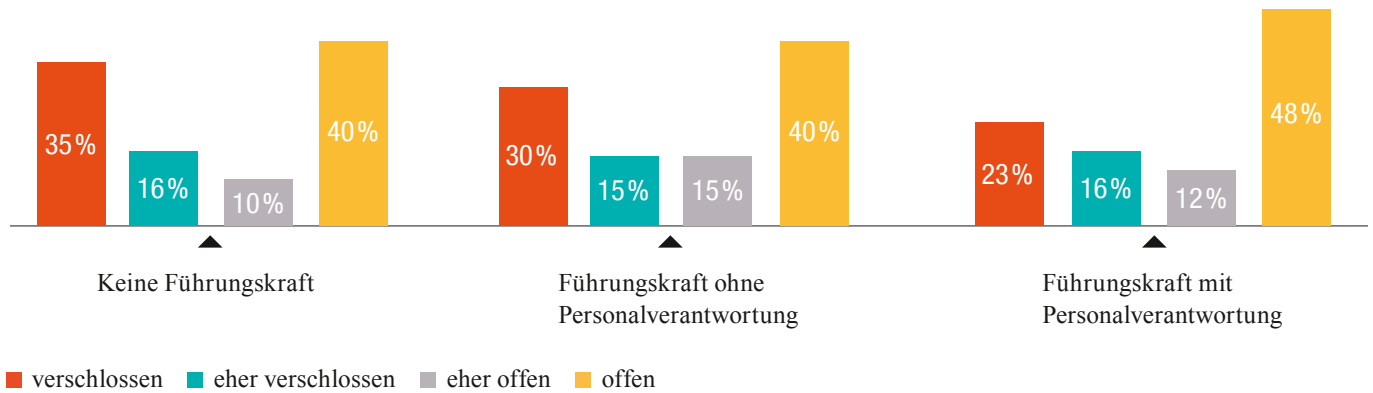


SEXUELLE IDENTITÄT UND GESCHLECHTS-
IDENTITÄT AM ARBEITSPLATZ

Out im Office?!

Eine aktuelle Studie zeigt: Lesbische und schwule Beschäftigte gehen heute offener mit ihrer sexuellen Identität um als vor zehn Jahren. Fast unverändert geblieben ist im gleichen Zeitraum hingegen der Anteil derjenigen, die wegen ihrer sexuellen Identität oder ihrer Geschlechtsidentität Diskriminierungen am Arbeitsplatz erlebt haben. Der VAA nimmt die Ergebnisse der jüngst veröffentlichten Studie zum Anlass, zu diesem Thema eine Netzwerkplattform anzubieten.

Foto: shutterstock – 292291481



Offenheit mit der sexuellen Identität lesbischer, schwuler und bisexueller Beschäftigter nach beruflicher Position. Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die jeweilige Position. Quelle: IDA 2017

Für die durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Studie „Out im Office?!“ hat das Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) gemeinsam mit der Hochschule Fresenius lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Personen in Deutschland zu ihrer Arbeitssituation befragt. Im Vergleich zur ersten Erhebung aus dem Jahr 2007 ist der Anteil der schwulen und lesbischen Befragten, der mit allen Kollegen offen über die eigene sexuelle Identität spricht, von unter 13 Prozent auf 29 Prozent angestiegen. Gleichzeitig sank der Anteil derjenigen, die mit keinem oder nur mit wenigen Kollegen darüber spricht, von 52 Prozent auf 30 Prozent.

Dieser Trend spiegelt sich auch bei den Führungskräften wider: Vier von zehn schwulen und lesbischen Führungskräften kommunizieren inzwischen mit allen Mitarbeitern offen über die eigene sexuelle Identität. 2007 war es nur jede fünfte Führungskraft. Entsprechend ist der Anteil der Führungskräfte, die nur mit wenigen oder mit keinem Mitarbeiter darüber spricht, von der Hälfte auf ein Viertel gesunken. Die Studie zeigt zudem, dass Führungskräfte mit Personalverantwortung überdurchschnittlich häufig offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen (48 Prozent).

Während die Offenheit im Umgang mit der eigenen sexuellen Identität in den vergangenen zehn Jahren also größer geworden ist, hat sich die Lage bei der Diskriminierung von schwulen und lesbischen

Beschäftigten kaum verändert: Nach wie vor gibt nur rund ein Viertel (26 Prozent) an, noch in keiner Form Diskriminierung erfahren zu haben (2007: 23 Prozent). Die restlichen Befragten haben dagegen Ungleichbehandlungen – zum Beispiel beim Gehalt, beim Urlaub oder bei Beförderungen – oder direkte arbeitsplatzrelevante Diskriminierungen wie Versetzungen oder Kündigungen erlebt.

Im Vergleich zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2007 wurde die Untersuchung um die Perspektive bisexueller Beschäftigter und Trans*-Personen erweitert. Als Trans*-Befragte gelten dabei Menschen, deren Geschlechtererleben oder Geschlechtsausdruck von der Geschlechtszuordnung abweicht, die ihnen zu Beginn ihres Lebens aufgrund körperlicher Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde. Die Befragung ergab, dass bisexuelle und

Trans*-Personen im Vergleich zu lesbischen und schwulen Befragten wesentlich verschlossener mit ihrer sexuellen Identität beziehungsweise Geschlechtsidentität umgehen. Trans*-Personen berichten zudem zwei- bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen.

„Lesbische und schwule Beschäftigte fühlen sich – im Vergleich zu vor zehn Jahren – zwar einerseits dazu eingeladen, offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen, gleichzeitig hat sich das Niveau der erlebten Diskriminierung so gut wie nicht verändert“, berichtet Prof. Dr. Dominic Frohn vom IDA. Er ist Autor der Studie und erklärt, wie diese auf den auf den ersten Blick widersprüchlichen Entwicklungen zusammenpassen: „Einerseits ermöglichen Bildung und Gleichstellungsmaßnahmen einen offeneren Umgang, durch den wiederum die heterosexuelle Mehrheitsbevölkerung häufiger in Kontakt mit lesbischen und schwulen Lebensweisen kommt und so bestehende Vorurteile abgebaut werden können. Gleichzeitig sind lesbische und schwule Personen aufgrund ihrer Sichtbarkeit jedoch auch exponierter, was wiederum mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen durch nach wie vor feindlich eingestellte Personen einhergeht.“

Diversity-Experte Frohn zieht aus den insgesamt stagnierenden Diskriminierungszahlen innerhalb der letzten zehn Jahre ►

Dr. Torsten Glinke

VAA-Jurist und Diversity Manager

✉ torsten.glinke@vaa.de

☎ +49 221160010



Foto: VAA

ein klares Resümee: „Die Entwicklung hin zu einem die Vielfalt akzeptierenden Arbeitsplatz kommt trotz all der juristischen und gesamtgesellschaftlichen Veränderungen und dem zunehmenden Einsatz von Diversity Management in vielen Unternehmen stetig, jedoch nur langsam voran – kulturelle Veränderungen brauchen Zeit und konstante Aufmerksamkeit.“

Als eine Maßnahme zur Förderung dieser Entwicklung nennen Frohn und seine Mitautoren in der Studie die Einrichtung anerkannter und eingebundener Netzwerke.

VAA etabliert eigenes Netzwerk

Der VAA nimmt die Studienergebnisse deshalb zum Anlass, sein Engagement in diesem Bereich zu verstärken. „Es ist an der Zeit, dass wir als Führungskräfteverband bei diesem wichtigen Thema Flagge zeigen und den Mitgliedern unseres Verbandes eine Netzwerk-Plattform anbieten“, sagt Dr. Daniele Bruns, die als betreuendes Vorstandsmitglied der VAA-Kommission Führungsfragen im VAA-Bundesvorstand für das Thema Diversity Management zuständig ist. VAA-Diversity Manager Dr. Torsten Glinke ergänzt:

„Wir ermitteln derzeit, welche Netzwerke es in der chemischen Industrie bereits gibt. VAA-Mitglieder, die in einem bestehenden Netzwerk mitarbeiten, ein neues Netzwerk in ihrem Unternehmen ins Leben rufen wollen, oder sich einfach an einem Erfahrungsaustausch beteiligen möchten, können sich jederzeit direkt an mich wenden.“ ■

Weitere Infos unter
www.vaa.de/LSBT

„Dahinter steht ein klarer Business-Case!“



Matthias Weber ist Vorstand des Berufsverbandes Völklinger Kreis und beruflich Mitglied der Geschäftsleitung NordWest der Deutschen Postbank AG.

Foto: privat

einmal ist ein offenes Arbeitsumfeld und wertschätzende Akzeptanz am Arbeitsplatz für den Einzelnen oder die Einzelne sehr wichtig, weil es sehr großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Entfaltung der eigenen Fähigkeiten hat. Als Berufsverband setzt sich der Völklinger Kreis aber auch deshalb für mehr Offenheit und Vielfalt ein, weil das für die Arbeitgeber ein wichtiges Thema ist. Wenn man dauernd das Gefühl hat, irgendetwas verstecken zu müssen, was einen ausmacht, kostet das Energie. Personen, die meinen, sich nicht outen zu können, wenden dauernd eine gewisse Menge Energie aus ihren Gesamtressourcen auf, um sich zu kontrollieren und ihre Umgebung zu beobachten. Sie müssen ständig aufmerksam sein, um sich nicht unbewusst zu outen. Und diese Energie, die darauf verwendet wird, fehlt letztlich auch dem Job und dem Ergebnis, also dem Arbeitgeber.

Der Diversity-Experte Matthias Weber erklärt im Kurzinterview mit dem VAA Magazin, warum sich mehr Offenheit und Vielfalt, auch hinsichtlich der sexuellen Identität von Mitarbeitern, für Unternehmen rechnet.

VAA Magazin: Aus der aktuellen Studie „Out im Office?“ geht hervor, dass nur vier von zehn Führungskräften offen mit ihren Mitarbeitern über die eigene sexuelle Identität sprechen. Was bedeutet das für die Menschen und die Organisationen, in denen sie arbeiten?

Weber: Die Konsequenzen sind gravierend. Zunächst

VAA Magazin: Nun sollte ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ja ohnehin eine Selbstverständlichkeit sein. Gibt es für Arbeitgeber auch wirtschaftliche Erwägungen, sich konkret für mehr Offenheit hinsichtlich der sexuellen Identität und der Geschlechteridentität der Mitarbeiter einzusetzen?

Weber: Viel weiter als ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld geht die Frage nach echter, spürbarer Akzeptanz. Fühle ich mich respektiert, kann ich offen mit meinen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten umgehen? Das hat natürlich einen hohen Einfluss auf die Identifikation und ist somit auch ein starker Motivations- und Leistungsfaktor. Und ein wesentlicher Bindungsfaktor, denn ich werde eher einen Arbeitgeber verlassen, bei dem ich mich nicht wohlfühle. In Zeiten ansteigenden Fach- und Führungskräfte mangels tut also jeder Arbeitgeber gut daran, sich damit zu befassen. Zudem bringen vielfältig gestaltete Teams eine deutliche Erhöhung von Kreativität und Leistungsfähigkeit. Dahinter steht also ein ganz klarer Business-Case.

VAA Magazin: Was können Unternehmen konkret tun, um eine Kultur zu schaffen, in der sich Mitarbeiter unabhängig von ihrer sexuellen Identität entfalten können?

Weber: Zunächst und vor allem: Es ernst mit der Vielfalt meinen. Das ist eine Einstellungs- und Kulturfrage. Beschäftigt sich das Top Management eines Unternehmens aus echter Überzeugung damit, um für die Mitarbeiter und die Gesellschaft etwas zu tun? Oder nur, weil es dazu ein Gesetz oder eine öffentliche Erwartungshaltung gibt? Und dann: Mit gutem Beispiel vorangehen. Es zum Führungsthema machen, die eigenen Teams auf der obersten Ebene divers aufstellen. Und das meint nicht nur die Frauenquote. Dazu braucht man je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Ansätze des Diversity Managements, da gibt es eine große Auswahl von guten und etablierten Instrumenten. Auch der Völklinger Kreis macht dazu ein Angebot. Mit unserem im März erstmalig stattfindenden Max Spohr-Praxisforum bieten wir den Personalverantwortlichen beziehungsweise Diversity-Managern von zunächst 15 relevanten Unternehmen einen geschützten Raum, in dem sie sich über Unternehmensgrenzen hinweg austauschen können.