

Hofmann, Roswitha

Research Report

"Das ist doch reine Privatsache!? Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt

AMS info, No. 232/233

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Hofmann, Roswitha (2012) : "Das ist doch reine Privatsache!? Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt, AMS info, No. 232/233, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102447>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

»Das ist doch reine Privatsache!?!«

Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt¹



1. Einleitung

Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schaden den davon betroffenen Menschen wie auch der Wirtschaft. Aufgrund dieser Tatsache wurde in den letzten beiden Jahrzehnten die Antidiskriminierungsgesetzgebung weiterentwickelt. Im Zuge der politischen Aushandlungs- und Gesetzwerdungsprozesse auf EU- und nationaler Ebene kristallisierten sich dabei sechs zentrale Diskriminierungsgründe heraus:

- Alter;
- Geschlecht;
- Ethnizität;
- Religion bzw. Weltanschauung;
- Behinderung;
- sexuelle Orientierung.

Für diese Gründe wurden durch die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU nationale Antidiskriminierungsregelungen zwingend. In Österreich wurde daher 2004 für den Bereich der Privatwirtschaft das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) erlassen, welches alle genannten Gründe mit Ausnahme von Behinderung² behandelt. Die angeführten Gründe werden sehr unterschiedlich wahrgenommen und in ihrer Relevanz und Legitimität beurteilt. Dies zeigen die öffentliche Beschäftigung mit Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz wie auch konkrete Maßnahmen von Organisationen bzw. Unternehmen zu Vermeidung von Diskriminierung. Die unterschiedlichen Wahrnehmungsweisen und Akzeptanzmuster lassen sich u. a. auf die unterschiedlichen historischen Entwick-

lungen in der politischen Auseinandersetzung über die genannten Gründe zurückführen. So wurde der Bereich »Behinderung« aufgrund der Kriegsnachwirkungen bereits sehr früh für die Erwerbsarbeit geregelt, und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist infolge gesellschaftlicher Veränderungen seit den 1970er Jahren Gegenstand politischer und öffentlicher Diskussionen und gesetzlicher Regelungen.³ Die Bereiche »Alter« und »Ethnizität/Religion« rückten aufgrund demographischer Entwicklungen und aufgrund der ökonomischen Globalisierung in den letzten Jahrzehnten vermehrt in den Mittelpunkt des öffentlichen und auch des organisationalen bzw. unternehmerischen Interesses.

Es ist der Bereich, wie sich Menschen in ihrem Leben sexuell orientieren, der vor allem dem Privatleben zugeordnet wird, zudem stark gesellschaftlich tabuisiert ist und welcher bisher wenig Berücksichtigung in der öffentlichen Diskussion und auf Maßnahmenebene fand. Dieser Bereich ist noch mit vielen massiven Berührungspunkten, Tabus und Vorurteilen belegt und scheint für viele Organisationen bzw. Unternehmen noch am wenigsten greifbar und relevant zu sein. Dieser Beitrag bietet ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Institutionen eine Hilfestellung für den Umgang mit diesem Diversity-Bereich. Neben einer kurzen begrifflichen Klärung werden die gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen benannt, die den Aspekt der unterschiedlichen sexuellen Orientierung entgegen der häufigen Ansicht im Arbeitszusammenhang überaus relevant machen. Für den konkreten Umgang mit dem Thema werden zudem Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert und Verweise zur weiteren Beschäftigung mit dem Themenfeld zur Verfügung gestellt.

2. Unterschiedliche sexuelle Orientierung als (Nicht-)Thema im Arbeitsleben

In Arbeitszusammenhängen sprechen wir bekanntlich nicht immer nur über fachliche Dinge. Es gibt wohl kaum eine Arbeitssituation, in der man völlig ohne soziale Kontakte arbeitet, nicht auf »Privates« angesprochen wird oder darüber erzählt. In Pausengesprächen, bei Firmenfeiern, im beruflichen Small Talk sind Fragen und

¹ Beim vorliegenden Beitrag handelt es sich um die erweiterte Fassung eines Vortrages, den die Autorin auf der Fachtagung »MehrWert durch Vielfalt? Diversityaspekte im UnternehmerInnentum«, die am 13. April 2011 im WIFI Wien stattfand, gehalten hat. Veranstalter dieser Fachtagung waren das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, und das Diversity Referat der Wirtschaftskammer Wien. Organisiert wurde die Tagung vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif (www.abif.at). Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin und Organisationsberaterin Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann (www.uebergrenzendenken.at) ist u. a. Mitfrau der Sektion Feministische Theorie und Geschlechterforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie sowie Mitfrau des Beirates lesbisch-schwuler UnternehmerInnen der Wirtschaftskammer Wien.

² Dieser Diskriminierungsgrund wird über andere Gesetze geregelt, nämlich über das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG).

³ Vgl. Hanappi-Egger/Bendl/Hofmann 2010.

Aussagen, wie z.B.: »Na, was hast du dieses Wochenende unternommen?« oder: »Ich würd' gern mal ein paar Fotos von deiner Islandreise sehen.«, typisch. Viele erzählen guten KollegInnen aus ihrem Privatleben oder verbringen zuweilen auch einen Teil davon mit selbigen. Sie verwenden Fotos ihrer Angehörigen als Bildschirmschoner oder als Schreibtisch-Deko und führen private Telefongespräche im Beisein ihrer KollegInnen. Dabei wird vom jeweiligen Gegenüber zumeist angenommen, dass der Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin sich in Beziehungsangelegenheiten auf einen gegengeschlechtlichen Partner bzw. eine gegengeschlechtliche Partnerin beziehen – er bzw. sie also heterosexuell sind. Das äußert sich beispielsweise in der Aussage, die an einen Mann gerichtet wird: »Na, da wird sich deine Freundin aber nicht freuen, wenn du heute wieder Überstunden machst.« Menschen, die eine andere sexuelle Orientierung bzw. Identität leben als eine heterosexuelle, müssen sich in solchen Situationen »outen«, oder sie belassen das Gegenüber in seinem bzw. ihrem Glauben. Sie entscheiden sich also aus unterschiedlichen Gründen dafür, einen Teil ihres Lebens zu verschweigen oder durch falsche Angaben zu tarnen. Dies passiert zumeist aus Selbstschutz heraus, weil sie Diskriminierungen befürchten.⁴

Die heterosexuelle Orientierung des Gegenübers wird so zumeist implizit vorausgesetzt – eine homosexuelle oder bisexuelle Orientierung hingegen nicht als Möglichkeit in Betracht gezogen. Heterosexualität wird demnach in Alltagsgesprächen selbstverständlich »mitverhandelt« und verbunden mit Vorstellungen über soziale, emotionale und sexuelle Beziehungen, mit Bildern eines selbstverständlichen Miteinanders von Frau und Mann im täglichen Leben. Die dadurch zum Ausdruck gebrachte Normvorstellung – auch als Heteronormativität⁵ bezeichnet – beruht darauf, dass Jeder und Jede über eine eindeutige Geschlechteridentität (Mann ODER Frau) verfügt⁶ und sich sexuelle Orientierung ausschließlich auf das jeweilige andere Geschlecht bezieht. Die Heteronormativität wird zum einen durch die soziale Wertschätzung entsprechenden Verhaltens bei gleichzeitiger Abwertung von Personen mit anderer sexueller Orientierung und transidenten Personen gestützt, zum anderen dadurch, dass mit dem (Diversitäts-)Thema »Sexuelle Orientierung« zumeist ausschließlich »Homosexualität« und »Bisexualität« assoziiert wird. Damit werden nur die »Abweichungen« von der Norm (der Heterosexualität) benannt (und behandelt), das hierarchische und wertsetzende Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Orientierungen jedoch ausgeblendet und damit auch nicht thematisiert. Heterosexualität nicht als eine sexuelle Orientierung neben anderen wahrzunehmen verschleiert daher die herrschenden heteronormativen Verhältnisse, die die Basis für Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Personen mit einer anderen sexuellen Orientierung bilden. Dieses Problem zeigt sich beispielsweise im folgenden Statement zur Deutschen Charta der Vielfalt: »Heterosexuell, schwul, lesbisch oder bisexuell – die sexuelle Orientierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bleibt im beruflichen Umfeld meist unbe-

kannt.«⁷ Die Tatsache, dass Heterosexualität im Gegensatz zu anderen Formen der sexuellen Orientierung zumeist vorausgesetzt wird und auch offen gelebt werden kann, also keineswegs unbekannt bleibt, kommt damit nicht zum Ausdruck.

Heteronormativität wird auch dadurch tradiert, dass Menschen mit homosexueller und bisexueller Orientierung im Vergleich zu Menschen mit heterosexueller Orientierung stärker sexualisiert werden. So stehen im Umgang mit Homosexualität oder Bisexualität oft weniger die sozialen und emotionalen Komponenten im Vordergrund, sondern die sexuellen. Dementsprechend werden Frauen und Männer, welche ihre Beziehungen (auch) gleichgeschlechtlich orientiert leben, auf ihre Sexualität (und damit oft noch verbundene stereotype bzw. abwertende Vorstellungen) reduziert.

Aufgrund der Tabuisierung des Themas und der Nicht-Wahrnehmung der heteronormativen Prägung unseres Alltags- und Arbeitslebens reagieren viele Menschen, die darauf angesprochen werden, mit Aussagen, wie z.B.: »Sexualität hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen.«, »Was hat die Sexualität mit der Arbeitsleistung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters zu tun?«. Zu einer Klärung dieser und ähnlicher Fragen ist zunächst eine nähere Beschäftigung mit dem Begriff »Sexuelle Orientierung« hilfreich. Die sexuelle Orientierung ist eingebettet in die sexuelle Identität eines Menschen, also das Selbstverständnis, das Selbstbild, das jemand von sich (entwickelt) hat. Die sexuelle Identität umfasst u.a. die Geschlechteridentität (Frau, Mann, Transgender u. a.), die sexuelle Orientierung und das sexuelle Verhalten eines Menschen – alles Aspekte, die sich im Laufe eines Lebens verändern können.

Sexuelle Orientierung tritt in unterschiedlichen Formen auf und bezeichnet im Allgemeinen das emotionale und sexuelle Interesse an Personen bezogen auf deren biologisches Geschlecht.⁸ Eine Orientierung auf dasselbe Geschlecht wird als »homosexuell«, die Orientierung auf das jeweils andere Geschlecht als »heterosexuell« und eine Orientierung auf beide Geschlechter als »bisexuell« bezeichnet. Davon zu unterscheiden ist das sexuelle Verhalten, also die konkrete sexuelle Praxis, die nicht immer mit der sexuellen Orientierung einhergehen muss. Da die sexuelle Identität nicht nur das sexuelle, sondern vor allem auch das soziale Leben von Menschen, deren Beziehungen, Kommunikation, Bedürfnisse und Vorstellungen u. a. m. prägt, ist sie immer – implizit oder explizit – Teil der Persönlichkeit eines Menschen und damit Teil seines Arbeitsalltags. Das Thema »Sexuelle Orientierung« kann daher nicht auf »Sexualität« reduziert werden, sondern berührt vor allem auch die sozialen und emotionalen Bezüge von Menschen, den ihnen entgegengebrachten Respekt, die damit verbundene Wertschätzung und ihre Verankerung in sozialen Netzwerken – auch am Arbeitsplatz. Aufgrund der immer noch herrschenden Tabuisierungs- und Ausgrenzungstendenzen wurden auf gesetzlicher Ebene Schritte zum Schutz vor Diskriminierung unternommen, die eine wesentliche Rahmenbedingung für Organisationen bzw. Unternehmen darstellen.⁹ Diese werden in Folge im Kern kurz dargestellt.

4 Vgl. Hofmann/Cserer 2010.

5 Vgl. Hofmann 1997.

6 Auf Fragen der sexuellen und Gender-Identität (Transsexualität, Intersexualität, Transgender u. a.) kann aufgrund der gebotenen Kürze nicht näher eingegangen werden; siehe dazu u. a. Hirschauer 1993, Lorber 2003, Greif 2005.

7 www.vielfalt-als-chance.de/index.php?id=273 [12.9.2011].

8 Die gängigen Kategorien »Homosexuell«, »Heterosexuell«, und »Bisexuell« können daher häufig nicht auf Personen, die außerhalb der Zweigeschlechtlichkeit stehen, wie Intersexuelle, Transsexuelle oder Transgender-Personen umgelegt werden bzw. werden von diesen häufig auch nicht als für sie passend erachtet.

9 Vgl. FRA 2010.

3. Die rechtlichen Regelungen in Österreich

In den letzten Dekaden wurden in Sachen Antidiskriminierung in der Arbeitswelt zumindest auf rechtlicher Ebene große Fortschritte erzielt. So wurde »Sexuelle Orientierung« als ein Diskriminierungsgrund neben Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion und Behinderung in die diesbezügliche EU-Richtlinie¹⁰ und die daraus abzuleitenden nationalen Gesetze zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt einbezogen.¹¹ Doch warum wurde ein scheinbar höchst privater Aspekt in diesen Gesetzeswerdungen berücksichtigt? So sind Gewalt und Diskriminierung sowie die soziale und gesellschaftliche Abwertung von homosexuell und bisexuell orientierten Menschen eine historische Tatsache. Dies zeigt sich in der gesetzlichen Entwicklung von der Verbots- über die Entkriminalisierungs- bis hin zur Antidiskriminierungsgesetzgebung. Gewalt, Ausgrenzung und Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen sexuellen Orientierung von Menschen sind jedoch auch eine höchst aktuelle Tatsache, was verschiedene tagespolitische Vorfälle in Mitgliedstaaten¹² wie auch empirische Daten belegen. So stimmen laut Eurobarometer-Befragung 2009 47 Prozent (41 Prozent in Österreich) dem zu, dass Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung in ihrem Land verbreitet ist.¹³

Auch in Österreich hat die gesetzliche Entwicklung, wie in vielen anderen Ländern, in den letzten Jahren maßgebliche Verbesserungen gebracht. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind jedoch noch weit von einer völligen Gleichstellung und einem wirksamen (verfassungsrechtlich verankerten) Antidiskriminierungsschutz in und auch außerhalb der Arbeitswelt entfernt. Ob jemand hetero-, homo- oder bisexuell ist, darf nach dem aktuellen österreichischen Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt¹⁴ keine Rolle spielen. Nach der derzeitigen Rechtslage ist es daher ungesetzlich, jemanden aufgrund seiner/ihrer sexuellen Orientierung zu diskriminieren. Diskriminierung wird dabei definiert als »(...) eine benachteiligende Differenzierung, für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt«. ¹⁵ Das Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet zwischen zwei Arten von Diskriminierung, nämlich der mittelbaren und der unmittelbaren Diskriminierung.

Die mittelbare Diskriminierung verweist darauf, dass der Form nach gleiche Bedingungen auf verschiedene Menschen unterschiedliche Auswirkungen haben können. Eine mittelbare Diskri-

minierung liegt dann vor, »(...) wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich.«¹⁶ Eine unmittelbare Diskriminierung entsteht dann, wenn eine ungerechtfertigte Benachteiligung direkt an einer tatsächlichen oder vermeintlichen Eigenschaft einer Person ansetzt: »Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines vom Gleichbehandlungsgesetz verbotenen Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.«¹⁷ Ein Beispiel für eine unmittelbare Diskriminierung wäre es, wenn eine lesbische Frau aufgrund ihrer sexuellen Orientierung von einer Beförderung ausgeschlossen wird.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz¹⁸ verbietet zudem eine Reihe von diskriminierenden Verhaltensweisen, die als »Belästigung« bezeichnet werden. Belästigungen sind unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die die Würde von Personen verletzen und die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schaffen (oder dies zumindest bezwecken). Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist im Zusammenhang mit sexueller Orientierung ein besonders virulentes Thema, da Diskriminierung, soziale Ausgrenzungen, Bloßstellungen und Abwertungen der Person häufig über sexuelle Anspielungen, homophobe bzw. sexistische Witze und Beschimpfungen geschehen. Hiervon sind lesbische Frauen und schwule Männer aufgrund der an sie gestellten geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen unterschiedlich betroffen.

Wie können nun Organisationen und Unternehmen mit dem Thema »Sexuelle Orientierung« kurz-, mittel- und langfristig konstruktiv umgehen? In Folge werden hierzu Ansatzpunkte aufgezeigt.

4. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für Organisationen und Unternehmen

Studien belegen, dass viele Lesben und Schwule ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz nach wie vor geheim halten. So gaben in einer 2010 in Österreich durchgeführten Online-Befragung von 757 Teilnehmenden lediglich 33 Prozent an, sich an ihrem Arbeitsplatz »geoutet« zu haben, weitere 48 Prozent gaben an, nur gegenüber vertrauten KollegInnen »geoutet« zu sein, und 19 Prozent waren nicht »geoutet«. ¹⁹ Dies spiegelt die Lebensrealität von lesbischen Frauen im Arbeitsalltag dahingehend wider, dass sich zwei Drittel täglich und in unterschiedlichen Situationen überlegen müssen, was sie von sich preisgeben. Diejenigen, die nicht »geoutet« sind, befürchten bei einem »Outing« zu 44 Prozent, dass

10 Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG).

11 Vgl. Bundesgesetz zur Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) in der Fassung vom 20.4.2011 (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=36446). Die Broschüre »Vielfalt. Respekt. Recht.« bietet zum Thema »Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung« anhand von Fallbeispielen Informationen über Diskriminierungen in der Arbeitswelt und in weiteren Lebensbereichen sowie Erläuterungen zu den Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung; siehe: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6435/default.aspx [12.9.2011].

12 So kam es in den letzten Jahren immer wieder zu gewalttätigen Übergriffen auf TeilnehmerInnen von Regenbogenparaden in Mitgliedstaaten der EU.

13 Vgl. Europäische Kommission 2009.

14 Im Rahmen des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes ist der Begriff »Arbeitswelt« ein weitgefasster Begriff. Er bezieht sich insbesondere auf Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen, auf die Entlohnung, auf freiwillige Sozialleistungen, auf den beruflichen Aufstieg, auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und auch die sonstigen Arbeitsbedingungen wie auf das Ausscheiden aus einem Betrieb. Zudem erstreckt sich das Gleichbehandlungsgebot für die Arbeitswelt u. a. auch auf den Zugang zu Berufsberatungen und den Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung.

15 www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6436/default.aspx#a13 [12.9.2011].

16 www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6436/default.aspx#a49 [12.9.2011].

17 www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6436/default.aspx#a49 [12.9.2011].

18 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), Fassung vom 20.4.2011.

19 Vgl. Hofmann/Cserer 2010, Seite 82.

Witze über sie gemacht werden, 31 Prozent befürchten Nachteile in ihrer Karriere, 25 Prozent den Verlust der Anerkennung ihrer KollegInnen, 24 Prozent einer sozialen Isolierung, 18 Prozent Mobbing und sieben Prozent den Verlust des Arbeitsplatzes. Fünf Prozent der Teilnehmenden befürchten sogar physische Übergriffe.

Diese und andere Studien²⁰ belegen auch, dass Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund sexueller Orientierung nicht nur ein Problem für die jeweils betroffenen Personen darstellt, sondern daraus auch für Organisationen bzw. Unternehmen nicht unwesentliche Nachteile erwachsen können. So weisen u. a. auch Tonks (2006) und Stonewall (2011) darauf hin, dass Organisationen bzw. Unternehmen sowohl in der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen als auch in der Produktivität aufgrund von Diskriminierung und damit verbundenen Effekten Verluste erleiden. Gleichzeitig zeigen Studien,²¹ dass Organisationen und Unternehmen sich durch eine aktive Antidiskriminierungspolitik einen Wettbewerbsvorteil sichern, u. a. deshalb, weil sie als Arbeitgeber attraktiver sind, weniger Arbeitszeitverluste durch Krankheit und Fluktuation entstehen und dadurch auch KundInnen besser und glaubwürdiger ansprechen können.

Zusammenfassend lassen sich in Bezug auf das Diversitätsthema »Sexuelle Orientierung« drei zentrale Herausforderungen für Organisationen bzw. Unternehmen formulieren, die sich je nach Branche, Größe und MitarbeiterInnenstruktur unterschiedlich darstellen:

- Wie kann das Thema »Sexuelle Orientierung« im Unternehmen als relevantes Thema positioniert werden?
- Wie kann eine barrierefreiere und damit inklusivere Organisationskultur etabliert werden, in der Homophobie negativ bewertet wird?
- Wie können die organisationalen Prozesse und Strukturen in allen Funktionsbereichen hinsichtlich des Themas »Sexuelle Orientierung« barrierefrei gestaltet werden, also von Ausgrenzungsmechanismen befreit werden?

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, müssen Organisationen bzw. Unternehmen, entsprechend ihrer jeweils spezifischen Situation (Branche, Zielgruppenausrichtung, Betriebsgröße, Internationalisierungsgrad etc.), an mehreren Stellen ansetzen und dabei kurz-, mittel- und langfristige Strategien entwickeln.

Zur Positionierung des Themas müssen organisations- bzw. unternehmenspolitische Entscheidungen getroffen werden, die den Willen der Leitung signalisieren, Diskriminierung aufgrund einer unterschiedlichen sexuellen Orientierung zu sanktionieren. Dies kann in unterschiedlicher Form erfolgen, wie z. B. dadurch, dass der Nutzen von Antidiskriminierung auch in diesem Diversitätsbereich intern kommuniziert wird und das Thema der sexuellen Orientierung (und hier wieder nicht ausschließlich Homosexualität oder Bisexualität, sondern auch Heterosexualität)

explizit im Diversity-Credo, in Betriebsvereinbarungen und in der internen Kommunikation in Sachen Diversity genannt wird. Dadurch wird die Etablierung einer inklusiven Organisationskultur vorangetrieben wie auch durch unterschiedliche andere Maßnahmen, welche die Selbstverständlichkeit thematisieren, dass die Organisation bzw. das Unternehmen MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung beschäftigt. Dies kann beispielsweise durch die Veränderung im »Wording« geschehen. Begriffe, die (derzeit) ausschließlich auf eine heterosexuelle Orientierung verweisen, so etwa »Ehepartner« bzw. »Ehepartnerin«, »Ehefrau« bzw. »Ehemann«, können beispielsweise durch PartnerIn ergänzt oder ersetzt werden, oder es werden neutrale Begriffe wie »in Begleitung« verwendet. Gibt es offizielle Gratulationsrituale, wie z. B. bei Hochzeiten oder Trauerfällen, so sollten diese auch auf vergleichbare Ereignisse wie Verpartnerungen ausgeweitet werden. Größere Unternehmen können LGB²²-MitarbeiterInnen-Netzwerke²³ unterstützen. Diese scheinbar minimalen Veränderungen sind jedoch positive Signale für Lesben, Schwule und Bisexuelle dahingehend, dass sich ihre Arbeitssituation verbessert.

In Bezug auf die barrierefreie Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Hinblick auf das Thema »Sexuelle Orientierung« sind insbesondere das Personalmanagement, die Personalentwicklung wie auch das Marketing und die Kommunikation gefordert. So sind das Personalmarketing- und Recruiting-Material, aber auch diesbezügliche Veranstaltungen auf Barrierefreiheit zu prüfen. Fragen nach dem Familienstand und der Familienplanung sowohl im Bewerbungs-, im Beurteilungs- wie auch im Karrieregespräch, aber auch in MitarbeiterInnenbefragungen können sich als Barrieren erweisen, wenn lesbische, schwule und bisexuelle Lebensweisen nicht oder nicht adäquat adressiert werden.

Ähnlich verhält es sich mit freiwilligen Sozialleistungen und Vergünstigungen (Zusatzversicherungen, Dienstwagenmitbenützung, Bonusprogramme etc.) für Angehörige oder die explizite Berücksichtigung bei der Gewährung von Pflegeurlauben, Karenz bei der Geburt eines Kindes, Dienstfreistellungen und Sonderurlaube bei einer Verpartnerung. Ein expliziter Einbezug von LebenspartnerInnen verweist hier auf entsprechende Inklusionsbemühungen der Organisation bzw. des Unternehmens. Ein wesentliches Signal – nicht nur im Hinblick auf das Thema der sexuellen Orientierung – ist es auch, eine Möglichkeit anzubieten, Diskriminierungsvorfälle anonym zu melden. Dies gibt den Verantwortlichen die Möglichkeit, auf Diskriminierungsprobleme zu reagieren und präventive Maßnahmen zu entwickeln.

Auch im Bereich der Personalentwicklung sollte das Thema »Sexuelle Orientierung« entsprechende Berücksichtigung finden. So darf das Thema bei etwaigen Interkulturen-, Konflikt- oder Diversity-Trainings nicht ausgespart werden. Zudem sollte die Sensibilität und Kompetenz im Hinblick auf dieses Diversitätsfeld auch ein Kriterium bei der TrainerInnenwahl sein. Mentoring-Programme können als weitere mittel- und langfristige Unterstützungsmaßnahmen angeführt werden.

Im Bereich des Marketings und der Kommunikation können Organisationen und Unternehmen mittel- und langfristig Vertrauen und Glaubwürdigkeit im Hinblick auf ihre Inklusionspolitik

20 Vgl. u. a. Losert 2007, Frohn 2007, Köllen 2010. Zur Datenlage ist anzumerken, dass in Studien häufig die Situation schwuler Männer und bisher nur in wenigen Fällen die Situation lesbischer Frauen untersucht wurde. Auch wurden andere Differenzlinien, so etwa die ethnische Zugehörigkeit im Zusammenspiel mit sexueller Orientierung, bisher kaum untersucht. Es sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass lesbische Frauen und schwule Männer häufig unterschiedliche Diskriminierungs- und (Gewalt-)Erfahrungen machen, weil sie häufig aufgrund ihrer Geschlechterrolle unterschiedlich adressiert werden.

21 Vgl. dazu u. a. Stonewall: www.stonewall.org.uk/at_work/research_and_guides/4909.asp [12.9.2011].

22 LGB = lesbian, gay, bisexual, auch häufig GLB.

23 Vgl. Hofmann/Steinbacher 2011.

aufbauen, indem sie Kooperationen mit der LGB-Community pflegen, ihre Marketing- und Pressestrategien inklusiv gestalten und heteronormativ geprägte Ausschließungen vermeiden.

Die genannten Ansatzpunkte und Beispiele können aufgrund der Unterschiedlichkeit von Organisationen und Unternehmen nur Anregungen sein bzw. hinsichtlich der jeweiligen organisationalen und unternehmerischen Erfordernisse als Denk- und Handlungsanstöße dienen.

5. Conclusio

Der Aussage »Sexualität hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen!« oder der Frage »Was hat die Sexualität mit der Arbeitsleistung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters zu tun?« kann zusammenfassend so begegnet werden, dass auf die Pluralität von sexueller Orientierung hingewiesen wird und vor allem darauf, dass Heterosexualität im Arbeitskontext selbstverständlich erwartet und mitverhandelt wird, andere Formen der sexuellen Orientierung aber auf Sexualität reduziert und Personen mit homosexueller oder bisexueller Orientierung häufig sozial abgewertet werden.

Diese Abwertungen und Diskriminierungen führen im Arbeitsalltag dazu, dass ein Großteil der MitarbeiterInnen ihre sexuelle Orientierung zwar offenlegt, ein anderer Teil jedoch häufig »Stigma-Management« betreiben muss, was Energie kostet und immer wieder auf's Neue Stress verursacht. Stress, Konflikte und soziale Ausgrenzungen führen im Arbeitsalltag zu Arbeitszeitverlusten u. a. durch Krankheit, Kündigung, (Neu-)Rekrutierung von MitarbeiterInnen und deren Einschulung, aber auch dadurch, dass potenzielle und kompetente BewerberInnen sich eine andere Organisation, ein anderes Unternehmen suchen, welches Barrierefreiheit und Inklusion signalisiert. Ähnliches gilt für KundInnen, und zwar egal welcher sexuellen Orientierung.

6. Weiterführende Internet-Verweise zum Thema

- Austrian Gay Professionals: www.agpro.at
- Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien: http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?DstID=8730
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-hdgso-NR_AT.pdf
- Gleichbehandlungsanwaltschaft: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
- Queer Business Women: www.queer-business-women.at
- Stonewall: www.stonewall.org.uk/at_work
- uebergrenzendenken – Diversity- und Nachhaltigkeitsforschung: www.uebergrenzendenken.at
- Unternehmenspreis MERITUS: www.meritus.or.at

7. Literatur

- Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (2010): Austrian Perspectives on Diversity Management and Equal Treatment: Regulations, Debates, Practices and Trends, in: Klarsfeld, A. (Hg.): International Handbook on Diversity Management at Work. Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Seite 27–44.
- Europäische Kommission (2009): Eurobarometer 71.2 Ergebnisse für Österreich.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2010): Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States.
- Frohn, D. (2007): »Out im Office?!« Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Schwules Netzwerk (Hg.), Köln.
- Greif, Elisabeth (2005): Doing Trans/Gender. Rechtliche Dimensionen, Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz.
- Hirschauer, S. (1993): Die soziale Konstruktion der Transsexualität, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Hofmann, R. (1997): Homophobie und Identität I: Queer Theory. In: Hey, B./Pallier, R./Roth, R. (Hg.): que(e)rdenken. Weibliche/männliche Homosexualität & Wissenschaft, StudienVerlag, Innsbruck, Seite 105–118.
- Hofmann, R./Cserer, A. (2010): Lesben am Werk – Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich, WU Wien, Projektbericht, Wien.
- Hofmann, R./Steinbacher, S. (2011): Lesben vernetzt!? Vernetzung und Kooperationsstrukturen von lesbischen Frauen in Erwerbszusammenhängen. Forschungsbericht, abrufbar unter: www.queer-business-women.at [12.9.2011].
- Köllen, T. (2010): Bemerkenswerte Vielfalt – Homosexualität und Diversity Management, Rainer Hampp Verlag, Mering.
- Lang, E. (2011): Rechtliche Standards für den Umgang mit Diversität – Antidiskriminierungsbestimmungen im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz, in: Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Facultas-utb, Wien.
- Lorber, J. (2003): Genderparadoxien, Leske und Budrich, Opladen.
- Losert, A. (2007): Die Diversity-Dimension ‚sexuelle Orientierung‘ in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick, in: Koall, I./Bruchhagen, V./Höher, F. (Hg.): Diversity Outlooks, Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Hamburg, Seite 320–336.
- Tonks, G. (2006): Sexual Identity. HRM's Invisible Dimension of Workplace Diversity, in: International Journal of Diversity, Volume 6 (1), Seite 35–48.
- Stonewall (2011): Workplace Equality Index 2011, abrufbar unter: www.stonewall.org.uk [12.9.2011].

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 79
Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger, Christina Enichlmair
Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen

Internationale Good-Practice-Beispiele
 ISBN 978-3-85495-259-7



AMS report 80
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills
 Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-gruppen

ISBN 978-3-85495-447-6



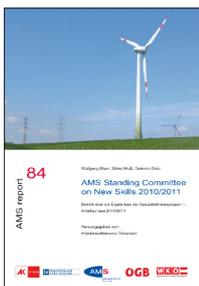
AMS report 81
Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser, Franziska Haydn
Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing

Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer
 ISBN 978-3-85495-448-4



AMS report 82/83
Regina Haberfellner
Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe

ISBN 978-3-85495-449-2



AMS report 84
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011

Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-gruppen – Arbeitsphase 2010/2011
 ISBN 978-3-85495-451-4



AMS report 85/86
Regina Haberfellner, René Sturm
Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen

ISBN 978-3-85495-452-2

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin
 Waldstraße 41, 2105 Oberrohrbach
 Tel.: 0680 1115910, E-Mail: office@uebergrenzenendenken.at
 Internet: www.uebergrenzenendenken.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M