

# Nicht alle Unternehmen legen Wert auf Diversity

Mit überwältigender Mehrheit erklärte das EU-Parlament am 11. März Europa zur „LGBT-Freiheitszone“. Doch die Realität sieht anders aus: In vielen Betrieben wird sexuelle Vielfalt nach wie vor diskriminiert.



Die Wahrscheinlichkeit, am Arbeitsplatz benachteiligt zu werden, ist für Menschen aus der LGBT Community groß. Foto: Liubov/Adobe Stock

„Mich zu verstecken, damit niemand etwas merkt, war mir einfach zu anstrengend.“ So beschreibt Lothar Emmerich auf der Website des Energiekonzerns RWE eindrucksvoll sein Coming Out. Ähnlich wie Emmerich geht es vielen Menschen am Arbeitsplatz, die nicht zur heteronormativen Mehrheit zählen und als lesbische, homosexuelle, bi- oder transsexuelle Personen, kurz LGBT, insgesamt eine große

Gruppe von Beschäftigten repräsentieren und ihr wertvolles Potenzial kaum entfalten können. Sie wollen sich endlich vom Druck lösen, der kaum auszuhalten ist, wertvolle Energie kostet und nicht selten krank macht.

Noch immer überwiegt die Angst, entdeckt und verächtlich gemacht zu werden. Bei genauerem Hinsehen treten jedoch markante Unterschiede hervor, wie die Menschen mit ihren Sorgen umgehen. Und die Zeiten ändern sich: Laut dem Institut für Diversity und Antidiskriminierungsforschung (IDA) hat die Ablehnung von lesbischen und schwulen Personen in der Gesellschaft zuletzt beträchtlich abgenommen. Werteten im Jahr 2007 noch 21,6 Prozent der Bevölkerung homosexuelle Personen ab, sank diese Zahl 2016 unter zehn Prozent. Als Folge davon gehen immer mehr queere Menschen selbstbewusst in die Offensive, nicht zuletzt im Job.

## Erlebte Diskriminierung wird nicht weniger

Doch das ist nur die halbe Wahrheit. Während die Offenheit einerseits deutlich gestiegen sei, so IDA-Leiter Professor Dominik Frohn, habe sich das Ausmaß erlebter Diskriminierung kaum reduziert. Heteronormativität, Heterosexismus sowie Homo-, Bi- und Trans-Negativität scheinen nach wie vor auffällig präsent zu sein, heißt es in der aktuellen IDA-Studie „Inter im Office?“. Ein Beispiel sind bisexuelle Menschen: „Ihre Arbeitssituation entspricht in etwa der lesbischer und schwuler Befragter vor zehn Jahren“, erläutert Frohn. Noch schwieriger ist es für Transsexuelle am Arbeitsplatz. Ihnen begegnete man so wie lesbischen und schwulen Personen vor 20 Jahren

+++ Wir versorgen Sie mit HR-Neuigkeiten! [Melden Sie sich jetzt für unseren Newsletter an](#)  +++

Die Wahrscheinlichkeit, am Arbeitsplatz >benachteiligt zu werden, ist für Menschen aus der LGBT Community groß. Opfer von Diskriminierung wurden nach Angaben der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) etwa 20 Prozent der lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen und 39 Prozent der trans- und intersexuellen Personen, die in den letzten zwölf Monaten einer Beschäftigung nachgingen. Das reicht von verklemmten Witzchen hinter dem Rücken bis zu bewusster, offener Ausgrenzung, weiß Albert Kehler von der Stiftung „Prout at Work“. „Wenn der Chef einem zu verstehen gibt, man sei nicht willkommen, dann lautet die Botschaft: Hier hast Du keine Chancen mehr.“

Auf verlorenem Posten stehen die Betroffenen jedoch nicht. „Zumindest theoretisch“, sagt Rechtsanwalt Sebastian Buder von der Kanzlei Taylor Wessing in Berlin, gewähre ihnen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) hinreichend Schutz. Wer bei einer Bewerbung wegen der bekundeten sexuellen Identität benachteiligt werde, „hat Anspruch auf drei Monatsgehälter Entschädigung“. Kommt es jedoch zur Diskriminierung im Joballtag, wird es kompliziert. „Faktisch ist Benachteiligung bei der Arbeit kaum zu beweisen“, betont Buder, der im Völklinger Kreis, einem Netzwerk homosexueller Führungskräfte, die Arbeitsgruppe Recht leitet. Konsequenz: Nur wenige Fälle landen vor Gericht, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Nachfrage bestätigt.

## Akzeptanz statt Regenbogenflagge

Die Evidenz spricht also eine erkennbar andere Sprache als es mit bunten Flaggen dekorierte Diversity-Initiativen in der Wirtschaft vermuten lassen. Blickt man hinter die Kulissen, überstrahlt der Einsatz für die überfällige Gleichberechtigung von Frauen die nicht minder berechtigten Anliegen der LGBT Community bei weitem. Worunter auch Frauen leiden, lesbische Frauen. „Sie stoßen im doppelten Sinne an die gläserne Decke“, erläutert Patricia Schaller vom Verband der Wirtschaftsweiber unter Berufung auf die Studie „The L Word in Business“ der Hochschule Frankfurt. „Wegen ihrer sexuellen Orientierung sind sie am Arbeitsplatz nicht nur von Sexismus, sondern auch von Diskriminierung betroffen.“

Doch wie kommen Diversity-Projekte aus der bloßen Image Show heraus; können sie überhaupt zu verlässlichen Fürsprechern von LGBT werden? Schaller verspricht sich viel von Rollenvorbildern, Netzwerken und einem klaren Bekenntnis von Arbeitgebern für Vielfalt und Chancengleichheit als „wichtigste Treiber für positive Veränderungen“. Wie das gelingen könnte, zeigt die Axa Versicherung in Köln. Seit fünf Jahren wächst die LGBT Community. „Sie soll Hemmschwellen überwinden und zu Lösungen beitragen“, verspricht Chief Diversity Officer Christian Riekel.

Dreh- und Angelpunkt ist ein E-Learning-Tool namens Allies@Axa. Laut Riekel ist es ein niedrigschwelliges Angebot für Beschäftigte, sich erstmals dem Thema LGBT zu nähern und beispielsweise zu lernen, welche Formen sexueller Orientierung und Identität es gibt. Wer den Kurs erfolgreich absolviert, erhält eine Plakette fürs Revers sowie ein digitales Bild, das in sozialen Me-

Einen Schritt weiter ging eine Seminarreihe über „Unconscious Bias“, also unbewusste Vorurteile, für Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte in der München Klinik, einem Verbund von städtischen Krankenhäusern der bayrischen Landeshauptstadt. Das Ziel des von Beatrice Alischer entwickelten Programms lautete, sich überkommener Einstellungen bewusst zu werden. Nur so, sagt die einstige Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle, sei eine höhere Akzeptanz verschiedener Lebensformen erst möglich. Nicht nur das, erinnert sich Alischer, die inzwischen promoviert: „Wenn wir über den Umgang mit Diversität sprachen, kam es immer wieder zu einem Outing von Teilnehmenden, nicht zuletzt aus den höheren Etagen und dem ärztlichen Dienst.“

## Diversity-Projekte von Unternehmen

Singuläre Erfolgsmeldungen? Vielleicht. Doch Geduld zahlt sich aus, hier und dort wird bereits das große Rad gedreht. Auch bei der Axa: Dort träumt man von einer Art „Diversity of Mind“. Am Wichtigsten sei, dass sich alle Beschäftigten einbringen können - ob sie zu einer sogenannten Diversity-Zielgruppe gehören oder nicht, wie Riekel hervorhebt. Damit dies am Ende nicht als netter Versuch verpufft, weil etwa „homophobe Äußerungen und Altherrenwitze gegen Frauen trotzdem nicht verschwinden“, stünden Führungskräfte und HR in der Verantwortung, meint Nils Schmidt, Vorstand des Verbands der Führungskräfte (DFK).



Jene Branchen, die wie Banken und IT schwer getroffen sind, investieren deutlich mehr in LGBT als der Rest.

Schmidts Rezept: Abmahnungen aussprechen, aber auch schulen, Netzwerke bilden sowie Fürsprecher finden und ermuntern, sich als Heterosexuelle für die LGBT-Community einzusetzen. Denn eine offene, diverse Kultur strahle bereits weit in den Arbeitsmarkt aus und locke gerade die jüngeren Zielgruppen an. Und der Fachkräftemangel bleibe der Wirtschaft trotz Pandemie als Herausforderung erhalten, wie Albert Kehler von „Prout at Work“ beobachtet. „Jene Branchen, die wie Banken und IT schwer getroffen sind, investieren deutlich mehr in LGBT als der Rest.“

Mausert sich das Thema erst zu einer glaubwürdigen Strategie, ist Diversity in der Tat ein Business Case. Denn Beschäftigte, die ständig wertvolle Energie darauf verschwenden, mit ihrer sexuellen Identität Versteck zu spielen, rufen nicht ihr volles Potenzial an Kreativität und Leistungsfähigkeit ab. Claudia Brint-Woody, eine hochrangige IBM-Managerin, hat dies vor knapp zehn Jahren unter der Formel „The cost of thinking twice“ beschrieben. Mehr Wertschöpfung durch Wertschätzung für jede einzelne Person, so könnte man es in einen griffigen Appell übersetzen. Ein Appell, der vielleicht den längst überfälligen kulturellen Wandel endlich anstößt.

Von: Winfried Gertz

