

Let's Miss Behave

Sexuelle Orientierung ist keine reine Privatsache

*Eva Götz**

Ihr Unternehmen hat mehr als zehn Beschäftigte? Dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass eine Ihrer Mitarbeiter homosexuell ist. Eine Dreiviertelmillion Menschen in Österreich sind lesbisch oder schwul. Falls Ihnen die Homosexualität Ihrer Kollegen nicht bekannt sein sollte und Sie außerdem denken, sexuelle Orientierung sei reine „Privatsache“, dann könnte Ihnen Diversity-Management in dieser Hinsicht neue Perspektiven, persönliche wie auch wirtschaftliche, eröffnen.

Lesbische Frauen und schwule Männer werden zwar mittlerweile in der Wirtschaft als eine Zielgruppe wahrgenommen, doch dies geschieht meist in einer schablonenhaften Art und Weise. Lesben und Schwule sind, wie heterosexuelle Menschen auch, Persönlichkeiten mit ganz unterschiedlichen Charakteren. Eine Reduzierung auf ihre sexuelle Orientierung als Hauptidentitätsmerkmal ist deshalb einschränkend und diskriminierend.

Lesben und Schwule, die am Arbeitsplatz „geoutet“ sein können, ohne Respektlosigkeiten oder gar Karriereeinschränkungen befürchten zu müssen, können dagegen ungehindert ihre Potenziale entfalten. Die Unmöglichkeit, im Unternehmen „out“ zu sein, hat in der Regel negative Auswirkungen auf Arbeitsleistung und -zufriedenheit bzw. auch auf die physische und psychische Gesundheit. Das kann bis zur (inneren) Kündigung führen.

Unternehmen, die sich nicht nur in ihren Werbekampagnen als weltoffen,

verantwortungsbewusst und innovativ zeigen, sondern diese Werte auch innerbetrieblich durch aktives Diversity-Management leben, gewinnen loyale und motivierte Mitarbeiter. Ganz wesentlich für das Engagement der Belegschaft ist, ob und wie jeder Einzelne wahrgenommen wird. Für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind Anerkennung und Respekt langfristig weitaus wichtigere Faktoren als ein üppiges Gehalt.

**BUSINESS
BEHAVIOUR**



*Eva Götz, Vorsitzende Queer Business Women; www.queer-business-women.at