

WO DRIN IST, WAS DRAUF STEHT. DIVERSITY MANAGEMENT IN ÖSTERREICH.

TEXT_MAGDALENA SCHAUER FOTO_ANTHONY GAYTON

2008, FALLBEISPIEL:

„Der Heinz Müller, der ist Firmenchef. Ein ganz ordentlicher, das sagen die Leut' alle. Der kümmert sich um seine Mitarbeiter. Und jetzt wird er auch noch ganz modern. Heuer war er am Lifeball. Weißt eh,- das ist das wo die ganzen Schwulen hingehen. Die, die so verrückt sind, sich nackt auszuehen und dann anmalen. Aber das muss man heutzutage machen. Damit man als tolerant gilt. Das ist wichtig, sonst gehörst nicht dazu zur „Soseiti“.“

2008, STANDING OVATIONS:

Homosexualität ist gesellschaftsfähig! Nicht nur das, sie gehört quasi zum guten Ton. Mindestens einen Schwulen oder eine Lesbe im Freundeskreis sollte man haben. Was würden die Leute sonst denken ...?

2008, REALITÄT:

Der Weg ist noch weit. Auf den ersten Blick mögen Homosexuelle mittlerweile akzeptiert scheinen. Leider reicht dieser Blick weder besonders weit, noch sehr tief. Die Society-Schwulen sind beliebt, begehrt, bewundernswert. Sie inszenieren sich und finden Anklang. Sie sind „IN“. Sobald die Sonne untergeht dreht sich die ganze Welt um sie, doch wehe! wehe!, die Nacht neigt sich dem Ende zu. Wenn die ersten Sonnenstrahlen verlegen an den grauen Bürotüren kratzen, ist alles vergessen. Das schrille Bild, das vor einigen Stunden noch als sehr reizvoll empfunden wurde passt plötzlich nicht mehr. „Fit in“ heißt die Regel.

Im ersten Moment mag der Gedanke einer Auseinandersetzung von sexueller Orientierung am Arbeitsplatz unnötig erscheinen. Doch spinnt man den Gedanken weiter, stößt man auf die Frage der Partnerwahl und daraus folgend ergibt sich das gesamte Privatleben, alle Aktivitäten, Hobbys und Interessen. Und

die sind der Stoff aus dem Gespräche sind. Private Gespräche führen zum Zusammenhalt innerhalb eines Unternehmens, Freundschaften entstehen und bilden ein Gemeinschaftsgefühl, die Unternehmenskultur wird gestärkt.

In Österreich gibt es im Moment, abgesehen vom Gleichbehandlungsgesetz (GIBG §3 „Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden“), keinerlei Anreiz für ArbeitgeberInnen sich mit dem Thema sexueller Orientierung auseinanderzusetzen.

Die Wirtschaft ist nicht ausreichend auf sexuell „anders“ orientierte MitarbeiterInnen und KundInnen vorbereitet. Längerfristig gesehen wird hier großes Marktpotential verschenkt, denn Schätzungen zufolge erweisen sich bis zu 10% der Bevölkerung als nicht heterosexuellen Zielgruppen zugehörig. Ihre individuellen wie auch kollektiven Bedürfnisse werden auf die Dauer nicht mehr zu übersehen sein, da diese Personen für den Markt unverzichtbar werden. Einerseits darf der Positivfaktor ihrer Kaufkraft nicht außer Acht gelassen werden, andererseits darf nicht vergessen werden, dass Diskriminierung auch Geld kostet. Der Preis, den die Wirtschaft zahlt steht hier jedoch in keinem Verhältnis zu dem, den die



NORBERT PAUSER, VORSTANDSMITGLIED DER AUSTRIAN GAY PROFESSIONALS

Betroffenen zahlen. Sexistische Witze, Mobbing, Verleugnung der persönlichen Identität und der hohe Anpassungsdruck haben Folgen wie Depressionen und somatische Beschwerden.

Doch mittlerweile ist ein Lösungsansatz gefunden: Diversity Management oder auch Vielfaltsmanagement. Der karriere.at Geschäftsführer Oliver Sonnleithner weiß „ Im Personalmarketing rechnet sich Diversity Management beispielsweise dadurch, dass eine hohe Loyalität gegenüber einzelnen Beschäftigungsgruppen oder nicht

meritus:

lesbisch schwul ausgezeichnet

Unternehmen des Jahres 2009

www.meritus.or.atwww.agpro.atwww.queer-business-women.at

diskriminierende Recruitingprozesse den Zugang zu den besten Arbeitnehmern sichert." Eine Umfrage unter 698 Personen der Secretary Search Personalberatung in Kooperation mit dem Jobportal karriere.at hat ergeben, dass 65,7% aller Befragten wissen, was Diversity Management bedeutet. Sogar 72,8% aller Befragten können sich vorstellen, dass durch konkrete Maßnahmen eine Verbesserung des Arbeitsklimas möglich ist. Hier heißt es aber, sich einen entscheidenden Leitsatz einzuprägen: „Diversity is not about the others, diversity is about you!“ Leider ist das bisher noch nicht so recht gelungen, denn nur 27,3% der Befragten gaben an, dass Diversity-Maßnahmen in ihrem Unternehmen überhaupt thematisiert werden. In Bezug auf ihr Coming-out sind viele Lesben und Schwule in ihren Unternehmen ganz auf sich allein gestellt. Es gibt keine Rahmenbedingungen, in denen es die Möglichkeit eines Coming-outs gibt und in welchen auftretende Probleme gelöst werden können.

Daher haben sich die Organisationen Queer Business Women und agpro – austrian gay professionals zusammengeschlossen um meritus zu gründen. meritus bedeutet „gerecht, verdient“ und ist die erste österreichische Auszeichnung für Unternehmen, die sich vorbildlich in der Diversity-Dimension „Homosexualität“ engagieren. Um erfolgsversprechende Änderungsmaßnahmen zu fördern, war es den Initiatorenbspw. und Initiatorinnen wichtig, dieses Thema in der obersten Führungsetage anzusprechen. Denn nur hier können entsprechende Schritte eingeleitet werden, um Aspekte der sexuellen Orientierung auch beispielsweise in Unternehmensleitbilder zu integrieren. Norbert Pauser, Vorstandsmitglied der austrian gay professionals bemerkt positiv dass die Dimension des Diversity Managements in einigen „Biotopen“ wie beispielsweise den Creative Industries sehr gut funktioniere, er weist aber auch darauf hin, dass es Schwule und Lesben eben auch in allen anderen Bereichen und auch auf allen Ebenen gäbe. Bei meritus geht es darum, sexueller Orientierung langfristig einen entsprechenden Stellenwert zuzuweisen und somit das soziale Gefüge in der Arbeitswelt zu vervollständigen. Es zeige sich zwar, dass das Interesse an dem Thema steigt, die Skepsis in der Umsetzung von Maßnahmen aber nach wie vor überwiege. Als erste Maßnahme wurde im November 2007 erstmals eine Informationsbroschüre mit dem Titel „work:out- Zur Sichtbarkeit von Lesben und Schwulen im Erwerbsleben“ publiziert. Diese Broschüre bereitete den Boden für den Unternehmenspreis meritus 2009. ExpertInnen von Queer Business Women sowie der Austrian Gay Professionals, aber auch Vertreter der Wirtschaftskammer Wien, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz und der Arbeiterkammer Oberösterreich werden eine Jury bilden die mit strengen Qualitätskriterien sicherstellt „dass auch Diversity drin ist, wo Diversity drauf steht.“ Im März 2009 wird der meritus Award dann ganz feierlich im Rahmen einer Gala verliehen. Der Preis, in Form einer Statue die von Dr. Kurt Straznicky, Akademie der Bildenden Künste gestaltet wird, versteht sich als Symbol der Toleranz und als sichtbares Zeichen gegen Ausgrenzung im Erwerbsleben. *