

SEXUELLE ORIENTIERUNG UND IDENTITÄT



Sexuelle Orientierung und Identität

Ob bi-, hetero-, homo- oder transsexuell – ein aufgeschlossenes Betriebsklima in Bezug auf die sexuelle Orientierung und Identität ermöglicht, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit nicht verstecken müssen.

Gelebte Vielfalt in Unternehmen, die sich in Form von gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt, bildet die Grundlage für das gemeinsame Arbeiten von bi-, hetero-, homo- oder trans- und heterosexuellen Beschäftigten. Hieraus erwächst eine höhere Zufriedenheit aller Mitarbeitenden. Die Diversität aller Mitarbeitenden bereichert ein Unternehmen und trägt maßgeblich zu dessen Innovationspotenzial bei.

Forderungen der Charta der Vielfalt

- Ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen
- Das Unternehmen öffentlich in der Gesellschaft als inklusives Unternehmen positionieren, in dem Beschäftigte so sein können, wie sie sind.
- Sich für den Schutz der LGBTIQ Zielgruppe z.B. bei Dienstreisen, Auslandsentsendungen einsetzen
- Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen als Team zusammenbringen und so Innovation generieren
- Chancengleichheit für alle Beschäftigten

Wussten Sie schon?

6% der Europäer/-innen identifizieren sich selbst als LGBTIQ. In Deutschland sind es 7,4%.

LGBTIQ steht für „lesbisch, schwul, bi, trans, inter, queer“ und bezeichnet Menschen, deren sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität von der vermeintlichen Norm abweicht.

Bewerber/-innen sehen ein LGBTIQ-Engagement als Gradmesser für die Offenheit der Unternehmenskultur



Zahlen & Fakten

- Unternehmen sehen im Faktor Internationalität das größte Potenzial für Diversity, aber arbeiten nicht systematisch daran.¹
- In 73 Ländern rund um den Globus ist Homosexualität strafbar. In neun Ländern steht darauf die Todesstrafe.²
- (Nur) 12% aller Homosexuellen treten offen homosexuell im Berufsleben auf.
- Die an sich nicht sichtbare Dimension der sexuellen Orientierung wird in vielen Unternehmen durch Netzwerke sichtbar gemacht.
- 83 Prozent der Deutschen haben sich bereits vor der Bundestagsentscheidung für die „Ehe für Alle“ ausgesprochen.³
- Über 80 Prozent der Deutschen sind der Meinung, dass Homo- und Bisexuelle immer noch diskriminiert werden.⁴
- 12 Prozent empfinden es als unangenehm, mit homosexuellen Kollegen zusammenzuarbeiten.⁵

Statement zur Ehe für alle

„Innerhalb der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft gibt es seit langem Engagement für die Gleichbehandlung homosexueller Partnerschaften. Zahlreiche Mitgliedsunternehmen und Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind hier Vorbilder und Vorreiter, denn sie gewähren gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern und -partnerinnen aus freien Stücken bereits seit Jahren dieselben unternehmensinternen freiwilligen Zusatzleistungen und Vorteile wie verheirateten Paaren. Es gibt Zeiten, in denen müssen Wirtschaft und Gesellschaft vorangehen, damit sich Realitäten verändern können. Diesen Weg wird die Charta der Vielfalt weiter zusammen mit ihren Mitgliedsunternehmen gehen, um so den Wirtschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken.

Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin Charta der Vielfalt e.V.

¹ Roland Berger Strategy Consultants (2012): Diversity & Inclusion. Eine betriebswirtschaftliche Investition.

² <https://www.welt.de/reise/article152947910/Die-gefaehrlichsten-Reiselaender-fuer-Homosexuelle.html>

³ <http://www.tagesspiegel.de/berlin/queerspiegel/studie-zur-homosexualitaet-die-akzeptanz-in-deutschland-ist-begrenzt/19243590.html>

⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Themenjahrumfrage_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3

⁵ ebenda

Chancen für Unternehmen und Institutionen

- LGBTIQ-Beschäftigte, die in einer toleranten und offenen Umgebung arbeiten, sind produktiver und innovativer als jene, die ihre sexuelle Orientierung und Identität am Arbeitsplatz verstecken müssen.
- Unternehmen mit Regenbogen Netzwerken an den verschiedenen Standorten können betroffenen Talenten in Ländern mit harten Repressionen einen weiteren Anreiz bieten, sich für das Unternehmen zu entscheiden.
- LGBTIQ direkt als Kundinnen und Kunden anzusprechen, eröffnet neue Märkte.

„Es sollte gerade im Sinne der Wirtschaft sein, ein Land mitzugestalten, das die Potentiale seiner Menschen besser schöpfen kann, eines, das lernt, dass die Vielfalt der Perspektive allen zugutekommt.“

Johannes Kram, Berlin
Charta-Themenbotschafter
Autor, Gesicht hinter dem „Nollendorfblog“ und

Beispiele für aktives Diversity Management

- LGBTIQ-Netzwerk initiieren
- Internes (bei Bedarf anonymes) Beratungsangebot für Interessierte bereitstellen (z.B. im Thema erfahrene ansprechbare Personen aus der Belegschaft, z.B. aus dem Regenbogen-Netzwerk, individuelle Mitarbeiterberatung/Sozialberatung, Diversity & Inclusion, Arbeitsrecht, Arbeitnehmervertretungen)
- [Wertschätzende Kommunikation](#) (bei Standardkommunikation z.B. wie werden Talente angesprochen, wie wird Ansprache gewählt (Herr / Frau?), bei internen Einladungen „laden wir Sie und Ihren Partner / Partnerin ein.“)
- Prüfen und ggf. Anpassen interner Prozesse und Systeme (z.B. Information/Hinweis bei Entsendungen in Länder mit rechtlich kritischen Rahmenbedingungen)
- Identifizierung und interne Bekanntmachung von thematisch erfahrenen externen Beratern und Beraterinnen (z.B. für Teamworkshops) oder Therapeutinnen und Therapeuten (Individuelle Mitarbeiterberatung / interne Sozialberatung) sowie lokaler Beratungsstellen / Verbände
- Sensibilisierungsmaßnahmen für Azubis und Belegschaft durchführen
- Bildmaterial / Marketingmaterial prüfen ob LGBTIQ Zielgruppe angesprochen wird und sich wiederfindet

- Gemeinsame kundenorientierte Projekte durchführen z.B. mit Einkauf (Lieferantenwahl) oder Marketing (Ansprache der LGBTIQ Community)
- Talent Management: Gezielte Talentsuche / Positionierung des Unternehmens in LGBTIQ Community (z.B. bei Karrieremessen)
- LGBTIQ im Unternehmen mit Aktivitäten sichtbar machen und Beschäftigte dazu in den Austausch bringen
- Kommunikationskampagnen mit dem Ziel, Beispiele von LGBTIQ-Beschäftigten, vorbildhaften Führungskräften und Straight Allies (heterosexuelle Menschen, die auf der Seite der LGBTIQ-Community stehen und diese unterstützen) aufzuzeigen sowie über das Thema aufzuklären
- Konsequentes und schnelles Vorgehen (Beschwerde-Management) gegen jede verbale und nonverbale Form der Diskriminierung

Praxisbeispiele

Boehringer Ingelheimer - Regenbogen-Netzwerk „Wir sind bunt und zeigen Flagge“

Das Thema LGBTIQ (Lesbian, Gay, Bi, Trans, Inter, Queer) ist Teil der ganzheitlichen Diversity & Inclusion-Strategie von Boehringer Ingelheim. Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sind im Unternehmen willkommen. Das Regenbogen Netzwerk als aktiver Ansprech- und Kooperationspartner für mitarbeiter- und kundenorientierte Kommunikation zu LGBTIQ-Themen schafft einen Mehrwert für das Unternehmen. BI und bietet Raum für neue Denkmuster. Das Netzwerk – als Teil der gesamten Diversity & Inclusion-Strategie von BI – ist offen für alle Mitarbeitenden, egal ob sie selbst lesbisch, schwul, bi, trans, inter oder queer sind oder als „Straight Allies“ (Angehörige, Freunde oder Unterstützende) teilnehmen möchten. Das Netzwerk bietet allen Beteiligten einen geschützten Raum, um gemeinsam Erfahrungen auszutauschen.



Beteiligung von Unternehmen an Christopher Street Days

Immer mehr kleine, mittlere und große Unternehmen nehmen jedes Jahr an den vielen Christopher Street Days (CSD) in Deutschland teil. Sei es durch Sponsoring oder durch die direkte Präsenz mit einem eigenen Wagen auf der Parade. Die teilnehmenden Unternehmen zeigen Flagge für Vielfalt und erzeugen so ein starkes Statement ins Unternehmen und nach außen. Sie schaffen so ein Klima der Akzeptanz. Die Diskussion über LSBTIQ-Themen am Arbeitsplatz kann im Vorfeld eines CSD in eigenen Veranstaltungen in den Fokus gerückt werden. Die Teilnahme am CSD setzt positive Signale und zeigt ein Beispiel dafür, wie die Arbeitskraft von LSBTIQ-Arbeitnehmer/-innen langfristig erhalten und sogar gefördert werden kann.

Die Deutsche Bank – zeigt Flagge beim Christopher Street Day in Berlin

Am 1 Juli 2016 hisste die Deutsche Bank an ihrem Standort in der Hardenbergstraße sowie am Standort Unter den Linden eine Regenbogenfahne mit ihrem Logo. Außerdem war die Bank 2016 schon zum dritten Mal mit einem eigenen Wagen auf dem Berliner Christopher Street Day (CSD) vertreten. Damit verdeutlicht die Bank ihr Engagement für eine auf Vielfalt und Integration ausgerichtete Kultur und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld. Mit ‚dbPride‘ gibt es in der Deutschen Bank seit 15 Jahren ein Mitarbeiter*innen Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (LGBTI-Netzwerk).



Weiterführende Quellen

- PROUT AT WORK Foundation
www.proutatwork.de/
- Netzwerk lesbischer Managerinnen Wirtschaftswelber e.V.
www.wirtschaftswelber.de
- Verband für schwule Führungskräfte Völklinger Kreis e.V.
www.vk-online.de
- [Factbook Diversity](#)

Kontakt

Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22

10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 82

Fax: 030/84 71 20 86

E-Mail: kerstin.tote@charta-der-vielfalt.de