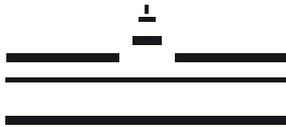




WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



› **Sexuelle Identität(en) im Berufsleben –
Ein Informationsheft des Career Service der Universität Münster**



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Career Service
Zentrale Studienberatung
WWU Münster

Sexuelle Identität(en) im Berufsleben

Ein Informationsheft des Career Service
der Universität Münster

Kapitel 1: SEXUELLE IDENTITÄT(EN) IM JOB	6
Kapitel 2: ERFAHRUNGEN VON LGBT MIT ANTI-/DISKRIMINIERUNG IM JOB – EMPIRISCHE DATEN	8
Kapitel 3: DIE WELTWEITE RECHTLICHE UND SOZIALE SITUATION VON LGBT.....	9
› EUROPÄISCHE UNION	9
› LÄNDER AUßERHALB DER EUROPÄISCHEN UNION AM BEISPIEL VON AFRIKA UND LATEINAMERIKA.....	11
› WIE FINDET MAN LÄNDERSPEZIFISCHE INFORMATIONEN ZUR RECHTLICHEN UND SOZIALEN SITUATION VON LGBT?.....	13
Kapitel 4: „VIELFALT ALS CHANCE“ IN UNTERNEHMEN – DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ.....	16
› DAS KONZEPT „DIVERSITY MANAGEMENT“	16
› PRO UND CONTRA VON DIVERSITY MANAGEMENT.....	17
› DIVERSITY MANAGEMENT: KEINE EINHEITLICHE STRATEGIE	17
› WIE FINDET MAN DIVERSITY-FREUNDLICHE UNTERNEHMEN?	18
Kapitel 5: JOB-MESSEN UND KARRIERENETZWERKE	20
› MILK-MESSE	20
› SCHWULE UND LESBISCHE BERUFSNETZWERKE IN DEUTSCHLAND.....	20
› SCHWULE UND LESBISCHE BERUFSNETZWERKE IM AUSLAND	22
Kapitel 6: ERFAHRUNGSBERICHTE ZU PRAKTIKUM UND STUDIUM IM AUSLAND	24
› LISA, AUSLANDSPRAKTIKUM IN DEN USA	24
› PHILIPP WILHELM, AUSLANDSSEMESTER IN CHINA.....	27

Kapitel 7: ARBEITSRECHT UND SEXUELLE IDENTITÄT IN DEUTSCHLAND	32
> DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ.....	33
> ARBEITSRECHT DER KIRCHEN IN DEUTSCHLAND	34
> HOMOSEXUALITÄT UND ARBEITSRECHT IN DEN BEIDEN GROßEN CHRISTLICHEN KIRCHEN IN DEUTSCHLAND	35
Kapitel 8: GESETZESTEXTE UND RECHTLICHE HINTERGRUNDINFORMATIONEN IM INTERNET FINDEN	38
Impressum	40

A

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte	10
Arbeitsrecht	32
Arbeitsrecht der Kirchen	34
Auswärtiges Amt	13

B

Beratungsangebote des Career Service	7
--------------------------------------	---

C

Charta der Grundrechte	9
Charta der Vielfalt e.V.	18

D

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	33
Diversity-freundliche Unternehmen	18
Diversity Management	16

E

Erfahrungsberichte zu Praktikum und Studium im Ausland	24
Europäische Union	9
Evangelische Kirche	35

F

Frauenreferat	29
---------------	----

H

Hate Crimes	12
-------------	----

I

ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association	15
--	----

K

Katholische Kirche	36
--------------------	----

L

Länder außerhalb der Europäischen Union	11
Länderspezifische Informationen	13

M

Milk-Messe	20
------------	----

O

Offenes Arbeitsklima	16
----------------------	----

R

Reiseplanung	9
Reisewarnungen	14

S

Schwulenreferat	29
Schwule und lesbische Berufsnetzwerke im Ausland	22
Schwule und lesbische Berufsnetzwerke in Deutschland	20
Strafverfolgung	12
Studie „Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“	8

V

Völklinger Kreis e.V.	21
-----------------------	----

W

Weltkarte	15
Weltweite rechtliche und soziale Situation von LGBT	9
Wirtschaftsweiber e.V.	20

Kapitel 1: SEXUELLE IDENTITÄT(EN) IM JOB

Diese Informationssammlung ist entstanden, weil sich viele Studierende, die sich als homo-, bi- oder transsexuell identifizieren (ab jetzt LGBT genannt¹), während ihres Studiums fragen, ob sie mit ihrer sexuellen Identität im Beruf oder im Praktikum offen umgehen können. Im Zentrum steht dabei die Sorge vor mehr oder minder offen gezeigter Ablehnung und Benachteiligung.

Die Antwort auf diese Frage ist natürlich immer individuell und hängt von ganz verschiedenen Faktoren ab: Es spielen bereits gemachte positive und negative Erfahrungen mit Coming-Outs bzw. unfreiwilligen Outings eine Rolle und außerdem, ob man die eigene sexuelle Identität ausschließlich für Privatsache hält oder es wichtig findet, dass andere davon erfahren. Dabei kommt es sicherlich auch ein Stück weit darauf an, wo man ein Praktikum machen oder einen Job ergattern will – also ob die Branche eher konservativ oder offen ist und auch, in welchem Land man sich bewerben möchte.

Sie finden deshalb in diesem Heft eine Zusammenstellung von Informationen zum Thema sexuelle Identität(en) im Berufsleben. Zum Einstieg wird zunächst kurz eine Studie vorgestellt, in der die **Erfahrungen von Lesben und Schwulen mit (Anti-)Diskriminierungen** im Job untersucht wurden. Im Anschluss daran geht es darum, wie man sich am besten über die **weltweite rechtliche und gesellschaftliche Situation von LGBT** informieren kann, wenn man plant, sich innerhalb oder außerhalb von Europa um ein Praktikum oder einen Job zu bewerben.

Danach wird das Konzept „**Diversity Management**“ vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine personalpolitische Strategie mit dem Ziel, MitarbeiterInnen mit jeweils möglichst unterschiedlichen Merkmalen in Bezug auf z.B. sexuelle Identität oder ethnische Herkunft zu beschäftigen. Denn vielfältig zusammengestellte Teams gelten als außerordentlich produktiv. In diesem Zusammenhang werden dann Möglichkei-

¹ Sexuelle Identitäten äußern sich sehr vielfältig. Um möglichst viele von ihnen zu erfassen, wird in dieser Informationssammlung das bekannte Kürzel „LGBT“ für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender“ verwendet. Die rechtliche, soziale und berufliche Situation intersexueller Menschen wird bisher leider überwiegend ausgeklammert, weshalb die hier vorgestellten Informationen nur eingeschränkt auf diese übertragbar sind.

ten aufgezeigt, wie man nach „**Diversity-freundlichen**“ ArbeitgeberInnen im In- und Ausland recherchieren kann.

Außerdem stellen wir Ihnen eine **Karrieremesse und zwei Berufsverbände** vor, die sich gezielt an Schwule und Lesben wenden. Im Anschluss daran warten dann zwei **Erfahrungsberichte** auf Sie, in denen eine lesbische Schulreferendarin und ein schwuler Student von ihren Auslandserfahrungen erzählen.

Zum Abschluss werden noch ein paar **arbeitsrechtliche Aspekte** beleuchtet, die für LGBT in Deutschland relevant sein können, nämlich das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** zum Schutz vor Diskriminierung und das **Arbeitsrecht der Kirchen**. Wenn Sie zusätzlich nach weiteren rechtlichen Informationen suchen möchten, gibt es an der Stelle dazu noch ein paar allgemein hilfreiche Web-Adressen zu Gesetzen und Gesetzesänderungen im Internet.

Den einzelnen Themenbereichen des Heftes sind zudem **Info-Boxen** angehängt, in denen Sie die Quellen der genannten Informationen und ggf. weiterführende Links finden.

Sicherlich werden in dieser Informationssammlung nicht alle relevanten Themen abgedeckt. Sollten Sie weitere Fragen rund um das Thema sexuelle Identität(en) im Berufsleben haben, freuen wir uns, Sie in den Beratungsangeboten des Career Service begrüßen zu dürfen!

Kapitel 2: ERFAHRUNGEN VON LGBT MIT ANTI-/DISKRIMINIERUNG IM JOB – EMPIRISCHE DATEN

Bedenkt man, dass einvernehmliche (männliche) homosexuelle Handlungen bis in die 1960er kriminalisiert wurden und gleichgeschlechtliche Orientierung noch bis in die 1990er Jahre hinein als Krankheit galt, hat sich die formal-rechtliche Situation von LGBT in Deutschland bis heute sicherlich verbessert – wenn auch noch keine völlige Gleichstellung mit heterosexuell lebenden Menschen erreicht wurde.²

Allerdings empfinden manche LGBT nach wie vor eine gewisse Diskrepanz zwischen den rechtlich-politischen Errungenschaften der letzten Jahre (z.B. Lebenspartnerschaftsgesetz, Stiefkindadoption) und ihren persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung in der Gesellschaft. Dies spiegelt sich auch im Berufsleben wider. Zwar gibt es dazu noch wenig empirisches Datenmaterial, bemerkenswert ist für Deutschland aber die Studie **„Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“** vom Diplom-Psychologen und Coach Dominic Frohn. Die quantitative Erhebung setzt sich detailliert damit auseinander, unter welchen persönlichen und beruflichen Umständen sich MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz für einen offenen bzw. nicht-offenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität entscheiden und inwiefern sich das dann positiv oder negativ auf die Beteiligten auswirkt.

Die Studie kann online auf der Website von Dominic Frohn abgerufen werden (s. Info-Box). Zusätzlich liegt eine gedruckte Version der Studie im Inforum des Career Service aus.

Weiterführende Informationen

Website von Dipl. Psych. Dominic Frohn:
<http://www.dominicfrohn.de/publikationen.htm>
Siehe verschiedene Dokumente zur Studie „Out im Office?!“

² Dies gilt allerdings eingeschränkt für transsexuelle Menschen, da Transsexualität im medizinischen Diagnoseklassifikationssystem ICD-10 nach wie vor als „Geschlechtsidentitätsstörung“ zu finden ist.

Kapitel 3: DIE WELTWEITE RECHTLICHE UND SOZIALE SITUATION VON LGBT

Der Reiz, schon während des Studiums erste Auslandserfahrungen zu sammeln, ist für viele Studierende groß. Denn ein paar Monate lang in einer Organisation in Brüssel oder in einem Unternehmen in Buenos Aires gearbeitet zu haben, macht sich nicht nur im Lebenslauf gut – die Erfahrungen, die man ganz auf sich allein gestellt in einem fremden Land mit einer anderen Kultur macht, bringen auch persönlich weiter. Und man hat dabei natürlich auch oft eine Menge Spaß. Es kann sinnvoll sein, sich bereits während der Reiseplanung damit auseinander zu setzen, ob Homosexualität oder einvernehmliche homosexuelle Handlungen im gewünschten Zielland unter Strafe stehen bzw. ob es dort Gesetze gibt, die im Bereich der sexuellen Identität diskriminierend oder antidiskriminierend wirken.

Insgesamt zeigt sich die weltweite rechtliche und gesellschaftliche Situation von LGBT allerdings sehr unübersichtlich und es ist nicht ganz einfach, valide Informationen darüber zu finden, wie geschützt man in bestimmten Ländern tatsächlich ist.

An dieser Stelle gibt es dazu deshalb einen ersten Überblick und außerdem Tipps und hilfreiche Webadressen für Ihre individuelle weitere Recherche zur Gesetzeslage in den für Sie interessanten Ländern. Dazu finden Sie Anregungen, wie man im Ausland Adressen von offen eingestellten ArbeitgeberInnen findet.

› EUROPÄISCHE UNION

In der Europäischen Union ist durch **Artikel 21** der rechtsverbindlichen **Charta der Grundrechte** Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung zunächst einmal verboten. Dieses Verbot bezieht sich in erster Linie auf Diskriminierung im Erwerbsleben, aber einige Mitgliedsstaaten haben sich darüber hinaus freiwillig dazu entschieden, den Schutz von LGBT³ auch auf soziale Bereiche, wie z.B. das Bildungs-

³ Auch die FRA (Fundamental Rights Agency) bezieht sich in ihren Berichten und Publikationen explizit nur auf lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Personen, jedoch nicht auf intersexuelle.

und Gesundheitswesen⁴, zu erweitern. Diesen umfassenden rechtlichen Schutz findet man in **Belgien, Bulgarien, Deutschland, Österreich, Rumänien, der Slowakei, Slowenien und Spanien.**

Andere EU-Länder haben ihre Antidiskriminierungsgesetze ebenfalls ausgeweitet, allerdings nicht ganz so weitreichend wie die oben genannten. Dazu gehören **Finnland, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Schweden, die Tschechische Republik, Ungarn und das Vereinigte Königreich** (Näheres s. Info-Box).

Insgesamt darf allerdings natürlich nicht vergessen werden, dass es Diskrepanzen zwischen eigentlich offiziell gegebenen Antidiskriminierungsgesetzen und dem persönlichen Erleben von Homo-, Bi- und Transphobie im Alltag geben kann. Das heißt, selbst wenn eigentlich Gesetze zum Schutz der Rechte von LGBT bestehen, kann es – versteckt oder offen – trotzdem immer wieder zu Übergriffen oder Benachteiligungen kommen.

Allerdings hat die **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Fundamental Rights Agency/FRA)** durch Studien herausgefunden, dass LGBT in jenen EU-Ländern mit umfassenden Antidiskriminierungsgesetzen auch innerhalb der Bevölkerung oftmals mit mehr Akzeptanz rechnen können als in solchen Ländern, die die entsprechenden Gesetze (noch) nicht verabschiedet haben. Inwieweit dies aber auch tatsächlich für eher traditionelle Gesellschaften wie z.B. in Bulgarien und Rumänien gilt, wird von der FRA nicht explizit angesprochen. **Deshalb empfiehlt es sich, für weitere Informationen zusätzlich die Botschaften im gewünschten Land zu kontaktieren.**

Die FRA stellt insgesamt viele interessante und auch recht gut verständliche Berichte zur Verfügung, an-

⁴ Damit wurden LGBT mit „Angehörigen rassistischer und ethnischer Minderheiten“ gleichgestellt. Letztere „genießen diesen weitergehenden Schutz bereits im Rahmen der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (s. http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Factsheet-homophobia-protection-law_DE.pdf).

hand derer man sich ein umfassendes Bild zur spezifischen rechtlichen und gesellschaftlichen Situation in den einzelnen EU-Ländern machen kann (s. Info-Box).

Weiterführende Informationen

Auswahl von Berichten und Publikationen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA):

- › Diesen Schutz bietet das EU-Recht vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Factsheet-homophobia-protection-law_DE.pdf
- › Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen (LGBT) in der Europäischen Union: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Factsheet-lgbt-rights-1_DE.pdf
- › Combating homophobia, transphobia and discrimination: EU countries moving at different speeds (2010). http://fra.europa.eu/fraWebsite/media/pr-301110_en.htm
- › Allgemeine Website der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA): <http://fra.europa.eu>

› LÄNDER AUßERHALB DER EUROPÄISCHEN UNION AM BEISPIEL VON AFRIKA UND LATEIN-AMERIKA

Bevor nun anhand von ein paar ausgewählten außereuropäischen Regionen die teilweise unübersichtliche rechtliche und soziale Situation von LGBT dargestellt wird, soll noch etwas vorweggeschaltet werden:

Wichtig ist es, zumindest die Möglichkeit zu haben, über die Situation vor Ort Bescheid zu wissen. Es gibt aber sicherlich eine Menge LGBT, die eine wunderbare Zeit in Ländern verbracht haben, in denen restriktive Gesetze im Bereich der sexuellen Identität vorherrschen! An dieser Stelle werden deshalb **lediglich Optionen aufgezeigt**, wie man sich möglichst viele entsprechende Informationen über die Länder einholen kann, für die man sich interessiert, bevor man sich endgültig entscheidet, ob man dort hingehen möchte. Es geht nicht darum, jemanden vom Reisen in bestimmte Regionen abzuhalten!

Auch für **Länder außerhalb der EU** gilt, dass es unter Umständen einen Gegensatz zwischen Rechtslage und gesellschaftlicher Akzeptanz geben kann. In manchen **afrikanischen Staaten** zum Beispiel sind einvernehmliche homosexuelle Handlungen zwar offiziell verboten, aber es kommt in der Realität selten zu einer Strafverfolgung. Andernorts beziehen sich die restriktiven Gesetze nur auf Einheimische. Außerdem wird in manchen Ländern ein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht – was dann häufig bedeutet, dass Frauen geringere Strafen befürchten müssen als Männer, oder teils auch ganz vor Strafverfolgung geschützt sind. Das hängt unter anderem mit ihrer oftmals geringeren gesellschaftlichen Stellung zusammen und damit, dass weibliche (Homo-)Sexualität weniger „ernst genommen“ wird als männliche.

Männern drohen hingegen teils erhebliche Haftstrafen oder sogar, wie z.B. in **Nigeria**, unter Umständen die Todesstrafe. Und in **Uganda** werden Homosexuelle bzw. einvernehmlich homosexuell Handelnde grundsätzlich verfolgt, egal, welchem Geschlecht sie angehören und auch unabhängig von ihrer Nationalität.

Insgesamt erscheint es manchmal schwierig, die reale Bedeutung von Gesetzen im Bereich sexueller Identität richtig einzuschätzen. In einigen afrikanischen Ländern zum Beispiel steht einvernehmliches homosexuelles Verhalten zwar offiziell unter Strafe, wird aber toleriert, wenn man sich nicht öffentlich zu erkennen gibt. Nur wird oft nicht ganz klar, was das genau bedeutet. Sind damit in der Regel ohnehin im Verborgenen stattfindende sexuelle Kontakte gemeint oder auch öffentliches Küssen und Händchenhalten?

In **Brasilien** wiederum ist die Rechtslage für LGBT zwar mittlerweile, wie auch in einigen anderen lateinamerikanischen Ländern, recht liberal geworden. Dort sind zum Beispiel eingetragene Lebenspartnerschaften möglich. Dafür kommt es aber laut der Menschenrechtsorganisation Amnesty International seit geraumer Zeit gehäuft zu sogenannten „Hate Crimes“ gegen LGBT. Das sind systematische, durch Hass motivierte Angriffe, die das Ziel haben, Menschen wegen ihrer sexuellen Ausrichtung zu verletzen oder zu töten.

Damit Sie sich individuell über die Situation in den Ländern informieren können, die Sie persönlich interessieren, finden Sie nun ein paar Ideen. Außerdem hält der Student und ehemalige Schwulenreferent des AStA der Universität Münster, Philipp Wilhelm, in Kapitel 6 noch einige weitere Tipps für Sie parat.

› WIE FINDET MAN LÄNDERSPEZIFISCHE INFORMATIONEN ZUR RECHTLICHEN UND SOZIALEN SITUATION VON LGBT?

1. Auswärtiges Amt

Die Bundesregierung hat eine Liste all jener Länder veröffentlicht, in denen Homosexualität bzw. einvernehmliche homosexuelle Handlungen in irgendeiner Form unter Strafe stehen. Sie weist allerdings darauf hin, dass für die Richtigkeit der Angaben nicht garantiert werden kann und man sich **vor Reiseantritt am besten noch mal bei den entsprechenden Botschaften oder diplomatischen Vertretungen** über die Situation vor Ort informiert.

Nach Kenntnis der Bundesregierung sind einvernehmliche homosexuelle Handlungen unter Erwachsenen in folgenden Ländern verboten:

A)

Afghanistan, Algerien, Antigua und Barbuda, Ägypten, Äthiopien

B)

Bahamas, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Bhutan, Botsuana, Brunei Darussalam, Burkina Faso

D)

Demokratische Republik Kongo, Dominica

E)

Eritrea

F)

Fidschi

G)

Gabun, Gambia, Ghana, Grenada, Guinea, Guyana

- I)**
Indien, Irak, Iran
- J)**
Jamaika, Jemen
- K)**
Kamerun, Katar, Kenia, Kiribati, Kuwait
- L)**
Lesotho, Libanon, Libyen
- M)**
Malawi, Malaysia, Malediven, Marokko, Mauretanien, Mauritius, Myanmar (Birma)
- N)**
Namibia, Nauru, Nepal, Nicaragua, Niger, Nigeria
- O)**
Oman
- P)**
Pakistan, Palästina, Panama, Papua-Neuguinea
- S)**
Salomonen, Sambia, Samoa, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Saudi-Arabien, Senegal, Seychellen, Simbabwe, Singapur, Somalia, Sri Lanka, Sudan, Swasiland, Syrien
- T)**
Tansania, Togo, Tonga, Trinidad und Tobago, Tunesien, Turkmenistan, Tuvalu
- U)**
Uganda, Usbekistan
- V)**
Vereinigte Arabische Emirate
- Z)**
Zentralafrikanische Republik

Weiterführende Informationen

- › Nähere Einzelheiten zu den strafrechtlich relevanten Bestimmungen: Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes für schwule, lesbische und transsexuelle Reisende (Stand: 2011): <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/064/1706409.pdf>
- › Amnesty International USA über Hate Crimes in Brasilien: Homophobic Hate Crimes Spreading Throughout Brazil (Stand: 2010): <http://blog.amnestyusa.org/iar/homophobic-hates-crimes-spreading-throughout-brazil>

2. ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association

Die Website dieser bereits 1978 gegründeten Nichtregierungsorganisation bietet eine animierte Weltkarte an, auf der die rechtliche Situation von lesbischen, schwulen, bi-, trans- und intersexuellen Menschen (LGBTI) in den einzelnen Ländern der Erde recht anschaulich und differenziert dargestellt wird. So kann man dort das gewünschte Land anklicken bzw. es in eine Suchmaske eingeben und dann sortiert nach Schlagwörtern wie z.B. **„Laws prohibiting discrimination on grounds of sexual orientation“**, **„Punishments for female to female/ male to male relationships“** oder auch **„Is transgenderism classified as an illness?“** erfahren, ob es für LGBTI vor Ort diskriminierende oder antidiskriminierende Gesetze gibt.

Die Karte wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert (etwa jährlich). Auch hier empfiehlt es sich aber ggf., zusätzlich vor Reiseantritt die entsprechenden örtlichen Botschaften oder diplomatischen Vertretungen zu kontaktieren (s. Info-Box).

Weiterführende Informationen

- › Die Weltkarte zu der internationalen rechtlichen Situation von LGBTI sowie viele weitere Informationen gibt es unter: www.ilga.org
- › Informationen speziell zu Europa: <http://www.ilga-europe.org/> bzw. http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country
- › Informationen speziell zu Asien: <http://ilga.org/ilga/en/organisations/ILGA%20ASIA>
- › Informationen speziell zu Afrika: <http://ilga.org/ilga/en/organisations/ILGA%20AFRICA>

Kapitel 4: „VIELFALT ALS CHANCE“ IN UNTERNEHMEN – DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ

Vielen LGBT stellt sich wie gesagt die Frage, ob sie an ihrem Arbeitsplatz oder im Praktikum mit Vorurteilen und Diskriminierungen rechnen müssen. Natürlich kann es nie eine Garantie dafür geben, dass man Benachteiligungen auch tatsächlich nicht ausgesetzt ist – egal, wie fortschrittlich sich das Unternehmen bzw. die Organisation nach außen hin präsentiert.

Dennoch soll an dieser Stelle ein aus den USA stammendes, personalpolitisches Instrument vorgestellt werden, das eingesetzt wird, um u.a. ein offenes Arbeitsklima zu schaffen. Es wird vor allem, aber nicht nur, von international agierenden Großkonzernen genutzt, die sich zum Ziel gesetzt haben, ihre Unternehmenskultur möglichst vielfältig zu gestalten, um daraus auch wirtschaftliche Vorteile zu ziehen:

› DAS KONZEPT „DIVERSITY MANAGEMENT“

Das sogenannte „Diversity Management“ (DM/ DiM) oder auch „Managing Diversity“ kann ungefähr mit „Vielfalts-Management“ übersetzt werden. Es geht bei dieser Strategie darum, die Unterschiedlichkeiten, die jede/r ArbeitnehmerIn mit an den Arbeitsplatz bringt, z.B. in Bezug auf die Kategorien **Alter, sexuelle Identität, Geschlecht, Ethnizität, Behinderung und persönliche Werte bzw. Einstellungen**, durch eine „wertschätzende Brille“ zu betrachten.

Das Ziel ist dabei zunächst einmal, ein **positives Betriebsklima** zu schaffen. Daraus wird sich dann aus unternehmerischer Sicht die **Steigerung des ökonomischen Nutzens** erhofft, denn: Sind die MitarbeiterInnen der Idee nach am Arbeitsplatz nicht mehr damit beschäftigt, wichtige Teile ihrer Persönlichkeit zu verstecken, können sie sich besser auf ihre Tätigkeit konzentrieren und sind somit **leistungsstärker und zufriedener**. Von einer möglichst bunten Zusammensetzung der Teams aus Mitgliedern mit unterschiedlichen Merkmalen wird sich zudem versprochen, dass auf diese Weise unterschiedliche Perspektiven und Problemlösestrategien entstehen. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass sich die Beschäftigten durch das positive, wertschätzende Klima stärker mit ihrem Arbeitsplatz identifizieren und ihn deshalb nicht so schnell wieder wechseln wollen.

› PRO UND CONTRA VON DIVERSITY MANAGEMENT

Das Konzept Diversity Management wird je nach Perspektive unterschiedlich bewertet. Für die einen ist es ein durchweg gutes und sinnvolles Instrument, das sowohl den ArbeitgeberInnen als auch den Beschäftigten Vorteile bringt.

Andere sehen eher kritische Aspekte: Ihrer Auffassung nach werden MitarbeiterInnen dadurch zur Ware, aus der Kapital geschlagen wird. Denn das Konzept hat explizit nicht die Durchsetzung von Menschenrechten zum Ziel, sondern eben die Steigerung der Produktivität. Die aus der Durchmischung der Teams resultierende verbesserte Chancengleichheit gilt eher als positives Nebenprodukt. Zudem werden der Kritik nach Menschen bei dem Konzept mit Gruppenstereotypen gleichgesetzt, statt ihre individuellen Merkmale und Stärken zu sehen: „Die“ schwulen Männer seien demnach immer einfühlsam, „die“ Frauen immer kommunikativ und sozial kompetent etc.

Viele LGBT argumentieren allerdings, dass es ihnen prinzipiell gleichgültig ist, ob sie nun aus ökonomisch motivierten oder anderen Gründen am Arbeitsplatz offen mit ihrer Identität umgehen können. Für sie beinhaltet Diversity Management primär eine Chance (s. auch den Link zur Studie „Out im Office?!“ auf S. 8 bzw. Informationen zum Völklinger Kreis, S. 21 in diesem Heft).

› DIVERSITY MANAGEMENT: KEINE EINHEITLICHE STRATEGIE

Ob man nun dafür oder dagegen ist, hinzuzufügen ist noch, dass es sich bei Diversity Management nicht um eine völlig einheitliche Strategie handelt. Vielmehr können Unternehmen bestimmte einzelne Elemente daraus einsetzen, die für sie individuell besonders passend und nützlich sind. Dazu zählen z.B. **spezielle Beratungsangebote für Diversity-Gruppen** oder Diversity-Trainings zum Umgang mit Vielfalt in den Abteilungen.

Ab und an investieren Konzerne, die stark international ausgerichtet sind, aber auch nur in einzelne DM-Kategorien, wie z.B. „**Cultural Diversity**“. Das heißt, sie berücksichtigen also primär die Bedürfnisse von ausländischen MitarbeiterInnen bzw. solchen mit Migrationshintergrund, weil diese ihnen besonders

viel „nützen“. Andere der genannten Kategorien wie z.B. sexuelle Identität werden dann nicht speziell mit einbezogen. Außerdem ist es prinzipiell möglich, dass Diversitymaßnahmen ganz wegfallen, sobald sie sich für das Unternehmen nicht mehr rechnen. Somit lohnt sich ein genauer Blick darauf, auf welche Weise verschiedene Unternehmen Diversity Management jeweils individuell umsetzen, um herauszufinden, inwiefern man sich von dem Konzept angesprochen fühlt oder nicht.

> WIE FINDET MAN DIVERSITY-FREUNDLICHE UNTERNEHMEN ...

... IN DEUTSCHLAND?

Hierzu kann man z.B. die Suchmaschine der „**Charta der Vielfalt e.V.**“ verwenden. Die von der Bundesregierung unterstützte Unternehmensinitiative möchte sich nach eigenen Angaben für die Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt in der Unternehmenskultur einsetzen. Um dies zu ermöglichen, wird u.a. Diversity Management als Instrument empfohlen.

Über die Suchmaschine auf der Website der Initiative kann man die verschiedensten Firmen und Organisationen finden, die sich durch die Unterzeichnung der Charta dazu selbstverpflichtet haben, ein Diversity-freundliches Arbeitsklima zu schaffen.

Wenn die Auseinandersetzung mit dem Diversity-Begriff am zukünftigen Arbeitsplatz eine Rolle spielen soll, kann sich diese **Datenbank also bei der Recherche nach Adressen potenzieller künftiger ArbeitgeberInnen** als aufschlussreich erweisen. Die Suchergebnisse können dabei nach Ort, Branche und Organisationsgröße gefiltert werden, es gibt über tausend Einträge (s. Info-Box).

Eine weitere Möglichkeit, sich explizit über Diversity Management in Unternehmen zu informieren, bietet außerdem das schwule Berufsnetzwerk „**Völklinger Kreis**“. Mehr dazu auf Seite 21.

... IM AUSLAND?

Die Initiative „Charta der Vielfalt“ gibt es auch in **einigen anderen europäischen Ländern**. Auf den entsprechenden Websites kann man recherchieren, welche Unternehmen dort zu den UnterzeichnerInnen

gehören. In der Regel benötigt man dazu Kenntnisse der jeweiligen Landessprache.

In den **USA** ermittelt DiversityInc. nach eigenen Angaben seit 2001 auf Basis empirischer Daten jährlich eine Bestenliste von fünfzig Firmen, die Diversity als Teil ihrer Unternehmenskultur wahrnehmen und besonders effektiv fördern (s. Info-Box).

Weitere Möglichkeiten zur Information bieten zudem ausländische **Berufsnetzwerke** für Lesben und Schwule (s. Kapitel 5).

Weiterführende Informationen

- › Mehr zu Diversity Management (DM):

Pro: Diversity Management in Deutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung (Dr. Stefan Süß/ Markus Kleiner M.A.): <http://www.fernuni-hagen.de/BWLOPLA/html/download/ErgebnisberichtDivMan>

Pro und contra: Andresen, S./ Koreuber, M./ Lüdke, D. (Hrsg.): Gender und Diversity: Albraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- › Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt e.V.“ in Deutschland:

<http://www.charta-der-vielfalt.de/>

- › Suchmaschine für Diversity-freundliche Firmen und Organisationen:

<http://www.charta-der-vielfalt.de/de/unterzeichner/unterzeichner-der-charta-der-vielfalt.html>

- › „Charta der Vielfalt“ in anderen europäischen Ländern (jew. Landessprache):

<http://www.charta-der-vielfalt.de/de/eu-charta.html>

- › DiversityInc. Top 50 Companies (USA):

<http://diversityinc.com/the-diversityinc-top-50-companies-for-diversity-2011/>

Kapitel 5: JOB-MESSEN UND KARRIERENETZWERKE

› MILK-MESSE

Die Milk-Messe in Berlin fand zum ersten Mal 2011 statt und ist damit erst sehr frisch auf dem Markt. Sie wirbt damit, „Europas größte Job- und Karrieremesse für Schwule, Lesben und Heteros“ zu sein und richtet sich nicht nur an AbsolventInnen und Berufstätige, sondern auch bereits an Studierende. Ihr Ziel ist es, InteressentInnen mit offenen, Diversity-affinen Unternehmen aller Branchen in Kontakt zu bringen. Man kann sich vor Ort über Job- und Praktikumsangebote informieren, sich direkt auf freie Stellen bewerben oder einfach neue Kontakte knüpfen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, die Messe für kostenlose Lebenslaufchecks und Bewerbungsfotos zu nutzen.

Weiterführende Informationen

- › Mehr unter: www.milkmesse.de
- › Kosten: Die Messe ist für registrierte Mitglieder kostenlos, sonst 10 Euro (Stand: 2012/ Registrierung via Website)

› SCHWULE UND LESBISCHE BERUFSNETZWERKE IN DEUTSCHLAND

Stabile Netzwerke werden heute immer wichtiger, und das nicht nur privat. Denn wer über viele berufliche Kontakte verfügt, kann diese Beziehungen nutzen, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen oder auch, um sich über Stellenangebote zu informieren. Möglichkeiten dazu gibt es viele, zum Beispiel über Online-Portale wie **LinkedIn** oder **Xing**. Es gibt aber auch **Netzwerke, die sich speziell an lesbische und schwule ArbeitnehmerInnen richten**:

› Wirtschaftsweiber e.V.

Die „Wirtschaftsweiber“ richten sich branchenübergreifend an lesbische Fach- und Führungskräfte sowie „Young Professionals“. Sie sind in ganz Deutschland in Regionalgruppen vertreten und vernetzt; Interessentinnen können außerdem u.a. während der Christopher Street Days in vielen deutschen Großstädten Infostände des Vereins besuchen. Auf der Website wird betont, dass es dem Netzwerk nicht nur um unternehmerische und wirtschaftliche Aspekte gehe, sondern auch um das „lesbische Selbstbewusstsein

im Berufsleben“. Darunter fällt z.B. die Frage, ob bzw. wann man sich im Job outen sollte.

› Völklinger Kreis e.V.

Beim „Völklinger Kreis“ (VK) handelt es sich um den Berufsverband für schwule Führungskräfte. Wie die „Wirtschaftsweiber“ ist auch dieses Netzwerk deutschlandweit in Ortsgruppen vertreten und bietet u.a. während der Christopher Street Days in vielen deutschen Städten Infostände an. Zwar richtet sich der VK zunächst einmal primär an diejenigen, die in ihrer Karriere bereits weit fortgeschritten sind. Trotzdem lohnt sich der Besuch der Website, weil der Verband alle zwei Jahre eine **Studie zum Entwicklungsstand von Diversity Management** (s. auch ab S. 16) in deutschen Unternehmen durchführt und ebenfalls in diesem Turnus den „**Max-Spohr-Preis**“ an Unternehmen mit herausragenden Diversity-Management-Programmen verleiht. Auch dort kann man sich also Impulse bei der Recherche nach potenziell interessanten ArbeitgeberInnen holen.

Weiterführende Informationen

NETZWERKE FÜR HOMOSEXUELLE FACH- UND/ODER FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEUTSCHLAND:

- › Frauen: Wirtschaftsweiber e.V., www.wirtschaftsweiber.de
- › Männer: Völklinger Kreis e.V., www.vk-online.de

Beide Netzwerke sind Mitglieder des europäischen Dachverbandes egma (s. folgende Seite)

› SCHWULE UND LESBISCHE BERUFSNETZWERKE IM AUSLAND

› The European Gay and Lesbian Manager Association (egma)

Schwule und lesbische Berufsnetzwerke gibt es natürlich auch außerhalb Deutschlands. Deren Internetauftritte können ggf. dabei helfen, Adressen für Initiativbewerbungen zu recherchieren, wenn man ein Praktikum im Ausland plant oder dort einen Job sucht.

Unter dem Dachverband *The European Gay and Lesbian Manager Association* (egma) haben sich überwiegend europäische Berufsnetzwerke und andere relevante LGBT(I)-Organisationen zusammen geschlossen und informieren auf der Website www.egma.eu über ihre Tätigkeiten. Trotz der Bezeichnung „Manager Association“ richtet sich der Verband laut Selbstbeschreibung auch an Fachleute und Selbstständige.

Die einzelnen Mitgliederverbände und andere LGBT-Business-Organisationen sind z.B. in Großbritannien, der Schweiz, Österreich, Dänemark, den Niederlanden, Belgien und Frankreich, aber auch in den USA ansässig (s. Info-Box).

Weiterführende Informationen

EUROPÄISCHE BERUFSNETZWERKE FÜR LGBT (AUSWAHL)

- › Dachverband: The European Gay and Lesbian Manager Association (egma): www.egma.eu
- › Belgien: Belgian Business Association: www.belgianba.biz
- › Frankreich: L'Autre Cercle: www.autrecercle.org
- › Großbritannien: Gay Business Association: <http://www.gba.org.uk>
- › Niederlande: Genius – Gay Professionals Network: www.genius.nl
- › Österreich: Austrian Gay Professionals: www.agpro.at
- › Schweiz: Wybernet www.wybernet.ch; NETWORK www.network.ch

- › Informationen zu weiteren PartnerInnen von egma: www.egma.eu (Menüpunkt Links)
- › Zu den Partnern von egma zählt z.B. die National Gay & Lesbian Chamber of Commerce (USA) <http://www.nglcc.org/>

- › Tipp: Oft lohnt sich auch ein Blick in **soziale Netzwerke wie Facebook oder berufliche wie Xing oder LinkedIn**, denn viele Verbände haben dort Profile eingerichtet und bieten so eine unkomplizierte Möglichkeit, ggf. mit Mitgliedern in Kontakt zu treten.

Kapitel 6: ERFAHRUNGSBERICHTE ZU PRAKTIKUM UND STUDIUM IM AUSLAND

An dieser Stelle kommen zwei Studierende zu Wort, die in Interviews ihre ganz individuellen Auslandserfahrungen schildern und dabei davon berichten, inwiefern sie dort ihre sexuelle Identität thematisiert haben. Zuerst erzählt Lisa⁵ von ihrer Zeit in New York, danach Philipp Wilhelm, der ehemalige Schwulenreferent des AStA, von seinen Erlebnissen in China.

› LISA, AUSLANDSPRAKTIKUM IN DEN USA

CS: Hat dich deine sexuelle Identität beschäftigt, als du in New York warst?

Lisa: Ja, auf jeden Fall. In dem Museum, in dem ich gearbeitet habe, gab es viele jüdisch-orthodoxe und andere streng-religiöse Mitarbeiterinnen. Deswegen habe ich mich dort entschieden, Fragen nach meinem Privatleben – also, ob ich einen Freund oder Mann habe oder so etwas – eher knapp und vage zu beantworten.

Aber kurz vor Ende meines Praktikums habe ich dann doch einer Kollegin erzählt, dass ich lesbisch bin. Die kam aus Italien, war aber überhaupt nicht konservativ, insofern war das kein Problem. Außerhalb des Jobs kann ich nur sagen, dass New York natürlich eine total offene Stadt ist. Da gibt es alles, was man sich vorstellen oder auch nicht vorstellen kann. In meiner Freizeit war ich deshalb viel entspannter.

5 Lisa möchte lieber anonym bleiben, deshalb wurde auf ein Foto verzichtet und ihr eigentlicher Name für das Interview geändert.

Lisa⁵, Auslandspraktikum in den USA

Lisa hat nach ihrem Abschluss zwei Monate lang in **New York** gelebt und dort aus Interesse ein außerschulisches Praktikum in einem Museum gemacht. Vorher hat sie an einer Universität in NRW auf Lehramt studiert und befindet sich heute im Referendariat.

CS: Findest du es generell wichtig, deine sexuelle Identität vor anderen zu thematisieren?

Lisa: Das Schöne ist ja: Wenn man im Ausland ist, kann man viele Dinge ausprobieren, man kann verschiedene Reaktionen testen, weil man ja weiß: In sechs, acht, meinetwegen auch zwanzig Wochen bin ich hier wieder weg, wenn's schief läuft, kann mir keiner was. Im Ausland zu sein, das hat zumindest für mich auch immer ganz viel mit Freiheit zu tun, das kann ich nur jedem empfehlen.

CS: Aber eigentlich hast du dich ja im Praktikum quasi gar nicht geoutet, obwohl das doch für eine begrenzte Zeit im Ausland stattgefunden hat?!

Lisa: Das stimmt natürlich (lacht). Ehrlich gesagt habe ich ganz lange gedacht, dass das Thema Coming-Out, ob nun in einer anderen Kultur oder der eigenen, nur dann eine Rolle spielt, wenn man sich selbst ganz stark über seine sexuelle Orientierung definiert und identifiziert. Ich dachte immer, dass ich das nicht tun würde, und dass es tausend andere Sachen geben würde, die mich viel stärker ausmachen, so wie Freundschaften, Interessen usw. Aber das musste ich für mich revidieren, denn: Es ist schon wichtig, das zu thematisieren, weil das Thema im Endeffekt immer wieder meinen Alltag durchzieht. Jedes Mal, wenn ich neue Leute kennen lerne, überlege ich, ob und wann ich es ihnen sage. Das ist auch so, weil immer alle automatisch annehmen, das Gegenüber sei hetero. Ich fühle da immer einen unglaublichen Rechtfertigungs- und Erklärungsdruck, obwohl ich weiß, dass ich den nicht haben müsste. Aber ich kann auch sagen, dass sich das normalisiert, also nach jedem Mal, wo ich mich dann geoutet habe, geht es mir besser, egal, ob hier oder im Ausland.

CS: Also waren auch deine Erfahrungen im Ausland überwiegend positiv, wenn du dich geoutet hast?

Lisa: Bisher bin ich zum Glück noch nie wirklich auf negative Reaktionen gestoßen, egal, in welchem Land. Ich war ja auch schon öfter für jeweils ein paar Monate in Spanien, allerdings immer in Großstädten. Generell sind die Menschen in Spanien bestimmt homophober als im anglophonen Raum, aber

meine Erfahrungen waren zumindest auch dort immer positiv. Da habe ich aber nicht gearbeitet, sondern war an der Uni.

CS: Wie hältst du es heute im Referendariat in Deutschland?

Lisa: Zwei Kolleginnen an meiner Schule wissen, dass ich lesbisch bin, der Rest nicht. Und das soll auch so bleiben.

CS: Warum?

Lisa: Na ja, ich habe Angst vor dreierlei Reaktionen: Vor der von den Kollegen, vor der von den Schülern und vor der von den Eltern. Bei den meisten anderen Lehrern glaube ich aber, dass es wahrscheinlich nicht so große Probleme gäbe. Eltern sind aber oft konservativ und homophob, zumindest, was meine Erfahrung angeht. Bei den Schülern bin ich mir gar nicht so sicher, ob die wirklich ein Problem damit hätten, dass ich homosexuell bin – ich fürchte eher, dass die zu neugierig sein könnten und mich dann ausfragen. Da habe ich keine Lust drauf. Das wäre aber auch so, wenn ich hetero wäre – ich glaube aber, mich würden die einfach noch viel mehr fragen, als heterosexuelle Kollegen. Ich möchte für die lieber ein Phantom bleiben, in das man zwar viel hinein projizieren kann, aber das man eigentlich gar nicht kennt.

CS: Lisa, vielen Dank für das Interview!

› PHILIPP WILHELM, AUSLANDSSEMESTER IN CHINA



Philipp Wilhelm, bis vor Kurzem Schwulenreferent des AStA der Universität Münster

Philipp studiert Sinologie und hat wegen eines Auslandssemesters sechs Monate in China gelebt. Nebenbei hat er dort in diversen kleineren Nebenjobs gearbeitet.

(Foto: privat)

CS: War deine sexuelle Identität während deiner Zeit in Peking ein Thema?

PW: Ja, auf jeden Fall. In meinen Kursen an der Uni hatte ich ausschließlich chinesische Lehrer und die haben zum Beispiel gefragt, was wir so am Wochenende gemacht haben, also, mit wem wir unterwegs waren. Da habe ich dann erzählt, was ich mit meinem Freund unternommen habe. Die Lehrer waren dann ziemlich perplex und haben geglaubt, das liegt an der Sprachbarriere. Sie haben deshalb mehrfach nachgehakt, ob ich mich vielleicht vertan habe – also eigentlich entweder einen Kumpel oder eben meine Freundin gemeint haben könnte. Hatte ich aber nicht.

CS: Und, wie haben deine Lehrer darauf reagiert?

PW: Sie waren überrascht, dass ich damit so offen umgegangen bin, denn in China ist Homosexualität nach wie vor ein gesellschaftliches Tabu. Dort hat der Ausdruck „Tabu“ noch eine stärkere Bedeutung als hier in Deutschland, man kann sagen, dass die Leute über Schwule und Lesben wirklich ganz wenig wissen. Aber nachdem ich ihnen von mir erzählt hatte, wurden die Lehrer und auch meine Kommilitonen ziemlich neugierig und haben mich irgendwann sogar mit Szenetipps zum Feiern versorgt. Insgesamt kann ich sagen, dass meine Lehrer wohl mehr über meine sexuelle Orientierung nachgedacht haben, als ich selbst.

CS: Wie sieht es denn mit dem rechtlichen Status in China aus? Ist Homosexualität legal?

PW: Prinzipiell ist Homosexualität in China zwar schon legal, je nachdem kann sie von der Polizei aber als „Störung der öffentlichen Ordnung“ betrachtet und dann auch verfolgt werden. Ausländern ergeht es da allerdings deutlich besser als Einheimischen, für die wird sich von gesetzlicher Seite her nicht so interessiert.

CS: An deiner Uni in Peking ist deine sexuelle Identität ja ziemlich positiv aufgenommen worden. Hast du auch negative Erfahrungen machen müssen?

PW: Ich persönlich zum Glück nicht, aber ein Kollege von mir war bei einer Razzia in einer Bar dabei. Das gibt es dort leider öfter. Ihm selbst ist nichts passiert, denn als Ausländer hat man in China wie gesagt eigentlich fast schon Narrenfreiheit. Die Polizei interessiert sich nur für die Einheimischen. Aber trotzdem war es für meinen Kollegen schlimm zu sehen, wie die anderen Barbesucher verhaftet und mit grober Gewalt in die Polizeibusse verfrachtet wurden. Der Besitzer wurde verhört und sein Laden mit Siegel verschlossen. Aber nach zwei Tagen hatte er schon wieder auf.

CS: Von der rechtlichen Situation haben wir ja gerade gesprochen. Wie sieht es mit der gesellschaftlichen Akzeptanz aus?

PW: Insgesamt gilt in China – so wie generell im asiatischen Raum – das Sexuelle als Privatsache, egal, ob homo oder hetero. Händchenhalten in der Öffentlichkeit ist nicht gern gesehen, da kommt es nicht darauf an, in welcher Konstellation man als Pärchen auftritt. Aber die Szene in China ist prozentual größer als in Deutschland, natürlich immer auf die Großstädte bezogen. Man kann also gut abends weggehen und Leute kennen lernen. Und je größer der Club, desto unwahrscheinlicher sind Razzien. Es gilt m.E. das Prinzip: Je größer der Laden, desto eher hat die Obrigkeit das Gefühl zu wissen, was dort vor sich geht. Es wird eben auch befürchtet, dass in kleinen, versteckten Bars heimlich über politische Themen diskutiert werden könnte. Um einem Verdacht in diese Richtung von vornherein entgegen zu wirken, gibt sich die Szene in China absolut unpolitisch.

CS: Welchen Ratschlag hast du für Studierende, die für eine Zeit ins Ausland gehen wollen und für die das Thema sexuelle Identität vor Ort eine Rolle spielen könnte?

PW: Bestimmte Länder und Regionen würde ich von vorneherein meiden. Dazu gehört der arabische Raum, Afrika – vielleicht bis auf Südafrika –, der Nahe Osten und auch Osteuropa. Für besser geeignet halte ich Lateinamerika, obwohl es dort trotz liberaler Gesetze nach wie vor zu Hate Crimes von Seiten der Bevölkerung kommt. Asien erscheint mir da weniger problematisch, wobei man schon auf die Etikette achten sollte. Als Faustregel würde ich sagen: Wenn etwas bei Heteros verpönt ist, wie z.B. Küssen in der Öffentlichkeit, mache ich es als Schwuler oder eben als Lesbe erst recht nicht.

CS: Über das Auswärtige Amt kann man sich ja über die Rechtslage in den einzelnen Ländern erkundigen. Aber wie über die gesellschaftliche Akzeptanz?

PW: Da würde ich spontan drei Sachen empfehlen: *Erstens* würde ich in Internetportalen für Homosexuelle versuchen, zu Leuten Kontakt aufzunehmen, die bereits in meinem Wunschland leben. Für Schwule ist das z.B. www.gayromeo.com und für Lesben <http://en.lesarion.com>. Die User und Userinnen können einem am besten sagen, wie die Situation in ihrem Land aussieht, was man tun oder besser lassen sollte. Und wenn man sich online gut versteht, kann man sogar überlegen, sich auch mal real zu treffen, wenn

Weiterführende Informationen

- › Das Schwulenreferat erreicht ihr unter: asta.schwul@uni-muenster.de
- › Website des Schwulenreferates: <http://schwulenreferatms.wordpress.com>
- › Website des Frauenreferates: <http://frauenreferat.blogspot.de>
- › Internetportale, die man auch zum Knüpfen internationaler Kontakte nutzen kann:
 - › Männer: www.gayromeo.com
 - › Frauen: <http://en.lesarion.com>
- › Auch hier noch mal: Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes für schwule, lesbische u. transsexuelle Reisende. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/064/1706409.pdf> (Stand: 2011)

es soweit ist. Man hat also über diesen Weg im Idealfall direkt einen ersten Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin im neuen Land gefunden.

Zweitens würde ich nach LGBTI-Verbänden in dem entsprechenden Land suchen, die mir noch mehr Informationen geben können. Durch Google ist man davon ja nur ein paar Klicks entfernt. *Drittens* würde ich empfehlen, mal bei uns im AStA-Referat vorbei zu schauen. Wir haben oft Austauschstudenten da, die gerne über ihr Land und die Situation dort erzählen. Universitäten bieten so viele Möglichkeiten zum interkulturellen Austausch, ich finde das sehr schön und empfehle allen, das zu nutzen!

CS: Philipp, vielen Dank für das Gespräch!

Kapitel 7: ARBEITSRECHT UND SEXUELLE IDENTITÄT IN DEUTSCHLAND

Darf man rechtlich gesehen eigentlich aufgrund der sexuellen Identität im Arbeitsleben benachteiligt werden? Oder wird man vor Diskriminierung geschützt? Und gelten diese Schutzmaßnahmen auch dann, wenn die/der ArbeitgeberIn kirchlich ist?

Prinzipiell ist es ArbeitgeberInnen zunächst einmal nicht erlaubt, Angestellte aufgrund ihrer sexuellen Identität zu diskriminieren. Geregelt wird dies durch das 2006 in Kraft getretene *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*.

Laut der Rechtsanwaltskanzlei Hensche (s. Info-Box) bezieht sich der Begriff „sexuelle Identität“ auch beim AGG nicht nur auf z.B. Homo-, Hetero- oder Bisexualität, sondern adressiert auch die von einer Person gefühlte Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Deshalb sind der Kanzlei zufolge auch trans- und intersexuelle Menschen in das Gesetz mit einbezogen.

Allerdings ist es natürlich nicht immer so einfach nachzuweisen, dass die Probezeit tatsächlich wegen der sexuellen Identität nicht verlängert wurde oder man den Job deshalb gar nicht erst bekommen hat. Dennoch kann es hilfreich sein, sich mit dem AGG und den entsprechenden Rechten, die man als ArbeitnehmerIn dadurch bekommt (übrigens nicht nur im Bereich sexuelle Identität), auseinanderzusetzen. Dazu gibt es im Folgenden eine Auswahl an wichtigen Paragraphen des AGG.

Gut zu wissen ist auch, dass das AGG bisher nur bei weltlichen ArbeitgeberInnen greift, denn **die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland dürfen über ein eigenes Arbeitsrecht verfügen**. Informationen dazu finden Sie im Anschluss an das AGG ab S. 34.

› DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Die folgenden Originaltexte sind der Website des Juristischen Informationsdienstes (www.dejure.org/AGG) entnommen, dort findet sich auch das gesamte AGG und auch alle anderen Gesetzestexte. Mehr zu Gesetzen und Rechtsinformationen im Internet finden Sie zudem am Ende dieses Heftes.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Abschnitt 1 – Allgemeiner Teil (§§ 1 - 5)

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Abschnitt 2 – Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§§ 6 - 18)

Unterabschnitt 1 – Verbot der Benachteiligung (§§ 6 - 10)

§ 7

Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Abschnitt 2 – Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§§ 6 - 18)

Unterabschnitt 1 – Verbot der Benachteiligung §§ 6 - 10)

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

› ARBEITSRECHT DER KIRCHEN IN DEUTSCHLAND

Die Evangelische und die Katholische Kirche in Deutschland dürfen bisher noch jeweils über ein eigenständiges Arbeitsrecht verfügen, das vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weitestgehend nicht berührt wird. Diese Sonderregelungen gehen historisch noch auf die Weimarer Reichsverfassung zurück, die den beiden großen christlichen Kirchen ein bis heute bestehendes, absolutes Selbstbestimmungsrecht gewährte.

Deshalb dürfen sie z.B. über eigene Tarifvertragssysteme verfügen und bei ihren MitarbeiterInnen zudem auf Einhaltung sog. „**Loyalitätsobliegenheiten**“ bestehen. Werden diese jedoch verletzt, kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – unter Umständen bis hin zur Kündigung. Je nach Kirche kann sich eine solche Verletzung auch auf die sexuelle Identität beziehen, wenn diese den „kirchlichen Moralvorstellungen“ widerspricht (s. ab S. 35).

Dass davon Betroffene sich in solchen Fällen nicht auf Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berufen können, ist in selbigen unter AGG §9 wie folgt geregelt:

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Abschnitt 2 – Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§§ 6 - 18)

Unterabschnitt 1 – Verbot der Benachteiligung §§ 6 - 10)

§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

› HOMOSEXUALITÄT UND ARBEITSRECHT IN DEN BEIDEN GROßEN CHRISTLICHEN KIRCHEN IN DEUTSCHLAND

Der Umgang mit homosexuell lebenden Beschäftigten wird von den beiden großen christlichen Kirchen unterschiedlich gehandhabt:

Die **Evangelische Kirche (EKD)** erklärte im Juli 2011 in einem Dokument zu „Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie“, dass sie sich arbeitsrechtlich am staatlichen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz orientiere, sodass „(e)ine Kündigung oder andere Benachteiligung“

gung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die homosexuell sind (...) daher auch in der evangelischen Kirche nicht in Frage“ käme. Homosexualität steht demzufolge nicht in Konflikt mit den Loyalitätspflichten, denen die MitarbeiterInnen der Evangelischen Kirche unterstellt sind. Im oben genannten Dokument erklärt die EKD, dass sie eine Verletzung dieser Pflichten stattdessen z.B. in der Zugehörigkeit zu extremistischen Gruppen oder im öffentlichen Aufruf zum Kirchenaustritt sieht (s. Info-Box).

Für die **Katholische Kirche** gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Dort heißt es in **Artikel 4 Absatz (4) Loyalitätsobliegenheiten:**

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden“.

Den MitarbeiterInnen kann bei Verstoß gegen diese Loyalitätsobliegenheiten gekündigt werden, wenn z.B. „Verletzungen der gemäß Artikel 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (...) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen (...)“ vorliegen.

Diese Grundordnung wurde im Jahr 2002 vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz um einen Anhang ergänzt, der sich auf das damals frisch in Kraft getretene **Lebenspartnerschaftsgesetz** (LPartG) bezieht. Demzufolge verstoßen bei der katholischen Kirche beschäftigte ArbeitnehmerInnen, egal welcher Konfession, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, gegen die geltenden Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung (s. Artikel 4 und 5). In einem solchen Fall können die dort geregelten Rechtsfolgen zur Anwendung kommen (z.B. Kündigung) (s. Info-Box auf S. 39).

› **Unterschiedliche Loyalitätspflichten je nach Position und Konfession in der Katholischen Kirche**

Insgesamt bleibt jedoch schwammig, wann genau in der Katholischen Kirche z.B. eine Kündigung aufgrund eines Verstoßes gegen Loyalitätspflichten unausweichlich ist, denn in der Grundordnung wird auch

angedeutet, dass bspw. leitende MitarbeiterInnen in einem solchen Fall anders behandelt würden als nichtleitende. Der Caritas-Verband weist zudem darauf hin, dass insgesamt „**unterschiedliche Loyalitätsverpflichtungen** für katholische, andere christliche oder nichtchristliche MitarbeiterInnen gelten“, auf die bei Verstoß auch unterschiedlich reagiert werden müsse. Außerdem müsse **Verhältnismäßigkeit** bestehen, also „berücksichtigt werden, ob ArbeitnehmerInnen in einer leitenden, repräsentativen Funktion tätig sind oder zum Beispiel die EDV administrieren“ (s. Info-Box auf S. 39). Nicht-heterosexuelle Identität als Verstoß gegen die Obliegenheiten wird in diesem Bericht jedoch nicht explizit thematisiert. Fest steht allerdings, dass es auch in jüngster Zeit in der Katholischen Kirche immer wieder zu Kündigungen bzw. Kündigungsversuchen aufgrund der sexuellen Identität von meist männlichen Mitarbeitern kam, und das auch ohne eingetragene Lebenspartnerschaft.

Kapitel 8: GESETZESTEXTE UND RECHTLICHE HINTERGRUNDINFORMATIONEN IM INTERNET FINDEN

Arbeitsrechtliche Bestimmungen, ob nun kirchlich oder weltlich, sind – genau wie alle anderen Gesetze – grundsätzlich immer Änderungen unterworfen.

Aktuelle Gesetzesfassungen kann man online z.B. auf der **Website des Juristischen Informationsdienstes** oder beim **Bundesministerium der Justiz** einsehen (s. Info-Box).

Solide, meist recht gut verständliche Hintergrundinformationen zu geplanten oder bereits umgesetzten Rechtsänderungen findet man meist kostenfrei auf den **Websites großer Anwaltskanzleien** (s. Info-Box).

Weiterführende Informationen

Evangelische Kirche Deutschland (EKD):

- › FAQ zum Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie.
http://www.ekd.de/download/faq_arbeitsrecht_kirche_und_diakonie_20110707.pdf
- › Kurzversion: <http://www.ekd.de/themen/77613.html>
- › Allgemeine Haltung der EKD zum Thema Homosexualität: „Mit Spannungen leben. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Thema ‚Homosexualität und Kirche‘: <http://www.ekd.de/familie/44736.html>

Katholische Kirche:

- › Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse: <http://www.ordinariat-freiburg.de/download/recht-gro.pdf>
- › Anhang zur Grundordnung bez. Lebenspartnerschaftsgesetz: http://www.regional-koda-nw.de/regional-koda-nw/index.phtml?dia_id=2&ber_id=4444&inh_id=0
- › Caritas-Verband zu unterschiedlichen Loyalitätsobliegenheiten bei unterschiedlichen Konfessionen bzw. Arbeitspositionen: <http://www.caritas.de/glossare/grundordnungdeskirchlichendienstes>

Verschiedene Informationen zum Thema Recht sowie Gesetzen im Internet

- › Bundesministerium der Justiz: www.gesetze-im-internet.de
- › Juristischer Informationsdienst: www.dejure.org
- › Anwaltskanzleien mit aktuellen Informationen zum Thema Arbeitsrecht z.B.:
 - › <http://www.reuter-arbeitsrecht.de>
 - › http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_Verbote_Sexuelle_Identitaet.html
- › Zum besseren Verständnis von Gesetzestexten kann man zudem KOMMENTARE in der Bibliothek einsehen bzw. entleihen. Zum AGG z.B.: Hey, Th. (2009) (Hg.): Kommentar zum AGG. Frankfurt a.M.: Verlag Recht und Wirtschaft GmbH.

Redaktion

Meike Schyma
Career Service der Universität Münster
Schlossplatz 3
D-48149 MÜNSTER

Satz und Layout

Tobias Nowak
Career Service der Universität Münster

Haftungsausschluss

Dieses Informationsheft entstand im Rahmen eines studentischen Praktikums. Trotz sorgfältiger Recherche kann der Career Service der Universität Münster nicht für die Richtigkeit der Angaben garantieren. Dies gilt besonders für die Angaben zu rechtlichen Themen. Außerdem distanziert sich der Career Service der Universität Münster ausdrücklich von allen Inhalten der aufgeführten Weblinks und macht sich deren Inhalte nicht zu Eigen. Haftungsansprüche sind ausgeschlossen. Bei weiterführenden Fragen nutzen Sie gerne unsere Angebote!

www.uni-muenster.de/CareerService

© Meike Schyma 2012