

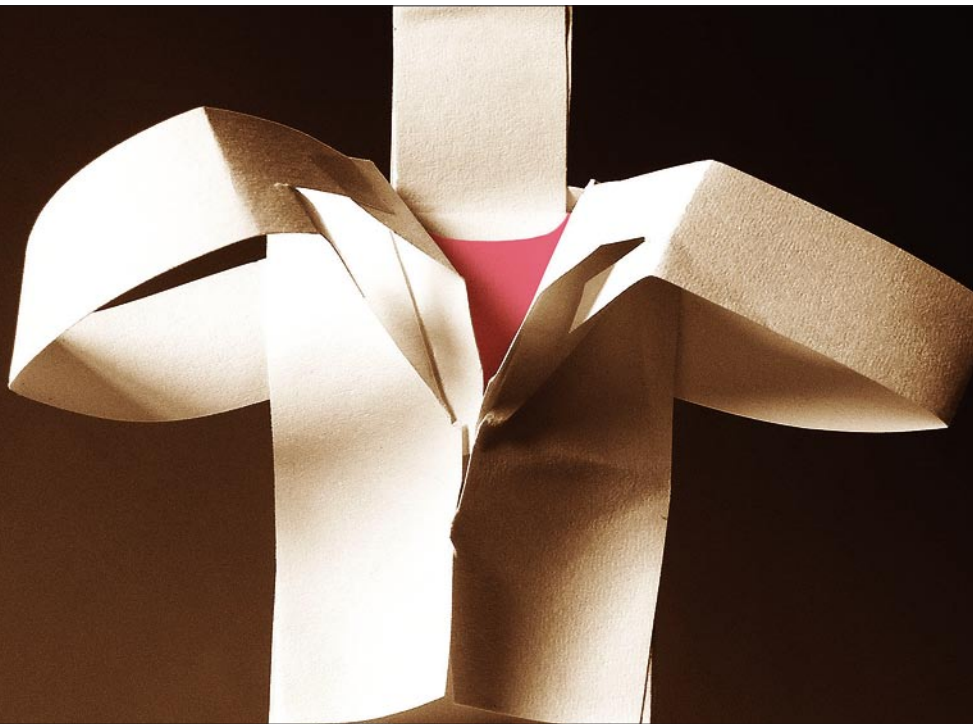
*Diversity Management:
»Vive la différence!«*

(3) Management by Coming-out

»... und das
ist gut so!«

Eine Serie von
Mag. Maryam Laura Moazedi.

fazitmagazin.at



(1) Age Management

FOTOS: PAPERWALKER



(3) Management by Coming-out

VON MARYAM LAURA MOAZEDI

➤ Das 21. Jahrhundert wurde mit der Wahl eines sich bekennenden Berliner Bürgermeisters eingeläutet: „Ich bin schwul ... und das ist gut so.“ Mittlerweile ein geflügeltes und akzeptiertes Wort – laut der Emnid-Umfrage 2007 können sich 79% der Deutschen sogar einen schwulen Kanzler vorstellen. Eine Reihe von Menschen ist aber immer noch unangenehm berührt, wenn die Sprache auf die sexuelle Orientierung kommt und bewegt sich zwischen unsicher kicherndem „Ist ja peinlich“ und aggressiv abwehrendem „Darf nicht sein“. Dementsprechend schwer fällt es den Betroffenen, sich zu „outen“.

Arbeit vs. Privat

Die Reaktionen erscheinen plausibel: Arbeitsplatz ist Berufssache, die sexuelle Orientierung Privatsache. Eine Verbindung dieser beiden Bereiche wirkt weit hergeholt. Das stimmt, und auch nicht. Gerald V. Miller spricht davon, dass Arbeit und Sexualität keine getrennten Kategorien seien und ein asexuelles Arbeitsumfeld Illusion wäre. Überschneidungen sind da, womit natürlich nicht gemeint ist, dass „Schlafzimmer-Details“ im Büro besprochen würden, sexuelle Orientierung wird zu oft mit sexuellen Praktiken verwechselt. Vielmehr beziehen sich die Überschneidungen auf Situationen aus dem Berufsalltag, Betriebsfeiern oder das Grillfest beim Chef. Eine freundliche Einladung – mit Begleitung – kann zum

kleinen Martyrium werden, wenn man vor der Wahl steht zwischen a) einem Bühnenspiel, indem man eine Person des anderen Geschlechts „ausleiht“, um der erwarteten Idylle zu entsprechen, b) einem Versteckspiel und resultierender Isolation, indem man an keinen Feiern teilnimmt, und c) einem Hazard-Spiel mit Coming-out und allen unvorhersehbaren Folgen.

Variante 1: Auf Nummer Sicher

Auch an und für sich zwanglose Gespräche mit KollegInnen können zum Alptraum werden, wenn stets bedacht werden muss, keine „Indizien“ zu liefern. In Kirk Snyders Untersuchung achteten 75% der Befragten darauf, sich „nicht schwul“ zu verhalten. Es folgen Einsamkeit, weil es nur bedingt möglich ist, sich auf Gespräche einzulassen, und geringere Karrierechancen, weil durch mangelnde Kontakte die sogenannten „Old Boys' Networks“ nicht aufgebaut werden können, die oft entscheidend für die berufliche Zukunft sind. In seinem Buch „The Gay Male's Odyssey in the Corporate World“ weist Gerald V. Miller auf die Gefahren der Leugnung hin. Das Individuum leidet durch die kategorische Trennung in Arbeitswelt- und Privatweltidentität, was die Psychologin Mary Andres als Basis für innere Spannungen sieht. Auch das Unternehmen leidet, Untersuchungen sprechen von 10 bis 15% Produktivitätsverlust.

Variante 2: Coming-out

Im Gegensatz dazu setzen die 500 umsatzstärksten Unternehmen auf Vielfalt. Laut der Human Rights Campaign sehen 83% der „Fortune Global 500“ (Stand 2005) Vorschriften gegen Diskriminierung vor. Je höher ein Unternehmen auf der Fortune-Liste, desto eher ist Diversity ein Thema. Rahmenbedingungen für ein Outing zu schaffen ist wesentlicher Teil des Diversity-Management-Ansatzes. Mit anderen Worten: Man muss sich nicht outen, man kann. Und das Wissen um die Akzeptanz im Fall der Fälle allein scheint zu reichen. So kommt Nathanael Miles' Untersuchung zu dem Ergebnis, dass die Produktivität der MitarbeiterInnen steigt, wenn ein Klima geschaffen wird, in dem ein Outing möglich ist. Auch die Studie von April Guasp und Jean Balfour zur Spitzenleistung von Homosexuellen zeigt, dass Effizienz, Selbstbewusstsein, Loyalität und Motivation wachsen, wenn sie sie selbst sein können. Kirk Snyder führt in seinem Buch „Lavender road to success. The career guide for the gay community“ an, dass jene, die sich für diese Variante entscheiden, stärker an ihrer Karriere arbeiten, zufriedener und gesünder sind, bis zu 50% mehr verdienen und bessere Aufstiegschancen und Beziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten haben. Und trotzdem entscheiden sich viele dagegen, aus nicht unbegründeter Angst vor Achtung, Mobbing und Job-Verlust. Die

Serie Diversity Management: »Vive la différence!«

»... und das ist gut so.«

Teil (3) Management by Coming-out

Wahl zwischen einem langwierigen Versteckspiel und den nicht abschätzbaren Konsequenzen eines Coming-out ähnelt der zwischen dem Teufel und dem Beelzebub. Ob das Coming-out die in Studien festgestellten positiven Wirkungen entfalten kann, hängt vom Umfeld ab. Für Schlagzeilen sorgten in jüngster Zeit die Fälle eines Wiener Straßenbahnfahrers und eines Salzburger LKW-Fahrers, die beide nach ihrem „Outing“ gemobbt wurden. Ähnliche Schicksale sind auch aus anderen Berufsgruppen bekannt, von der Medizin angefangen bis zum Fußball. Letzterer gilt laut der Kulturwissenschaftlerin Tatjana Eggeling als „Bastion archaischer Männlichkeit“, in der dieses Thema ein besonderes Tabu ist. Wie weit die Angst um die Konsequenzen gehen kann, zeigt auch der Fall eines Angestellten aus Amstetten, der jahrelang damit erpresst wurde, man würde den Arbeitgeber über seine „Neigungen“ informieren. Bis die Sache 2006 aufflog, kostete ihn die Geheimhaltung ein Vermögen.

Rosa Decke

Auf einfache Formeln und Klischees reduziert: Management ist männlich, Schwule sind weiblich (und Lesben gelten als männlich, worin Blandford übrigens einen Vorteil am Arbeitsmarkt sieht, auf dem überwiegend Männlichkeit als Ideal gesehen wird). Mit diesen Stereotypen erklärt Miller die Misere derer, die in beide Kategorien fallen:

schwule Manager. Er führt an, dass sie selten über das mittlere Management hinauskommen, wenn sie sich als solche bekennen. Auch Manfred Wondrak, Präsident der Austrian Gay Professionals, spricht davon, dass sie nur bis zur zweiten Etage kommen und dann an die „rosa Decke“ stoßen. Seinen Angaben nach sind etwa 6% der österreichischen Führungskräfte schwul und als solche unsichtbar. Für Thomas Norpoth, Sprecher eines deutschen Berufsverbands schwuler Führungskräfte, wird ein Outing schwieriger, je weiter es hinauf geht. Die Befragung von 2230 Betroffenen brachte den Psychologen Dominic Froh zur Schlussfolgerung, dass ein offener Umgang den Zugang zu höheren Ebenen einschränkt. Wer es in der Wirtschaft schaffen will, spricht nicht darüber, auch wenn Snyders Befragungen größere Zufriedenheit, Loyalität, Engagement und Produktivität der MitarbeiterInnen schwuler Vorgesetzter ergaben, was der Autor auf den „G-Quotienten“ zurückführt.

Rainbow Management

Dass es auch anders geht, zeigen Unternehmen wie IBM, Ford, Deutsche Bank, Deutsche Bahn, Volkswagen Bank, SAP u.v.m. Seit 2001 wird in Deutschland besonders beispielhaften Unternehmen der Max-Spohr-Preis verliehen. 2009 folgte der Meritus, das österreichische Pendant dazu. „Good-Practice-Unternehmen“ setzen auf Vielfalt statt Einfalt. Und das ist gut so. ■

Über die Serie

Die Vielfalt unserer Gesellschaft, das bereichernde »Anders«, gilt im Diversity Management als ein Wert, der geschätzt wird, als Kapital, das zum Schatz wird. Die Vorteile auf individueller, sozialer, betriebs- und volkswirtschaftlicher Ebene stehen fest, nur die Umsetzung lässt oft auf sich warten.

Bisher in Fazit erschienene Texte von M. Laura Moazedgi gibt es auch unter www.fazitmagazin.at/serie



Über die Autorin

Mag. Maryam Laura Moazedgi ist Projektleiterin bei Satzinger & Hardenberg, Sprach- und Kulturtrainerin, Universitätslektorin an der Grazer Karl-Franzens-Universität und Lehrbeauftragte an der FH Salzburg. Ihre Arbeits- und Interessensbereiche sind Diversity Management, Marketing und Kommunikation.