

Vielfalt als Managementprinzip: Schwul, lesbisch oder bi – na und?

20.03.2009 | 16:42 | Thomas Jäkle (wirtschaftsblatt.at)

IBM und Equalizent wurden mit dem Meritus-Award 2008 in Österreich ausgezeichnet. Den Preis erhalten Unternehmen, in denen die Diversity-Dimension Homosexualität glaub- und beispielhaft gelebt wird – ohne Ausgrenzung und Benachteiligung.

Wien. Homosexualität im Berufsleben - in vielen Unternehmen ist das noch immer nicht offen und vor allem vorurteilsfrei zu leben. In Österreich wurden nun erstmals Unternehmen prämiert, die sich dem Thema Diversity (*Anm. engl. Vielfalt*) verschrieben haben und insbesondere Homosexualität als eine Selbstverständlichkeit annehmen.

Ursprünglich sollte nur ein Preis vergeben werden. Dass gleich zwei Unternehmen das Thema Diversity auf ihrer täglichen Agenda haben und beispielhaft vorleben, hat die Organisatoren des erstmals in Österreich ausgerichteten Diversity-Unternehmerpreises überrascht. Der „meritus“ wurde von den beiden Organisationen Agpro (Austrian Gay Professionals) und Queer Business Woman vergeben.

Sowohl der IT-Konzern „Big Blue“ IBM mit seiner österreichischen Dependence als auch das Schulungs- und Beratungsunternehmen Equalizent wurden für die gelebte Vielfalt ausgezeichnet. Beide Unternehmen erhielten in der Befragung genau die gleiche Punktzahl.

„Es freut uns besonders eine Auszeichnung wie den meritus zu bekommen. Das ehrt uns“, sagte Tatjana Oppitz, Director Public Sector bei IBM. In der Diversity-Strategie des Konzerns spiele das Thema GLBT (Gay Lesbian Bisexual Transgender) eine wichtige Rolle. In den USA ist für IBM Diversity schon seit den 1920er Jahren integriert im Unternehmensleitbild. Monika Haider, Geschäftsführerin von Equalizent, zeigte sich ebenso erfreut über die Auszeichnung ihres Unternehmens, das genau vor fünf Jahren gegründet wurde. 32 Mitarbeiter arbeiten in dem Schulungsunternehmen.

Das Verständnis

17 Kriterien wurden dabei beurteilt, darunter etwa die Berücksichtigung sexueller Orientierung im Firmenleitbild, der Umgang mit Diskriminierung, die Vergabe freiwilliger Sozialleistungen, die Personalentwicklung und die Kommunikation.

„3000 Fragebogen haben wir ausgesendet“, erklärte Norbert Pauser von Agpro. Adressiert war die Umfrage an Österreichs umsatzstärksten und an Mitarbeiter stärksten Unternehmen und Organisationen.

Bescheiden war der Rücklauf der Fragebögen. Nur fünf haben den Fragebogen beantwortet zurückgeschickt. Weitere sieben Unternehmen seien durch den Fragebogen auf die Idee gekommen, Maßnahmen zu setzen. Neben den Siegern kamen das Landesmuseum Joanneum, die Hotelgruppe Le Meridien sowie der Logistikkonzern TNT in die engere Wertung, wie Pauser betonte.

Homosexualität: Fehlanzeige

Die Gründe für die mäßige Resonanz auf die Fragebögen war vielfältig. Von „Homosexualität? Das gibt es bei uns nicht!“ oder Unverständnis bezüglich des Themas. „Viele haben es nicht verstanden, worum es geht“, meinte Agpro-Manager Pauser.

Aber auch bei der Zustellung der Fragebögen per E-Mail gab es Schwierigkeiten. Zustellungsversuche per E-Mail blieben am Filter des elektronischen Postfachs der Unternehmen hängen. Einfacher Grund: E-Mails seriöser Absender mit Begrifflichkeiten wie „schwul“ oder „lesbisch“ scheinen an elektronischen Schutzwänden der Unternehmen abzuprallen. „Das Problem gibt es bei uns nicht, schwul oder lesbisch“, klärte ein Banker einer größeren heimischen Finanzinstituts auf, bei dem der E-Mail-Filter die Zusendung der meritus-Organisatoren abblockte. „Klar, wenn E-Mails mit Vokabeln, die es nicht geben darf, nicht durchkommen, dann wird man sich in dem Unternehmen kaum mit dem Thema befassen wollen“, merkt Pauser süffisant an.

Dass man bei Homosexualität noch immer von einem „Problem“ spreche, sei teilweise entlarvend auch für eine gewisse Verlogenheit, wie in Teilen der österreichischen Wirtschaft mit Diversity umgegangen wird. „Wir möchten Unternehmen ermutigen sich mit dem Thema zu befassen, um angstfreie, gleichberechtigte, positive Arbeitsplätze zu schaffen“, sagt Eva Susanne Götz, Vorstandschefin von Queer Business Women. „Es kann einfach nicht mehr sein, dass lesbische Frauen sich im Berufsleben noch immer verstecken müssen und nicht offen zu ihrer Homosexualität stehen können.“ Über Internet und in Broschüren werden Unternehmen von Queer Business Woman unterstützt.

"Wir müssen soweit kommen, dass ein Homosexueller am Montag am Arbeitsplatz offen darüber reden kann, wo er etwa mit seinem Partner oder seiner Partnerin übers Wochenende war, ohne verspottet zu werden", sagt Meritus-Initiator Pauser. Heteros könnten am Arbeitsplatz über Ehe, Kinder, Urlaub oder Heirat reden. Dies seien Themen, über die Schwule und Lesben in den meisten Unternehmen nicht reden können, wenn ein Unternehmen nicht aktiv sich zu Diversity-Management bekennen würde.

Einfalt statt Vielfalt?

Dass das Thema Diversity im Geschäftsleben wenig beachtet wird, zeigt sich auch an den börsennotierten Unternehmen der Wiener Börse. Lediglich 17 Prozent der ATX-Unternehmen haben die „Vielfalt“ offen auf ihrer Agenda. Im Vergleich dazu: Für die Top-500-Unternehmen des renommierten US-Business-Magazins FORTUNE ist Diversity gelebte Normalität ;t.

Vielfalt können Unternehmen auch für die Vermarktung ihrer Produkte verwenden. In Deutschland ist einer Studie zufolge das Marktpotenzial für die Zielgruppe homosexueller Menschen auf 17 Mrd. € geschätzt worden. In Österreich soll im Jahr 2010 ebenso eine entsprechende Studie präsentiert werden, sagt Queer Business Women-Vorstandschefin Götz.

Die Politik gelobt Besserung

Großkoalitionärer Konsens, statt nur Lippenbekenntnisse abgeben – so könnte man die Wortmeldungen der Politik anlässlich der Festreden zur Meritus-Verleihung deuten, in denen ein Bekenntnis zu Diversity abgegeben wurde. „Weil ich zutiefst überzeugt bin, weil Vielfalt uns wichtig ist und erfolgreich macht“, erklärte Christine Marek (VP), Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. Homosexualität sei dort, wo sie bisher gearbeitet habe, etwas normal gewesen. Dabei gilt es auch die Bilder in den Köpfen zu verändern, um das Thema zu enttabuisieren und die Unternehmen und die Gesellschaft zu sensibilisieren. Marek räumt jedoch ein, dass es in ihrer Partei noch Kollegen gibt, die zu Homosexualität eine andere Meinung haben. „In meiner Partei sind noch viele Bilder in den Köpfen zu verändern“, sagt Marek.

Mit der Vielfalt habe die Gesellschaft solidarisch umzugehen, fordert Rudolf Hundstorfer (SPÖ), Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Und zum Thema Lebenspartnerschaftsgesetz ließ Hundstorfer „eine Sekunde“ hinter die politischen Kulissen blicken: „Großkoalitionär, mit Christine gemeinsam, werden wir das doch heuer vorantreiben.“