



Schul? Eine Frage der Unternehmenskultur

Fall des Monats Februar 2019

Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Herr O arbeitet seit knapp zehn Jahren bei einem **Informatikunternehmen** als Tester. Sein Arbeitsplatz ist in Bezug auf die sexuelle Orientierung seiner hauptsächlich männlichen Mitarbeiter sehr homogen. Herr O leidet sehr unter dem teils **homophoben und sexistischen Sprachgebrauch** seiner Kollegen. So wird oft das Wort „schul“ in inkriminierender Weise verwendet, wobei Herr O zwar nicht das Gefühl hat, dass es sich als Beschimpfung oder Ausgrenzung direkt gegen ihn richtet, er es aber dennoch als unangebracht und kränkend empfindet. Zudem sagt sein Vorgesetzter explizit zu ihm, dass er „kein Freund von Homosexuellen“ sei und macht regelmäßig beleidigende Bemerkungen und „Witze“ in Bezug auf die sexuelle Orientierung von Herrn O. Ein Gespräch mit dem Vorgesetzten zeigt keine Wirkung. Irritiert und zunehmend psychisch belastet zieht sich Herr O mehr und mehr zurück. Seine Kollegen bemühen sich immer weniger, ihn bspw. bei gemeinsamen Mittagessen miteinzubeziehen. Schließlich wird das Dienstverhältnis auf Initiative von Herrn O einvernehmlich gelöst. Ein Jahr später wendet er sich an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (GAW). Seine Ansprüche auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sind zu diesem Zeitpunkt bereits verjährt. Die GAW richtet ein **Schreiben** an seinen ehemaligen Arbeitgeber, um eine **unternehmensinterne Diskussion** zum Thema **Umgang** unter Kolleg_innen im Allgemeinen sowie **mit LGBTIQ-Kolleg_innen¹** im Besonderen anzuregen. Der Arbeitgeber meldet sich umgehend zurück und nimmt den Vorschlag eines **moderierten Gesprächs in den Räumlichkeiten der GAW** dankend an. Bei diesem Gespräch sprechen der Geschäftsführer und Herr O offen und auf Augenhöhe miteinander. Herr O ist sehr zufrieden mit dem Gespräch: Er hat das **gute Gefühl, gehört worden zu sein**.

¹ Die Abkürzung LGBTIQ steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersexual und Queer/Questioning und ist ein Sammelbegriff für gleichgeschlechtlich liebende Menschen und Menschen mit einer Geschlechtsidentität, die weder männlich noch weiblich ist.

Hintergründe

Situation von LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz

Trotz **rechtlichen Schutzes** durch das **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** erleben Beschäftigte mit gleichgeschlechtlichen Orientierungen oder einer abweichenden Geschlechtsidentität auch heutzutage oftmals noch **Schwierigkeiten** und **Benachteiligungen** beim **Zugang zu und in der Arbeit selbst**.² Die Annahme, dass sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten am Arbeitsplatz keine Rolle spielen, entlarvt sich bei genauerer Analyse als „**Asexualitätsfiktion**“.³ In vielen Betrieben wird nach wie vor von Heterosexualität als der Norm ausgegangen, wobei die Norm unausgesprochen gilt. Von allen Mitarbeiter_innen wird erwartet, dass sie heterosexuell sind. Abweichungen davon, bspw. gleichgeschlechtliche Beziehungen werden unsichtbar gemacht und/oder diskriminiert. Die Herstellung und Reproduktion dieser sogenannten „Heteronormativität“⁴ erfolgt über Alltagspraktiken wie z.B. Erzählungen vom Wochenende, von den Kindern, das Aufstellen von Familienfotos, usw. bei denen die Heterosexualität des Gegenübers angenommen und daher nicht thematisiert wird. In vielen Betrieben sind sowohl Heteronormativität als auch Heterosexismus nach wie vor Realität. Für LGBTIQ-Personen stellt sich damit stets aufs Neue die Frage, ob sie ihre gleichgeschlechtliche Orientierung bzw. ihre Geschlechtsidentität als trans* oder intersexuell offenlegen oder verheimlichen sollen.⁵

Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Bei Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung handelt sich um eine Form der **Diskriminierung**. Laut **§ 21 Abs 2 GIBG** liegt eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung vor, wenn eine **unerwünschte Verhaltensweise**, die mit der sexuellen Orientierung in Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die **Würde** der betroffenen Person **verletzt** oder dies bezweckt, die für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** ist und die ein **einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes**

² Vgl Daniel Schönherr/Martina Zandonella im Auftrag der AK Wien, Endbericht zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich, 2018, 6, aufrufbar unter https://www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Studie_Arbeitssituation_von_LSBTI-Personen_in_Osterreich.pdf; vgl auch die europaweite Studie der Agentur für Grundrechte der EU (FRA), LGBT-Erhebung in der EU – Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick, 2013, aufrufbar unter <https://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender>.

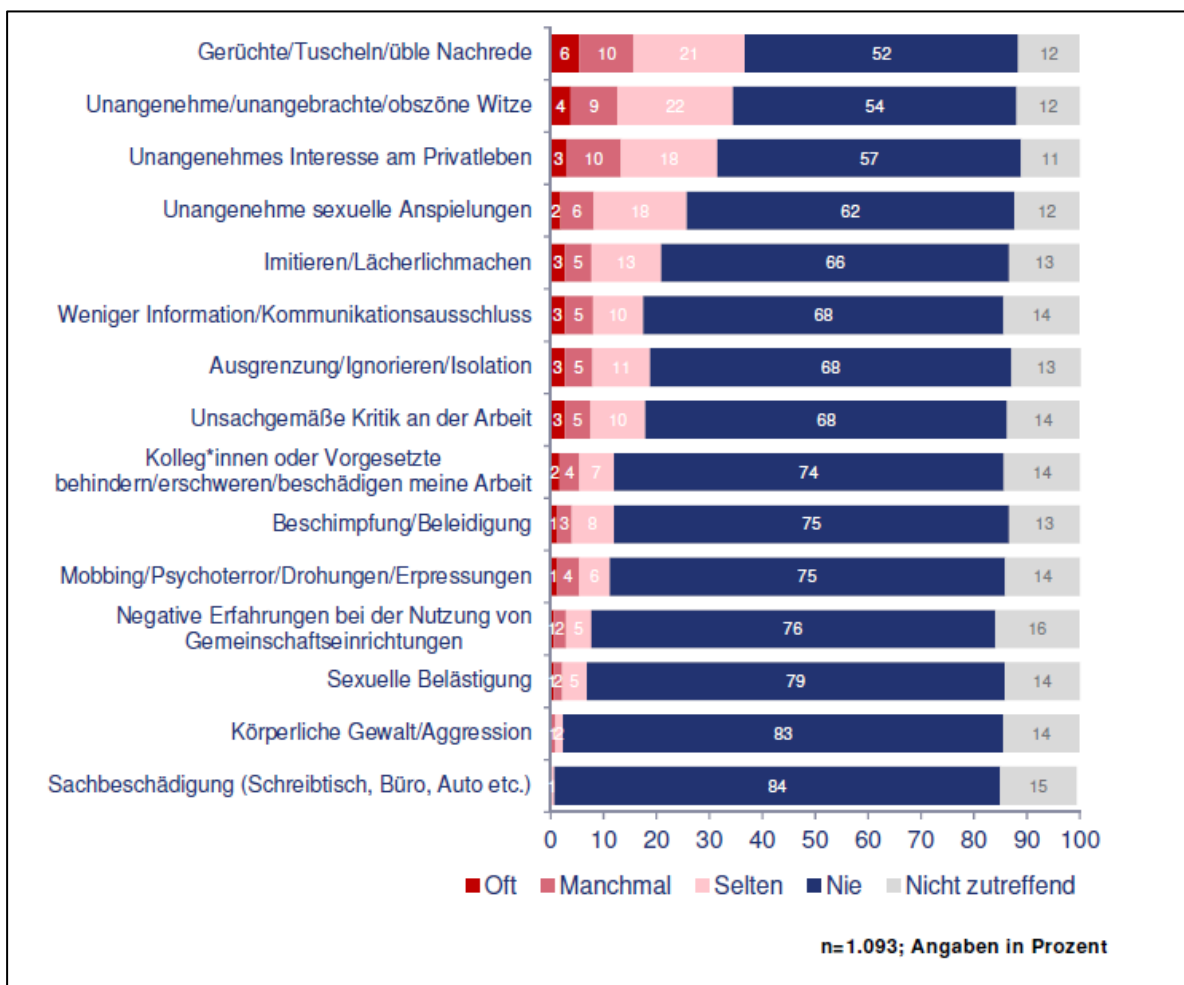
³ Ebd, 7.

⁴ Bettina Kleiner, Heteronormativität, in: Gender Glossar, 2016, aufrufbar unter: <https://gender-glossar.de/glossar/item/55-heteronormativitaet>.

⁵ Vgl Schönherr/Zandonella, 7.

oder **demütigendes Umfeld** für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Bei den Bemerkungen des Vorgesetzten von Herrn O handelt es sich nach dieser Definition jedenfalls und offensichtlich um Belästigungen aufgrund dessen sexueller Orientierung.

Laut einer Studie zur Situation von LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz haben sechs von zehn LGBTI-Personen schon einmal mindestens eine Diskriminierungsform persönlich erlebt. Immerhin jede_r zehnte LQBTIQ-Beschäftigte gibt an, von zumindest einer Form der Diskriminierung regelmäßig betroffen zu sein.⁶ Die unterschiedlichen LGBTIQ-Gruppen sind in unterschiedlich starkem Ausmaß von Diskriminierungen in der Arbeit betroffen.⁷



Grafik aus: Daniel Schönherr/Martina Zandonella im Auftrag der AK Wien, Endbericht zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich, 2018.

⁶ Vgl Schönherr/Zandonella, 83 (84).

⁷ Ebd, 86.

Fazit

Unternehmenskultur

Der **Umgang mit Diversität** ist immer auch eine Frage der Unternehmenskultur. Arbeitgeber_innen können durch die **Bestimmung der Rahmenbedingungen** dafür sorgen, dass in ihrem Betrieb ein respektvolles und anerkennendes Miteinander gelebt wird. In der angeführten Studie gaben die befragten LGBTIQ-Beschäftigten an, dass sie sich konkrete **Richtlinien** für den Umgang mit LGBTIQ-Personen und LGBTIQ-Themen im Betrieb, eine **klare Positionierung gegen Diskriminierungen** seitens ihrer Unternehmensführung und **themenspezifische Weiterbildungen oder Diversity-Trainings** wünschen. Gendersensible Formulierungen in der internen Kommunikation werden immer noch von knapp mehr als der Hälfte als zumindest ziemlich hilfreich betrachtet, symbolische Maßnahmen (z.B. Regenbogenfahnen, Poster und ähnliches) von 47%. Vielen geht es dabei letztlich vor allem um die **Sichtbarmachung von LGBTIQ-Personen und -Themen**.⁸ Diese Unterstützungsforderungen decken sich mit **der Erfahrung der GAW**.

Durch das von der **GAW** initiierte **moderierte Gespräch** wurde ein **Raum für Begegnung** geschaffen. Dass einerseits das Dienstverhältnis bereits beendet war und andererseits aufgrund der Verjährung der Vorfälle keine Schadenersatzansprüche mehr gegeben waren, mag ein Faktor für das Gelingen des Gesprächs gewesen sein, da sich der ehemalige Arbeitgeber nicht mehr in die Defensive „gedrängt“ fühlen musste. Umgekehrt jedoch hätte er gerade deshalb jedes Gespräch ablehnen können, ohne (rechtliche) Konsequenzen zu fürchten. Es ist zu betonen, dass der ehemalige Arbeitgeber nach **Intervention durch die GAW** umgehend seinen **Willen zum Gespräch** äußerte. Herr O konnte von der **Struktur seines neuen Arbeitsplatzes** erzählen, an dem er sich sehr wohl fühlt: Dort ist die **Hierarchie relativ flach organisiert**, in Projektteams werden regelmäßig die (Führungs-)Rollen gewechselt und eine **offene Fehler- und Konfliktkultur** wird gefördert. Nach dem Gespräch fühlte sich Herr O **gesehen und gehört, also respektiert** – er konnte **gestärkt** aus dem Gespräch gehen.

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Wien, 2019. Stand: 8. Mai 2020

Telefon: +43 1 532 02 44, Nulltarif: 0800 20 61 19

E-Mail: gaw@gaw.gv.at

⁸ Vgl. Schönherr/Zandonella, 11.