

Inkludieren, nicht diskriminieren

Das Thema **Diversity** und die LGBT-Community erobern sich in der Gesellschaft ihren Platz. Wie sieht es in der Arbeitswelt aus?

SUSANNE WAGNER

Das Kürzel «m/w/d» ist in Stellenanzeigen immer häufiger zu lesen. Es signalisiert, dass für die ausgeschriebene Position männliche, weibliche und diverse Menschen willkommen sind. Diese Entwicklung zeigt, dass bei den Arbeitgebenden das Bewusstsein steigt, sich für alle Personen zu öffnen beziehungsweise dass das Auswahlverfahren genderneutral erfolgt. Niemand soll ausgegrenzt oder benachteiligt werden.

In den letzten Jahren haben vor allem grosse Unternehmen Diversity & Inclusion-Stellen oder -Abteilungen geschaffen, die sich den besonderen Bedürfnissen der Community-Mitglieder annehmen. Auch bei der Bildung tut sich etwas: An der ETH und der Universität Zürich haben kürzlich zwei Studierendenvereine fusioniert und sind jetzt unter dem Namen «PolyUniQue» ein inklusiver Verein, in dem «alle willkommen sind, die andere LGBT-Menschen suchen, egal ob geoutet oder nicht» (Originalzitat Website).

Diese heute vielerorts zelebrierte Offenheit kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass bis heute Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität stattfinden. Bereits 2014 veröffentlichte die Universität Genf eine nationale Studie mit besorgniserregenden Zahlen: 70 Prozent der lesbischen, schwulen, bi- oder transsexuellen Personen erlebten Formen von Diskriminierung im beruflichen Umfeld. Eine Befragung zum selben Thema ergab 2020 in Deutschland, dass 30 Prozent der LGBT in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebten.

Offen und tolerant

Dagegen können die Unternehmen selbst einiges tun. Die Art und Weise, wie Arbeitgeber mit den Themen LGBT und Inklusion umgehen, wird mittlerweile auch gelabelt: Unter dem Swiss LGBTI-Label können Unternehmen sich als offene und tolerante Arbeitgeber profilieren. Das Label erhalten die Unternehmen, die sich darum bewerben, die sich für Gleichberechtigung und Toleranz aktiv einsetzen. Zum Beispiel indem sie im Personalreglement verankern, welche Folgen Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz haben, sei es durch negative Äusserungen oder Gesten.

«Wenn dies nicht schriftlich belegt ist, gibt es nicht die volle Punktzahl», sagt Beat Steinmann von der Arbeitsgemeinschaft Swiss LGBTI-Label. Das Label ist aus schwulesbischen Businessnetzwerken entstanden und hat seit dem Start 2019 schon sechzig Unternehmen ausgezeichnet, darunter etwa Deloitte, SAP und die Zürcher Kantonalbank. Nach Steinmanns Erfahrung wird das Thema in vielen Unternehmen immer noch als



Begegnungstätte: Der Lichthof in der Universität Zürich.

Tabuthema behandelt und gar nicht angesprochen.

Insbesondere in KMU, die sich im Gegensatz zu internationalen Unternehmen keine Diversity-Abteilung leisten können oder wollen. Dies erfuhr Beat Steinmann, als er 2008 seine MBA-Masterarbeit zum Thema «Umsetzung des Partnerschaftsgesetzes in schweizerischen KMU» schrieb. Vielerorts herrscht heute noch die Meinung, solange es keine Probleme gebe,

müsse man nichts ändern. «Diese Haltung war vor zehn, zwanzig Jahren noch weit verbreitet. Heute, mit der zunehmenden Aus- und Weiterbildung von HR-Managern, wird das Thema miteinbezogen.»

Der Erhalt des Labels sei auch ein Schritt im sogenannten Talent War, glaubt Beat Steinmann: «Die Unternehmen müssen mehr Leute ansprechen, damit sie die richtigen qualifizierten Mitarbeitenden bekommen.» Wie wichtig es

ist, künftige Kader zu sensibilisieren, hat Steinmann selbst bei der Schweizer Armee erlebt: Er war zehn Jahre lang Präsident der Queer Officers. Unter anderem dank seinem Engagement ist heute in der Armee ein Diversity-Artikel verankert.

Wie es um die LGTB-Freundlichkeit der Unternehmen steht, hat letztes Jahr auch die Berner Fachhochschule für Wirtschaft untersucht. Nach einer ersten Studie 2017 haben an der Folgestu-

die im Jahr 2020 – möglicherweise wegen Corona – nur noch ein Bruchteil der angefragten Unternehmen teilgenommen. Die Anfrage ging an die 500 umsatzstärksten Schweizer Unternehmen sowie Verwaltungen, Fachhochschulen und Universitäten.

Dabei zeigte sich, dass die Organisationen nicht immer dasselbe unter Diversität verstehen: Manche gaben an, dass Diversität im Betrieb eine Rolle spielt, dass sie jedoch den Aspekt LGBTIQ nicht explizit berücksichtigten. Als Grund wurde genannt, dass sexuelle Orientierung und

Einige Firmen verzichten in Personalformularen auf den Namen des Ehepartners.

Geschlechtsidentität keine Rolle spielten und deshalb nicht thematisiert wurden. «In der Schweiz ist auch in grossen Unternehmen und Organisationen Diversity & Inclusion-Management (noch?) nicht selbstverständlich», lautet ein Fazit der Studie. Dabei würde ein solches Engagement zunehmend auf dem Arbeitsmarkt anerkannt, heisst es weiter.

Auswirkung auf das Arbeitsklima

Einige Unternehmen nehmen das Thema jedoch sehr ernst, nicht zuletzt um die eigene Position im Employer Branding zu stärken. Im Sommer führte das Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte bei 600 Personen in zwölf Ländern in ganz unterschiedlichen Unternehmen die Studie «LGBT+ Inclusion @ Work» durch. Die Befragung zeigte, dass die Mehrheit der Meinung ist, dass ihre Unternehmen der Inklusion von queeren Mitarbeitenden Priorität einräumen und dass sich dies positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Mehr als 70 Prozent der LGBT+-Beschäftigten sind zudem «eher geneigt, in ihrem aktuellen Anstellungsverhältnis zu bleiben, weil ihre Organisation einen aktiven Ansatz zur Integration von LGBT+ verfolgt.» Hingegen haben vier von zehn Befragten am Arbeitsplatz diskriminierende Verhaltensweisen erlebt. Deloitte Schweiz hat im Juni das Swiss LGBTI-Label erhalten.

LGBT-freundlich heisst jedoch nicht, dass sich alle zwangsouten müssen – im Gegenteil. Dank der neuen Möglichkeit der Ehe für alle entfällt auf den Personalformularen der HR-Abteilungen die Rubrik «eingetragene Partnerschaft», was stets eine klare Botschaft war. Verheiratete gleichgeschlechtliche Paare sind in dieser Hinsicht heterosexuellen gegenüber gleichgestellt. «Auch den Namen des Ehegatten oder der Ehegattin zu nennen, ist nicht personalrelevant und führt zu einem Zwangsouting», sagt Beat Steinmann. Moderne Unternehmen würden diese Information nicht mehr verlangen.

ANZEIGE



Universität St.Gallen

Executive School of Management,
Technology and Law

Sich vorbereiten auf neue Herausforderungen

Führungskompetenz, Persönlichkeitskompetenz, Sozialkompetenz

Leadership Development Program 2023/2024
CAS-Abschluss 18-24 Tage, DAS-Abschluss 41 Tage, Modularer Aufbau mit flexiblem Einstieg.

Start: **DAS am 8. Mai 2023** (Anmeldeschluss: 7. April 2023),
CAS am 12. Juni 2023 (Anmeldeschluss: 14. April 2023)

«Das Leadership Development Program ist abwechslungsreich und hat einen hohen Praxisbezug. Die Dozent:innen sind fachlich sehr kompetent und vor allem auch stark in der Didaktik, was die Unterrichtstage sehr spannend macht.»

Christoph Guntlin, Dr. sc. ETH Zurich, R&D, Wyon Swiss Batteries

Melden Sie sich jetzt an.

Ihr Kontakt: Nadja Barthel, Tel. +41 71 224 75 01, Email: nadja.barthel@unisg.ch

www.unternehmerschule.unisg.ch

REGISTER
NOW

