



**Unternehmen
übernehmen soziale
Verantwortung**



Der Vorstand (v.l.n.r.): Matthias Weber, René Behr (Vorsitzender), Sebastian Straub, Andreas Wahl-Ulm (Stv. Vorsitzender), René Oehler, Michael Kauch, Torsten von Beyme-Wittenbecher

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

haben Sie unser Deckblatt zu „Soziale Verantwortung im Unternehmen“ gesehen und sich gefragt, ob der Berufsverband Völklinger Kreis zum Sozialverein wird? Ich darf oder muss Ihre Erwartung enttäuschen.

Die Vorurteile gegenüber den Berufstätigen der sozialen Berufe sind alles andere als wahr, wie Sie im Interview mit dem Vorsitzenden deren Berufsverbandes, Michael Leinenbach, erkennen können. Vielmehr bedeutet Sozialverantwortung mehr als Sozialarbeit.

„Mit großer Macht kommt große Verantwortung“, das ist nicht nur das Motto von Spiderman und anderen Superhelden. Auch Arbeitgeber und Führungskräfte haben gesellschaftliche Macht in unterschiedlichem Ausmaß. Diese Macht bringt Verantwortung mit sich. Die grundsätzliche Verantwortung von Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern ist nichts Neues. Sie ist in zahlreichen Gesetzen festgeschrieben und wird immer wieder richterlich bestätigt. Selbstständige tragen diese Verantwortung höchstpersönlich, aber auch angestellte Führungskräfte vertreten ihren Arbeitgeber in diesem Aspekt. Jeder ist ein bisschen Superheld für seine Mitarbeiter und verlässt sich im Gegenzug auf die Unterstützung seines Teams – Superkräfte haben wir alle nicht.

Auch die Tradition des ehrbaren Kaufmanns, der sich für seine Umgebung einsetzt, ist historisch verbürgt. Er übernahm die Rolle der oft adeligen Mäzene, die Künstler gefördert haben, Theater erbauen ließen und Waisenhäuser finanzierten. Dass diese Tradition nun einen englischen Namen bekommt und Corporate Social Responsibility heißt, mag man als sprachliche Mode abtun, soll uns aber nicht stören. Der Begriff ist zum Glück recht trennscharf und erfasst nicht alle öffentlichen Aktivitäten: wenn ein Fußballstadion von einem Unternehmen gefördert wird, nennt sich das Sponsoring und wird an die große Glocke gehängt. CSR passiert oft eine Nummer kleiner und ohne Presseradau. Es wird von Verantwortung getrieben und nicht allein aus reinem PR-Nutzen.

Auch zu unterscheiden ist es von Aktivitäten der eigenen Belegschaft gegenüber. Diversity Management ist im Unterschied zu CSR eine personalstrategische Maßnahme.

Manchmal gibt es Überschneidungen zu CSR, wenn zum Beispiel eine Veranstaltung unterstützt wird, an der eine Mitarbeitergruppe besonderes Interesse hat. Den Status des „Diversity Management in Deutschland 2015“ haben wir in der gleichnamigen Studie untersucht. In dieser Ausgabe finden Sie zusammengefasst einige Aspekte unserer Erkenntnisse.

Welche Möglichkeiten es für unternehmerische Sozialverantwortung gibt, sehen Sie beispielhaft in Artikeln ab Seite 4. Die augenblicklich besonders sichtbare Herausforderung durch den vermehrten Zuzug von Flüchtlingen beleuchten die Artikel von unserer Gastautoren Wolfgang Jockusch, Jörg Steinert und Marcel de Groot. LSVD und Schwulenberatung setzen sich beispielhaft für die geflüchteten LGBTI-Menschen ein. Auch andere Organisationen, wie der CSD Dresden, arbeiten in diesem Feld, ohne dass wir sie ausführlich vorstellen können.

Unternehmen müssen gegenüber der Politik Verantwortung wahrnehmen. Ersichtlich ist dies am Beispiel der #EheFürAlle. Dass Homosexuelle immer noch keine Ehe eingehen können, trifft schwule und lesbische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise durch ein quasi automatisches Outing gegenüber den Arbeitgebern und in Ländern, die das Institut der Lebenspartnerschaft nicht anerkennen.

Daher setzt sich der VK, der dieses Jahr sein 25-jähriges Bestehen feiert, weiterhin dafür ein, dass die Ehe auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften geöffnet wird.

Das „Bauchgefühl“ derjenige, die sich mit Veränderungen nicht wohlfühlen, kann man vielleicht mit den Geschichten von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften kurieren, in denen Kinder liebevoll und sicher aufgezogen werden. Vorstandskollege René Oehler hat dazu einen schwulen Vater interviewt. Wie alle Eltern ist er sicher der persönliche Superheld seines Sohnes – ohne Maske und ohne Cape. Doch viele Schwule und Lesben haben aus Angst eine zweite Identität angenommen. Besonders am Arbeitsplatz verraten sie nicht, dass sie das gleiche Geschlecht lieben. Sie wollen damit sich selbst und ihre Angehörigen vor Diskriminierung und einem Karrierehindernis schützen.



Aus dem Inhalt

Editorial	3	How Pride Became Visible in Prague	16
#EheFürAlle: auch ein Thema im Beruf	4	CSD-Kalender	18
Relaunch der bekannten Studie „Out im Office?!“	5	Universitäre Ansprüche?	20
Diversity als Chance verstehen	6	„Die Studie“ 2015	21
HIV im Beruf	8	ULA – Nachrichten als Teil der VK-news	23
Jungenkörper – Mädchensee	8	ULA – Flexible Arbeitsmodelle, Potenzial ungenutzt	24
Schwule Väter in der Arbeitswelt	9	ULA – Beurteilungssysteme, Verzerrte Entscheidungen	26
LSBTI-Flüchtlinge	10	ULA – Manager Monitor auch für Europa	28
Unterstützung queerer Flüchtlinge	11	ULA – Kompromiss bei Flexibilität?	29
Integration von Flüchtlingen am Arbeitsplatz	12	ULA – Umfrage zur Chancengleichheit	30
Jahresempfang der RG Bremen	13	Pressemitteilungen/Presseschau	32
Sportler: bald angstfrei durchs Coming Out?	14		

Welche Rolle die sexuelle Orientierung im Beruf spielt, sieht man immer wieder in der „Männerdomäne“ Fußball. Höchstens noch auf dem Schulhof ist „schwul“ als Schimpfwort und Beleidigung so verbreitet wie im Stadion.

Seit der Berliner Erklärung engagieren sich Verbände und einige Clubs gegen Homophobie. In anderen Sportarten sieht es wenig besser aus, besonders wenn es Männersportarten sind. Zwei Sportartikelhersteller haben sich in den letzten Monaten dazu geäußert: adidas hat erklärt, dass keine Sponsorenverträge wegen eines Coming-Outs gekündigt würden, Nike hat sich vom Boxweltmeister Manny Pacquiao aufgrund seiner homophoben Äußerungen getrennt. Die Maßnahmen von adidas hat unser Verbandsreferent Bernd Ostermayer in einem Interview festgehalten.

Dass man nicht „irgendetwas soziales“ studieren muss, um sich mit Verantwortung für die Gesellschaft zu beschäftigen, beschreibt der Informatiker und ehemalige Präsident der FH Frankfurt, Detlev Buchholz. In seinem Artikel macht er Vorschläge, wie gemeinnützige Organisationen und Studierende voneinander profitieren und gegenseitige Verantwortung übernehmen können.

Information für Führungskräfte finden Sie im übernommenen Bereich der ULA-Nachrichten. Der Dachverband ULA beschäftigt sich unter anderem mit dem drohenden Brexit, Arbeitszeitmodellen und dem „unconscious bias“, der auch Mitarbeitern geschlechtlicher und sexueller Minderheiten oft genug zum Nachteil wird.

Natürlich finden Sie auch eine Übersicht der prominentesten Presseaktionen und Ankündigungen zur Mitgliederversammlung in Berlin und dem Business Empfang in Köln.

Eine Übersicht, wo Sie den VK in den Sommermonaten kennen lernen können, ist in der Heftmitte zu finden.

Bei der Lektüre dieser Ausgabe und während der gesamten CSD- und Straßenfest-„Saison“ wünsche ich gute Unterhaltung.

Ihr

René Behr

Vorsitzender des Vorstands



#EheFürAlle: auch ein Thema im Beruf

In den letzten Jahren haben über 20 Staaten der Welt diesen Schritt schon getan: Die Öffnung der Ehe ist international zu einem Symbol für Freiheit und Gerechtigkeit geworden. Deutschland riskiert, sich von westlichen Werten abzukoppeln, wie sie von Kalifornien bis Frankreich, von Schweden bis Argentinien längst gelebt werden. Europas wichtigster Wirtschaftsstandort kann auf Dauer nicht erfolgreich bleiben ohne eine moderne Gesellschaftspolitik, für die die Öffnung der Ehe ein wichtiges Symbol darstellt. Doch auch konkrete Nachteile für Arbeitnehmer müssen beseitigt werden, die durch die Unterscheidung zwischen Lebenspartnerschaft und Ehe noch immer bestehen. Lebenspartnerschaften werden in vielen Ländern nicht anerkannt, anders als gleichgeschlechtliche Ehen. Bei einer Versetzung in die USA hat der Lebenspartner keine Rechte. Auch der andere Name macht noch Unterschiede: der Arbeitgeber weiß automatisch Bescheid, wenn das Finanzamt den Familienstand „Lebenspartnerschaft“ an die Personalabteilung übermittelt.

Als Völklinger Kreis unterstützen wir das bisher größte Bündnis aus über 60 Gruppen, Vereine und Organisationen aus der LSBTI*-Community.

Unser Ziel ist es, dass die Öffnung der Ehe ein präsent Diskussthema bleibt und nach der Bundestagswahl 2017 nicht als Verhandlungsmasse in der Koalition geopfert wird. Dass der jetzige Bundestag das Versprechen eines Koalitionspartners „100% Gleichstellung“ umsetzt, wäre nur durch Aufhebung des Koalitionszwanges möglich – ist also unwahrscheinlich.



EHE FÜR ALLE

Die #EheFürAlle bedarf keiner großen Anstrengung: Sie wird niemanden schlechter stellen. Sie wird eine jahrzehntelange Debatte zu beenden, die von vielen Bürgerinnen und Bürgern zunehmend als verletzend empfunden wird. Sie wird die Solidarität in unserem Land stärken. Seit Jahren stimmt eine gesellschaftliche Mehrheit der Öffnung der Ehe zu. Sie wird ein Beweis dafür sein, dass sich unser Land aus eigener Kraft zum Besseren verändern kann. Deutschland ist weiter.

Mehr Informationen unter: www.ehefueralle.de /



Torsten von Beyme-
Wittenbecher (Vorstand)

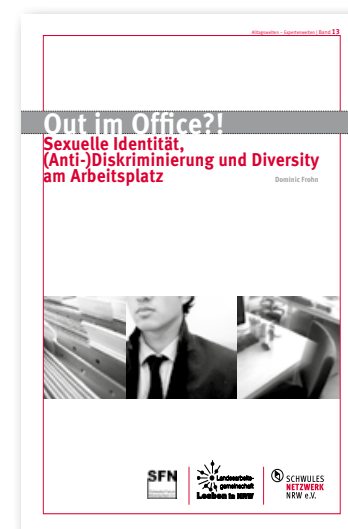
Relaunch der bekannten Studie „Out im Office?!“

VK-Mitglied Dr. Dominic Frohn hat vor fast zehn Jahren erforscht, wie homosexuelle Menschen am Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen. Jetzt stellt er sich der Herausforderung, die Veränderungen zu untersuchen. Im VK-News stellt er dieses Projekt vor.

Einigen – insbesondere HR- und Diversity-Verantwortlichen – ist die Studie „Out im Office?!“ noch in guter Erinnerung und wird, durch den Nachweis der Wirksamkeit von Diversity-Maßnahmen, den die Untersuchung leistete, nach wie vor für die interne Argumentation genutzt.

Vor neun Jahren hat Dominic Frohn die Erhebung durchgeführt und die Studie 2007 veröffentlicht, mit einem ausgeprägten Medienecho. Besonders die Tatsache, dass 52% der befragten lesbischen und schwulen Beschäftigten ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz nicht transparent machen, mit erheblichen Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Commitment, ist nach wie vor ein zentrales Ergebnis.

Dennoch sind inzwischen beinahe zehn Jahre vergangen und die Arbeitssituation von LSBT*-Personen ist weiterhin unbefriedigend erforscht. So ist eine systematische Forschung indiziert, um in einem sinnvollen zeitlichen Abstand die Entwicklungen bezogen auf LSBT*-Themen überprüfen zu können. In der Neuauflage von „Out im Office?!“ sollen daher einerseits die aktuelle Arbeitssituation lesbischer und schwuler Mitarbeiter_innen und Führungskräfte betrachtet sowie Veränderungen der letzten zehn Jahre herausgearbeitet werden. Andererseits soll die Befragung um die Perspektive von bisexuellen und Trans*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft, welche bisher kaum im Interesse wissenschaftlicher Forschung stand, ergänzt werden. Gemäß der vorherigen Erhebung sollen mindestens 2000 LSBT*-Personen in Deutschland zu ihrer derzeitigen Arbeitssituation online befragt werden, um generalisierbare Aussagen zu ermöglichen. Das Projekt wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld gefördert und vom „IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung“ in Köln durchgeführt. Das IDA ist eine Organisationseinheit der von Dr. Dominic Frohn im Februar 2015 gegründeten Frohn GmbH.



Weitere Informationen unter:
www.diversity-institut.info
Studie „Out im Office?!“ (2007)
am selben Ort unter Publikationen (www.diversity-institut.info/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf)



Dr. Dominic Frohn

Diese hat sich zum Ziel gesetzt, durch Forschungsbeiträge und die daraus resultierenden praktischen Implikationen einen positiven Umgang mit der Diversität in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierungstendenzen aufgrund der geografischen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der religiösen oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder Geschlechtsidentität entgegenzuwirken. Das IDA steht daher ausdrücklich für die nachhaltige Entwicklung von Chancengleichheit im Zusammenhang mit den genannten Identitätsdimensionen. /

ANZEIGE

Ich mach mich stark für Sie!



Wenn's Führungskräften an den Kragen geht.

Als **Anwalt für Arbeitsrecht** helfe ich Fach- und Führungskräften ihre Rechte durchzusetzen. Bundesweit und vor Ort in Hamburg.

TRABHARDT
Rechtsanwalt

Tel.: +49 40 28 40 91 12
info@trabhardt-rechtsanwalt.de
www.trabhardt-rechtsanwalt.de

Diversity als Chance verstehen

Gerade die Soziale Arbeit bewegt sich oftmals in einem Spannungsfeld von Diskriminierung und Inklusion. Nicht nur das Feld „sexuelle Orientierung“ ist Thema. Die Mitglieder des DBSH beschäftigen sich mit verschiedensten Handlungsfeldern, die oft mit Diskriminierungsmerkmalen übereintreffen.

Ein Teil der Mitglieder ist bei Arbeitgebern beschäftigt, die sich nicht an das AGG halten müssen. Bereits in den Jahren 2013/2014 hatte sich der DBSH, angeregt durch Ergebnisse der ILGA, intensiv mit den Themen der Diskriminierung im Handlungsfeld Queer & Diversity beschäftigt. Der Völklinger Kreis hat sich mit ihm über Erfahrungen unterhalten, die Angehörige seines Berufsverbands in Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsfelder gemacht haben.

Herr Leinenbach, warum ist Diskriminierung von LGBTI-Menschen Thema für den DBSH?

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession stellt an sich den Anspruch der Offenheit, der Toleranz und Akzeptanz sowie der Inklusion. Vielfalt, Verschiedenheit als Chance zu sehen, ist ein wesentlicher Anspruch der Haltung in der Vielfalt (Diversity) und spielt auch im DBSH eine zentrale Rolle. Gerade der Berufsalltag von Beschäftigten aus der LGBTI / Queer Community hat vielfältig mit einer positiven Haltung zu Vielfalt zu tun.

Ist also Inklusion und Diskriminierung von z. B. homosexuellen Menschen ein Problem nur für Sozialarbeiter?

Nein, es ist ein alltägliches Phänomen. Bereits im Forschungsprojekt: „Diskriminierung im Alltag“ wurde 2008 als Ergebnis festgestellt, dass 61 Prozent der Bevölkerung mit dem Thema Homosexualität möglichst wenig in Berührung kommen wollen. Auch, dass homosexuellenfeindliche Einstellungen schwerpunktmäßig im „traditionellen Segment“ der Gesellschaft bzw. der „Bürgerliche Mitte“ verankert sind. Die dort herrschende Haltung ist eher „Das stößt mich eher ab.“

Gibt es da Konflikte in unterschiedlichen Kulturen?

Soziale Arbeit bewegt sich immer in einem kulturellen Rahmen, und Kultur bzw. der Kulturbegriff verändert sich ständig. Welche Auswirkungen hat z.B. die Zuwanderung auf das Handlungsfeld der Queer & Diversity? ➤



Michael Leinenbach ist der Bundesvorsitzende des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH).

ANZEIGE

INNOVATING
TOGETHER

Als ein auf Werte basierendes Unternehmen wissen wir bei **Freudenberg Medical**, dass unser größtes Kapital in unseren Mitarbeitern und ihren individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten liegt. Vielfalt hat für uns eine herausragende Bedeutung. Nur wer sich am Arbeitsplatz vorbehaltlos und uneingeschränkt entfalten kann,

bringt sich optimal in die berufliche Gemeinschaft ein. Deswegen pflegen wir eine Kultur von Offenheit, Anerkennung, Verständnis und Respekt.

Bei Freudenberg Medical bringen wir unsere gesamte Persönlichkeit mit zur Arbeit.

 **FREUDENBERG**
MEDICAL

www.freudenbergmedical.de

Um hier Antworten zu erhalten, haben wir Experten aus dem Handlungsfeld Queer & Diversity des DBSH befragt. Besondere Veränderung der Kultur im Zusammenhang mit der Flüchtlingswelle konnten nicht festgestellt werden.

Gibt es konkrete Beispiele, wie das zusammenpasst?

In einer Jugendeinrichtung, die schwerpunktmäßig von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besucht wird, gehört zu den Besucher_innen ein lesbisches Paar, das händchenhaltend und küssend in der Einrichtung auftritt, ohne Probleme. Andere Jugendcafés mit dem Schwerpunkt LGBTI berichten, dass es immer mehr Geflüchtete gibt, die ein Interesse daran haben, ihre Homosexualität außerhalb ihrer Familie leben zu können. Diese suchen einen geschützten Rahmen. Diese Einrichtungen berichten auch, dass immer mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund zu ihnen vermittelt werden.

Konflikte gab es gar nicht?

Aus einer Flüchtlingsunterkunft wurde berichtet, dass dort ein Transgender mit weiteren Familien untergebracht war. Eine Familie hat die Unterkunft gewechselt, da die Eltern nicht wollten, dass die Tochter Männer in Frauenkleidern und geschminkt sehen sollte. Eine weitere Einrichtung berichtete, dass Queer Themen erst gar nicht besprochen werden, da dort keine Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit arbeiten sondern ungelernte bzw. Quereinsteiger_innen mit Fortbildungen.

Und wenn die Professionsangehörigen erkennbar queer sind?

Mehrheitlich wurde zurückgemeldet, dass sich die Arbeit von geouteten und nicht geouteten Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit im Handlungsfeld mit Migranten_innen nicht wirklich unterscheidet. Aus einer Einrichtung wurde berichtet, dass das Lesbischsein einer freiwilligen Mitarbeiterin bekannt wurde. Zunächst ging die Gruppe auf Distanz. Da jedoch das Team geschlossen auftrat und die Mitarbeiterin mit getragen wurde, verschwand die Skepsis und die Mitarbeiterin wurde voll akzeptiert. Einige befürchteten Akzeptanzprobleme gegenüber geouteten Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit, wobei keine aktuellen Belege dafür vorliegen. In wieweit hier von tatsächlichen Akzeptanzproblemen seitens der Migranten_innen ausgegangen werden muss oder ob es sich eher um Unsicherheiten der Professionsangehörigen handelt, konnte abschließend nicht festgestellt werden.

Also gibt es keine Diskriminierung Ihrer Mitglieder am Arbeitsplatz?

Selbst der DBSH als Organisation erlebt mittlerweile eine gegen ihn ausgehende Diskriminierung. Eine wachsende Zahl von Hassmails mit rechtsextremem Hintergrund geht derzeit beim DBSH ein. Mit Blick auf die Migrations- und Flüchtlingsbewegung hatte der Verband bereits im Juli des vergangenen Jahres auf die Bedeutung der Menschenrechte hingewiesen und in einer Erklärung „Wehret den Anfängen“ auf deren strikte Einhaltung gedrängt. In den Mails werden Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit beispielsweise als „verdammte Hochverräter“ bezeichnet. Für den Fall einer erhofften „Machtübernahme“ wird ihnen eine gewaltsame „Abrechnung“ angedroht. Wir erleben aktuell eine gesellschaftliche Veränderung, in der Hetze, Gewaltandrohungen und vollzogene Straftaten an der Tagesordnung sind.

Haben solche Drohungen Auswirkungen auf Sie und Ihre Mitglieder?

Der DBSH hat für sich entschieden, dass er alles ihm Mögliche unternimmt, damit die Würde des Menschen auch weiterhin unantastbar bleibt. Weder Hassmails noch sonstige Agitationsversuche werden die Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit von der Erfüllung ihrer Aufgaben abbringen. Soziale Arbeit kann nur nach dieser obersten Devise handeln und muss sich an ihr messen lassen.

Alle Mitglieder sind aufgefordert, sich noch stärker zu vernetzen, Widerstand gegen menschenverachtende Akteure zu zeigen, zu organisieren und zu leben. In dieser schwierigen Zeit kann die Antwort nur sein, solidarisch zusammenzustehen, das Wort zu erheben und die radikalisierten Akteure in ihre Schranken zu weisen. Den Professionsangehörigen der Sozialen Arbeit, die persönlichen Angriffen ausgesetzt sind, biete der DBSH Hilfe und Unterstützung an.

Autor: Michael Leinenbach, Bäckerlehre, anschließend Studium an der Kath. Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken, Dipl. - Sozialarbeiter / Sozialpädagoge. Berufliche Zusatzqualifikationen u. a. in den Bereichen „Systemische Beratung und Therapie“ sowie „Seminarleitung für politische und berufliche Bildungsangebote in der Erwachsenenbildung“. Seit 1991 beamtet bei der Kreisstadt Saarlouis, derzeitige Funktion: Sozialplaner sowie stellvertretender Amtsleiter und Abteilungsleiter „Familie und Soziales“, Gutachter in Akkreditierungsverfahren und im Berufsregister (BSA), Lehrbeauftragten- bzw. Dozententätigkeiten. Ehrenamtliches Engagement u.a. als Bundesvorsitzender des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH) sowie Mitwirkungen in dessen Dachverbänden z.B. dem dbb beamtenbund und tarifunion.

Das Interview führte Verbandsreferent Bernd Ostermayer /

ANZEIGE

Your hotel ... right in the gay heart of Berlin



Mitglied
im VK

Motzstraße 19 · D-10777 Berlin-Schöneberg
www.toms-hotel.de · Tel. +49 - (0)30 - 219 666 04

HIV im Beruf - Ein Thema für Führungskräfte?

Florian Krause, Sprecher des VK-Regionalrats

Sollte sich ein Verband schwuler Führungskräfte mit dem Thema HIV im Beruf auseinandersetzen? Die Positionen hierzu innerhalb des VK waren und sind noch heute vielfältig. Ein Teil lehnt das Thema beispielsweise ab, da ein offensiver Umgang etwa gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Schwulen verstärken könnte. Andere argumentieren, dass eine HIV-Infektion Privatsache sei, damit Arbeitgeber und Kollegen nichts angehe und zudem beim heutigen Stand der Medizin auch keiner besonderen Berücksichtigung mehr bedürfe. Eine weitere Gruppe sieht Handlungsbedarf, da HIV trotz allem noch immer ein Stigma in unserer Gesellschaft – wie auch der „schwulen Community“ – und daher womöglich auch am Arbeitsplatz darstellt.

Auf der letzten Sitzung des Regionalrates in München wurde allgemein beschlossen, die Möglichkeiten und Perspektiven einer Arbeitsgruppe zum Thema HIV im Beruf zu eruieren.

Hierauf haben bereits einige Mitglieder aus dem VK reagiert und planen gemeinsam zunächst eine Bestandsaufnahme zum Thema zu machen und ihr Know-How zu bündeln. Welche Erfahrungen und Empfehlungen in Bezug auf die Führung von Mitarbeitern mit HIV gibt es? Welche Herausforderungen stellen sich, wenn eine Führungskraft HIV positiv ist und mit welchen Strategien kann diesen begegnet werden? Gibt es Besonderheiten in bestimmten Berufen/Branchen für das Thema? Wo könnte der VK unterstützend tätig werden? Ziel der Gruppe ist es zunächst, Bedarfe und Handlungsfelder im VK bzw. bei seinen Zielgruppen zu ergründen um dann eine Agenda auf den Weg zu bringen.

Wer Interesse hat, an die Gruppe zu unterstützen, möge sich bitte direkt bei Florian (Florian.Krause@wa.uni-hannover.de) melden, der die Planungen für ein erstes Arbeitstreffen koordiniert. /

Jungenkörper – Mädchenseele Dokumentarfilm sucht finanzielle Unterstützung

Für die kleine Polly (7) ist es ganz klar: Sie ist ein Mädchen, weil sie eine Mädchenseele hat. Doch ihr Körper ist der eines Jungen. Identität und Körper stimmen nicht überein. Der Dokumentarfilm „Mädchenseele“ porträtiert Polly und schildert den Kampf einer Mutter, ihrer Tochter ein glückliches Leben fernab der Norm zu ermöglichen.

Im Alter von zwei Jahren fängt es an: Röcke statt Hosen, Spangen in den kurzen Haaren, Barbies überall. Die Nachbarn tuscheln. Mit drei Jahren erzählt der Sohn von seinem Lieblingstraum: Ein Zauberer verwandelt seinen Penis in eine „Muschi“, dann ist er ein „richtiges Mädchen“. An diesem Tag geht etwas zu Ende. Mutter Josephin wird klar, dass es ihren Sohn nie gab und doch ein Kind da ist. Dass sie ungeahnte Wege beschreiten muss, soll dieses Kind glücklich aufwachsen.

Welche Entscheidungen müssen getroffen werden, damit Pollys Mädchenseele nicht zerbricht? Die Filmemacherin Anne Scheschonk

geht der Frage nach. Sie hat Polly und Josephin in ihrem Alltag begleitet. Sie sprechen über die letzten Jahre, ihre Emotionen, innere und äußere Konflikte: Zweifel, Vorwürfe, Stigmatisierung, bürokratische Hürden. Am Ende steht immer die Frage nach der gesellschaftlichen Akzeptanz: Wäre all das passé, wenn Transsexualität für die breite Öffentlichkeit endlich (selbst)verständlicher wäre?

Die Dreharbeiten wurden durch ein Crowdfunding finanziert. Nun sitzt das Team im Schnitt. Die Fertigstellung des Films ist für Ende Juni 2016 geplant. Dann soll er auf internationalen Festivals eingereicht werden und bald darauf auch auf DVD erscheinen. Doch die Kosten der Postproduktion (Farbkorrektur, Tonmischung, Rechteerwerb) sind momentan nicht gesichert. Rund 5000 Euro fehlen dem Filmteam. Deshalb sucht es noch einmal unter Privatpersonen, Firmen und Institutionen nach Unterstützern. /

Wer helfen möchte, findet alle Informationen hier: www.annescheschonk.com



© Anne Scheschonk



© Anne Scheschonk

Schwule Väter in der Arbeitswelt

Der Vorstand für soziale Verantwortung im Unternehmen (CSR) René Oehler, führte ein Interview mit einer schwulen Führungskraft, der Vater eines sechzehnjährigen Sohnes ist. Stephan Prechtel ist 42 Jahre alt und arbeitet als stellvertretender Einrichtungsleiter im Erziehungswesen.

Herr Prechtel, Sie sind schwuler Vater. Wie sieht Ihre Familienkonstellation genau aus?

Ich war 15 Jahre mit einer Frau verheiratet. Aus dieser Partnerschaft ist mein 16-jähriger Sohn entstanden. Ich bin nun seit über zwei Jahren mit einem Mann zusammen und wir sind im Oktober 2015 die eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen.

Wie reagieren denn die Menschen, mit denen Sie beruflich zu tun haben, darauf dass Sie schwul und Vater sind? Ist das ein Diskussionsthema, gibt es eventuelle Vorbehalte?

Als mir klar wurde, dass ich mich inzwischen mehr zu Männern hingezogen fühle, habe ich mir zunächst die Frage gestellt, ob ich – nach einem Coming-out – als Führungskraft weniger ernst genommen werden könnte. Als ich den Schritt des Coming-outs gewagt habe, kam mir das kurzfristig auch so vor. Es wurde jedoch deutlich, dass dies nur mein subjektives Empfinden war. Letztlich war es mir wichtig, kein Versteckspiel betreiben zu müssen. Ich wollte mein Privatleben nicht verheimlichen. Daher habe ich mich 2014 geoutet und diesen Schritt bis heute nicht bereut. Alle Teammitglieder haben letztendlich gar nicht oder positiv darauf reagiert.

Wie haben Sie Ihre Identität denn zeitlebens erlebt – als bisexuell?

Das ist eine gute Frage. Ich habe aus Liebe meine Ex-Frau geheiratet und aus diesem Grund auch ein Kind mit ihr bekommen. Irgendwann habe ich gemerkt, dass mir in der Ehe etwas fehlt und ich habe mir immer mehr gedanklich vorstellen können, auch mit einem Mann zusammen zu sein, diesen Gedanken aber nicht weiter verfolgt. Irgendwann hat mir meine Ex-Frau gestanden, dass sie sich in einen anderen Mann verliebt hat. Als wir uns getrennt haben, habe ich mich sowohl nach Frauen, als auch nach Männern umgesehen. Ein oder zwei Versuche mit Frauen haben nicht mehr funktioniert. Es haben sich keine tieferen Gefühle eingestellt.

Wie hat Ihr Sohn denn darauf reagiert, dass sein Vater sich für Männer interessiert?

Das war anfangs nicht ganz einfach. Mein Sohn dachte erst, dass es eine Phase sei, weil ich von der Frauenwelt enttäuscht sei. Ich habe dann verdeutlicht, dass es vermutlich keine Phase sein wird. Nach einiger Zeit hat mein Sohn es akzeptiert und mittlerweile geht es ihm sogar sehr gut in der neuen Situation. Da meine Ex-Frau ausgezogen ist und mein Sohn in unserem Haus bleiben wollte, lebt er nun mit meinem Partner und mir zusammen und er spricht auch nach außen davon, zwei Väter zu haben. Auch sein Verhältnis zu meiner Ex-Frau ist gut.

Lassen Sie uns nochmal auf Ihr Arbeitsumfeld zurückkommen. Wie fielen denn da genau die Reaktionen aus?

Die Reaktionen waren durchweg positiv, einige Kollegen waren überrascht, andere wiederum haben überhaupt nicht darauf reagiert. Auch von Seiten unserer Klientel gab es keine negativen Reaktionen. Das Maximum sind schwule Witze, die manchmal gemacht werden. Da kann ich aber mitlachen und ich nehme das nicht persönlich, denn es werden im Arbeitsalltag auch über andere Eigenschaften Witze gemacht. Es ist jedoch nie wirklich böse gemeint.

Denken Sie, dass die Reaktionen auf Ihre Rolle als schwuler Vater anders ausgefallen wären, wenn Sie als schwuler Mann den Wunsch geäußert hätten, Vater werden zu wollen – also wenn das Kind nicht in einer heterosexuellen Beziehung entstanden wäre?

Das mag sein. Es gibt immer Menschen mit Vorurteilen. Mein Partner ist aktuell in dieser Situation. Er ist 34 Jahre alt und er würde gerne Vater werden und wir sprechen viel darüber. Manchmal frage ich mich, ob ich mir ein weiteres Kind, in meinem Alter, vorstellen kann. Wir diskutieren das Thema aber nicht anhand gesellschaftlicher Vorurteile. Studien zeigen doch, dass Kinder, die bei Lesben und Schwulen aufwachsen, glücklich sind und gute Noten haben. Damit würde ich jeden Kritiker konfrontieren.

Was, denken Sie, müsste in Unternehmen und Organisationen geschehen, um (noch) mehr Akzeptanz für lesbische und schwule Eltern zu erreichen?

Arbeitgeber sollten offen mit dem Thema umgehen. Sie sollten lesbischen und schwulen Eltern signalisieren, dass sie als Arbeitnehmende genauso willkommen sind, insbesondere die gleichen Chancen haben und mit Ihren Anliegen gehört werden wie heterosexuelle Eltern. /



Das Filmprojekt „enchanted, love makes a family“ will Regenbogenfamilien portraituren. Mehr Informationen und Bild: enchanted-film.com

LSBTI-Flüchtlinge

Marcel de Groot, Schwulenberatung Berlin

Seit Februar 2016 betreibt die Schwulenberatung Berlin eine Unterkunft für LSBTI-Flüchtlinge. Sie bietet Platz für 122 Menschen. Geschäftsführer Marcel de Groot berichtet, warum diese Einrichtung sinnvoll und notwendig ist.

Wir haben mit der Unterkunft einen weiteren Baustein geschaffen in der Versorgung von homosexuellen und transgeschlechtlichen Menschen. Aus unserer Sicht war die Versorgung in einigen Unterkünften für diese Zielgruppe nicht adäquat. Die meisten Heime können für schwule Männer, lesbische Frauen oder trans* Menschen keinen Schutz bieten.

Die Schwulenberatung Berlin betreibt seit letztem Sommer einen Treffpunkt für queere Flüchtlinge. Sie hatten viele Fragen nach ihr Asylverfahren, aber noch mehr Fragen betrafen die Suche nach einem sicheren Unterkunfts. Es meldeten sich, nicht nur bei uns, immer mehr Menschen, die über Diskriminierung und auch Gewalt in anderen Unterkünften berichten. Es meldeten sich aber auch Heimbetreiber, die gefragt haben, wie sie die Zielgruppe vor Gewalt schützen könnten. In Notfällen haben wir die Bewohner aus den Heimen geholt und privat untergebracht, in WG's oder bei Menschen die bei uns ihre Hilfe angeboten haben und für eine gewisse Zeit ein Zimmer zur Verfügung stellen konnten.

ANZEIGE



Jack-Hoang
BeratungPlanungBau

Schloss Philippseich
63303 Dreieich

Tragwerk
Ingenieurbau
Brandschutz
Sanierung
Revitalisierung
Energieeffizienz

Nachhaltigkeit
Bauakustik
Baumanagement
Gutachten
Mediation im Bauwesen
Wirtschaftsmediation

www.jh-bpb.de

Wir kennen
Diversity Management.

Wir bringen die
Entscheider zusammen.

Wir schaffen
Chancengleichheit.



Institut
für integrale
Vielfalt und
Chancengleichheit

integrale-vielfalt.de

Es war für uns eine logische Schlussfolgerung, hier mehr Hilfe anzubieten und eine sichere Unterkunft zu schaffen. Die Probleme, die viele queere Flüchtlinge haben, sind zum großen Teil dieselben, die auch andere Flüchtlinge haben, aber es gibt auch einige Unterschiede. Viele kommen aus Ländern, in den Homosexualität unter Strafe steht und gesellschaftlich geächtet wird. Viele berichten nicht nur über staatliche Diskriminierung, sie berichten auch über Gewalt in der eigenen Familie. Sie flüchten nach Berlin um hier ein besseres Leben führen zu können und werden dann in manchen Heimen mit den gleichen Menschen konfrontiert, die sie zu Hause auch gefürchtet haben. Man kann vor Krieg und Gewalt flüchten, vor Vorurteilen und Diskriminierung gelingt dies nicht. In den Unterkünften wohnen dieselben Menschen mit denselben Vorurteilen.

Sie haben oft nicht viel Vertrauen in Behörden, verschweigen dann, dass sie homosexuell oder trans* sind. Sie fürchten sich vor der Sprachbarriere, übersetzt der Dolmetscher alles richtig? Was, wenn er meine Familie kennt? Was wenn er homo- oder transfeindlich ist? Viele queere Flüchtlinge suchen die Hilfe von Organisationen, die sich mit queeren Lebensweisen auskennen.

Was in erster Linie gedacht ist als die Möglichkeit eine sichere Bleibe zu bieten, hat sich aber inzwischen zu einer politischen Diskussion entwickelt. Es melden sich bei uns sehr viele Pressevertreter aus aller Welt. Was wir machen ist einmalig und neu. Und was wir machen sollten, ist diese Chance zu greifen und über die Sorgen und Nöten von queeren Flüchtlingen zu berichten. Damit es nicht nur bei einem Heim in Berlin bleibt, sondern auch in anderen Ländern solche notwendige Heime errichtet werden. Und mehr noch, dass in anderen Ländern über Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit geredet wird. Das ist ein erster Anfang, um längerfristig die Situation von queeren Menschen zu verbessern. /

Unterstützung queerer Flüchtlinge

Auch der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Berlin-Brandenburg unterstützt homo- und transgeschlechtliche Flüchtlinge vor Ort. Geschäftsführer Jörg Steinert beschreibt die Herausforderungen und Fortschritte für unsere Leser.

Homosexuelle und transgeschlechtliche Flüchtlinge sind auch nach ihrer Ankunft in Deutschland immer wieder Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt. Neben Fällen von Nötigungen und Schlägen gibt es immer wieder Messerattacken, Armbrüche und sexuelle Übergriffe – durch andere Geflüchtete. Zudem kommt es im Bereich der arabischsprachigen Übersetzungen bei Behörden zu diskriminierenden Situationen, weil beauftragte Sprachmittlerinnen und Sprachmittler Vorurteile haben.

Das Zentrum für Migrantinnen, Lesben und Schwule (MILES) unterstützt queere Flüchtlinge seit 1999 durch psychosoziale Beratung sowie Rechtsberatung. Auf Spendenbasis wird seit 2015 zudem Sprachunterricht im geschützten Raum angeboten. Der Völklinger Kreis e. V. und die Wirtschaftsweiber haben bei der Mitgliederversammlung eine Tombola zugunsten des Projekts durchgeführt. „Wir sind dem Völklinger Kreis und den Wirtschaftsweibern sehr für die finanzielle Unterstützung der Sprachakademie dankbar“, so MILES-Projektleiterin Jouanna Hassoun.

Ein wesentliches Hauptanliegen der geflüchteten Menschen war in den vergangenen 12 Monaten in der Regel eine sichere Unterkunft. Diese konnte durch die großen Massenunterkünfte nicht gewährleistet werden. Häufig organisierte das MILES-Team Hostelplätze und private Wohnungen. Auch zu diesem Zwecke wurden Spenden verwendet. Seit Frühjahr 2016 gibt es in Berlin in Trägerschaft der Schwulenberatung eine Unterkunft speziell für LSBT-Geflüchtete. Auch andere Bundesländer sind nun zum Handeln aufgefordert, so findet z. B. in der Brandenburger Landesregierung noch keine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Problemen von homosexuellen und transgeschlechtlichen Flüchtlingen statt.

Zukünftig soll jede homosexuelle und transgeschlechtliche geflüchtete Person in der Bundeshauptstadt, die es wünscht, durch uns einen Paten vermittelt bekommen, der sie in Alltagssituationen sowie bei Behördenterminen unterstützen kann.



Jörg Steinert

Den ehrenamtlichen Patinnen und Paten sollen hierfür Qualifizierungsmaßnahmen und Supervision angeboten werden.

Das zivilgesellschaftliche Engagement ist überwältigend. Anwältinnen und Anwälte unterstützen durch Rechtsberatung. Student_innen und Rentner_innen wollen ebenfalls helfen. Diese Hilfe wird auch gebraucht, denn die professionellen Beratungsstellen arbeiten nach wie vor an ihrer Belastungsgrenze, zugleich fühlen sich viele Flüchtlinge von den täglichen Sorgen überwältigt.

Darüber hinaus besteht die Herausforderung, bei heterosexuellen Flüchtlingen für die Akzeptanz gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender zu werben, da sie den offenen und respektvollen Umgang mit queeren Menschen in ihren Herkunftsländern nicht gewohnt sind. Hierzu wird das Bündnis gegen Homophobie eine Plakatkampagne starten, um sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Flüchtlingsunterkünften für Respekt gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender zu werben.

Im Frühjahr und Sommer 2016 wird zudem ein offen schwuler Imam aus Frankreich das Zentrum für Migrantinnen, Lesben und Schwule besuchen. Denn nicht selten fühlen sich die Klientinnen und Klienten von MILES zwischen ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität einerseits und ihrem Glauben andererseits hin- und hergerissen. Dabei müsste beides nicht als Widerspruch zueinander verstanden werden.

Autor: Jörg Steinert, geboren 1982 in Zwickau, ist seit 2001 in Berlin zuhause. Er ist Geschäftsführer des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg. Der Lesben- und Schwulenverband versucht, Vorurteilen und Intoleranz offensiv entgegenzutreten. Neben politischer Lobbyarbeit ist der Verband mit seinem Bildungs- und Sozialwerk im Bereich der Beratungs- und Aufklärungsarbeit tätig. /

Homosexuelle und transgeschlechtliche Flüchtlinge sind immer wieder Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt.



Gerhard Hoffmann vom Berliner Regenbogenfonds besucht den Sprachkurs für LGBTI-Flüchtlinge im MILES-Projekt. Bild: Jörg Steinert

Integration von Flüchtlingen am Arbeitsplatz

Welche Rolle spielt das Thema Homosexualität?

Seit Beginn der Flüchtlingskrise haben zahlreiche Unternehmen das Thema für sich entdeckt. Man hat erkannt, dass erfolgreiche Integration dauerhaft nur über den Arbeitsmarkt gelingen kann. Dadurch wird das Diversity Management komplexer – nicht zuletzt mit Blick auf die Kategorie der sexuellen Identität. Worauf sollten Unternehmen achten?

Wenn die Arbeit mit Flüchtlingen und das Thema sexuelle Identität am Arbeitsplatz zusammen gedacht werden, hat dies mindestens zwei Seiten: Einerseits geht es um die besondere Situation von homosexuellen Flüchtlingen, andererseits darum, wie sich eine eventuell mitgebrachte ablehnende Haltung gegenüber Homosexualität negativ auf die Unternehmenskultur auswirken könnte.

Geht man von dem verbreiteten Sechsklang der Dimensionen oder Kategorien von Vielfalt aus (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft / Kultur, Geschlecht, Religion und sexuelle Identität) wird schnell deutlich, dass Flüchtlinge keine siebte Dimension darstellen. Auch bei Flüchtlingen gilt das Prinzip Vielfalt. Neben ihrer ethnisch-kulturellen Herkunft – über die sie meistens wahrgenommen werden – stehen auch die anderen Merkmale, eben auch das der sexuellen Identität.

Für Schlagzeilen sorgten Fälle, bei denen schwule Flüchtlinge in ihren Notunterkünften verbal und tätlich angegriffen wurden. Wer von ihnen dachte, dass er in Deutschland vor Diskriminierung sicher sei, schien sich zu irren. Dass das Leben in der Unterkunft in etwa so weiter ging wie in der Heimat, verwundert nicht weiter, da das gesellschaftliche Spektrum der Heimat natürlich auch im Flüchtlingsheim abgebildet ist – mitsamt seinen Ressentiments gegenüber Schwulen und Lesben. Bundesweit haben Verbände wie der LSVD oder der Organisationskreis des Dresdener CSD daher Initiativen ergriffen, um schwulen Flüchtlingen möglichst schnell eine alternative Unterbringung zu ermöglichen.

In Deutschland ist man auch ein Jahr nach Beginn der Flüchtlingskrise überwiegend mit der notwendigen Erstversorgung beschäftigt. Da leistet der Aufbau einer Infrastruktur für schwule Flüchtlinge einen wichtigen Beitrag. Wirklich interessant wird aber erst die längerfristige Integration. Die kommt nur langsam ins Rollen und ihr Erfolg hängt neben dem Spracherwerb insbesondere von einer positiven beruflichen Perspektive ab.

In den Betrieben werden Flüchtlinge zunächst als das wahrgenommen, was sie ja tatsächlich auch sind – eben als Flüchtlinge. Dass es darüber hinaus bei ihnen alle Formen von Vielfalt gibt, fällt häufig aus der Betrachtung. Für einen schwulen Flüchtling kann es daher eine besondere Herausforderung sein, am Arbeitsplatz offen zu seiner sexuellen Identität zu stehen. Es ist schwierig genug, sich als Flüchtling zu behaupten. Das Engagement des Arbeitgebers für seine Integration konzentriert sich auf die Anerkennung von Abschlüssen und Überwindung von sprachlichen und kulturellen Missverständnissen im Arbeitsalltag.

Schon für deutsche schwule Mitarbeiter ist ein Outing am Arbeitsplatz immer noch schwierig genug. Wie soll sich in diesem Umfeld erst ein Flüchtling als schwul outen, zumal er in seiner Heimat jahrelang darauf trainiert war, seine Identität absolut geheim zu halten? Die Wahrscheinlichkeit, dass die Bemühungen des Diversity Managements in diesem Feld an ihm vorbei gehen, ist also sehr hoch.



Wolfgang Jockusch, Bild: privat

Doch auch das umgekehrte Szenario muss bedacht werden. Konkret lässt sich fragen, inwiefern sich die besondere Aufmerksamkeit für Flüchtlinge so auf das Betriebsklima auswirken wird, dass sich (deutsche) schwule Mitarbeiter dies als Druck gegen ein Coming Out empfinden. Es ist noch zu früh, diese Frage mit Gewissheit zu beantworten.

Wie auf die neue kulturelle Vielfalt, die durch die Flüchtlinge entsteht, Rücksicht zu nehmen ist, ist Gegenstand umfangreicher Diskussionen. An verschiedenen Stellen wurden Maßnahmen ergriffen, um die religiösen Gefühle von Zuwanderern nicht zu verletzen. So wurden zum Beispiel in einer Berliner Volkshochschule ausgestellte Aktgemälde verhüllt bzw. entfernt, da diese für gläubige Muslime unter Umständen anstößig sein könnten. Die Intention ist zwar ehrenhaft, doch das Ergebnis fatal. Durch die Tabuisierung von in Deutschland seit Jahren gängigen Themen wird exakt das Gegenteil von Integration geschaffen. Es steht zu befürchten, dass dies auch für den Umgang mit schwul-lesbischen Themen am Arbeitsplatz geht. Wie der Völklinger Kreis in seinen Diversity Studien seit Jahren regelmäßig nachweist, ist das Thema ohnehin schwieriger auf die Tagesordnung zu bringen als andere Kategorien von Vielfalt. Schließlich, so das häufige Argument, sei die sexuelle Orientierung eine Privatsache, die am Arbeitsplatz nicht diskutiert werden müsse. Dieses Denken könnte nun verstärkt werden, wenn Unternehmen sich für Flüchtlinge öffnen und – in der guten Absicht einem Kulturschock oder Konflikten vorzubeugen – das vermeintlich heikle Thema sexuelle Identität weiter tabuisieren.

Wenn die positive Öffnung für die eine Seite ein Verschließen gegenüber einer anderen Seite zur Folge hätte, wäre der Unternehmenskultur und der sozialen Verantwortung des Unternehmens nicht geholfen. Arbeitgeber sollten daher einige Aspekte beachten:

- Die Flüchtlinge sind keine „siebte Kategorie“ des Diversity Managements sondern Menschen, die untereinander sehr vielfältig sind. Dazu gehört auch der Aspekt der sexuellen Identität.
- Am Arbeitsplatz lernen Flüchtlinge am meisten über die deutsche Kultur. Wenn Themen wie die sexuelle Identität nun aus gut gemeinter Rücksichtnahme tabuisiert werden, werden wesentliche Elemente einer toleranten und weltoffenen Gesellschaft nicht vermittelt.
- Unternehmen sollten ihren neuen Mitarbeitern deutlich machen, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz von niemandem und aus keinem Grund geduldet wird. Eine falsche Toleranz gegenüber Intoleranz muss hier von Anfang an vermieden werden.
- Sofern vorhanden, sollten schwul-lesbische Mitarbeiternetzwerke in die Flüchtlingsarbeit mit einbezogen werden.

Autor: Wolfgang Jockusch ist Geschäftsführer der BAMIK GmbH in Berlin (www.bamik.de). Als Unternehmensberater und Trainer für Interkulturelles Management/Diversity Management begleitet er vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sowie öffentliche Einrichtungen. Seit 2010 bildet er interkulturelle Trainer aus und lehrt an verschiedenen deutschen Hochschulen. /

Wir freuen uns, dass du kommst

Jahresempfang der RG Bremen –

Ein subjektiver Bericht

„Wir freuen uns sehr, dass du kommst.“ Das war eine motivierende Reaktion auf meine Zusage, zum Jahresempfang nach Bremen zu kommen. Ich war neugierig, den gerade erst gewählten, neuen Bürgermeister von Bremen kennen zu lernen und freute mich sehr darauf, die Freunde aus Bremen wieder zu sehen.

In dieser Stimmung komme ich in Bremen und nach kurzer Taxifahrt im Gerhard Marcks Haus an. Für alle diejenigen, die dieses Ausstellungsgebäude noch nie gesehen haben der Tipp, auf jeden Fall beim nächsten Besuch in Bremen dort vorbeizuschauen. Ein schön gestaltetes Haus mit interessanten Objekten und Ausstellungen, sehr einladend auch für ein Get-together. Noch sind die Bremer mit den Vorbereitungsarbeiten beschäftigt, aber es ist schon eine erwartungsvolle, aufgeschlossener Atmosphäre zu spüren, die viel für die Veranstaltung erwarten lässt. Der Wein und Sektsponsor serviert die ersten Getränke und nach und nach treffen die geladenen Gäste ein. Zu meiner Freude kommen auch viele aus den benachbarten Regionalgruppen, einige sogar von weit her. Außerdem treffe ich viele Bremer wieder, die unsere Ziele unterstützen oder vergleichbare Ziele verfolgen. Schnell sind alle in Gespräche vertieft und ich bekomme Gelegenheit, den Polizeipräsidenten, Lutz Müller, und seinen für die schwullesbischen Belange zuständigen Mitarbeiter kennenzulernen. Beide sind zum ersten Mal in diesem Kreis, beeindruckt und beeindruckend, denn sie wissen, wovon sie reden. Soviel Aufgeschlossenheit und Sachkenntnis wünsche ich mir von allen im Polizeidienst.

Mit leichter Verspätung, weil von einem anderen Termin kommend, erscheint der Ehrengast, der neue Bürgermeister und Präsident des Senates der Freien Hansestadt Bremen, Dr. Carsten Sieling, quasi Ministerpräsident. Die Reden können beginnen. Für die Gastgeber begrüßt Robert Dadanski, einer der RK in Bremen, und schlägt mit seinen launigen Worten gleich einen familiären Ton an.



Bernd Schachtsiek (Leiter FG Politik)

René Behr, unser Vorsitzende, schlägt den Bogen zum Bundesverband und stellt unsere vielfältigen Aktionen und Initiativen vor. Die Gäste sind beeindruckt und wir VKler schon ein bisschen stolz. Der Bürgermeister stellt gleich zu Beginn seiner Rede klar, dass dies einer seiner ersten offiziellen Termine ist und dass es ihm ein Herzensanliegen war, diesen auch wahrzunehmen. Er stellt nicht nur das bereits Erreichte in Bremen sondern auch weitere Projekte vor. Seine Rede ist sehr persönlich gefärbt, auch er weiß, wovon er spricht, liest nicht ab, sehr glaubwürdig, ein Bürgermeister zum Anfassen. Aus früheren Gesprächen in Bremen, auch mit Vertretern der Oppositionsparteien, weiß ich, wie offen die Bremer sind und dass alle Parteien unsere Ziele unterstützen. Das hat sich sogar in der Landesverfassung niedergeschlagen.

Nach dem Bürgermeister spricht der Polizeipräsident. Er leugnet nicht, dass es in der Polizei noch einiges zu verbessern gilt, macht aber deutlich, wieviel in Bremen schon erreicht wurde und dass er hinter allen Projekten und Zielen steht. Vorbildlicher Top-Down-Ansatz. Sein Mitarbeiter bestätigt anschließend im persönlichen Gespräch, dass er sich immer auf seine Unterstützung verlassen kann. Der Abend endet aber noch nicht mit den anschließenden Gesprächen und dem Buffet. Die Bremer veranstalten uns zu Ehren noch ein großes Straßenfest (oder haben die VKler aus gutem Grund diesen Tag gewählt?). So ziehen wir in vielen kleineren Gruppen noch durch die warme Sommernacht. Ein wundervoller Ausklang eines Jahresempfanges, der auch inhaltlich sehr motiviert hat. /



Sportler: bald angstfrei durchs Coming Out?

Im Februar gab es zwei Änderungen für Berufssportler: adidas hat eine Nichtkündigungs-klausel für Sportler_innen in die Sponsoring-Verträge geschrieben. NIKE hat den Boxer Manny Pacquiao wegen seiner antihomosexuellen Äußerungen entlassen. Besonders Ersteres stellt für Berufssportler einen Meilenstein dar, da mit dem Coming Out nicht mehr die wirtschaftliche Existenz in Frage gestellt ist. Wir haben mit Aki Ben-Ezra, Senior Director Strategy & Diversity bei der adidas Group, gesprochen.

Sie haben auf der europäischen LGBT in sports conference in London eine Klausel in Sponsorenverträgen von Sportler_innen vorgestellt. Erwarten Sie durch diese sichtbare Unterstützung mehr offen schwule oder lesbische Berufssportler_innen?

Ob sich mehr Sportler deswegen outen werden kann ich nicht vorhersagen. Uns war es wichtig als Sportartikelunternehmen ein Zeichen zu setzen. Mit dem Statement wollen wir unseren Athleten zeigen, dass uns die sexuelle Orientierung egal ist, wir zu ihnen stehen und sie nicht fallen lassen. Leider ist die Angst vor den Reaktionen der Sponsoren heute immer noch einer der Hauptgründe sich nicht zu outen.

Regenbogen auf Fingernägeln oder als Kapitänsbinde erntete von nationalen Sportverbänden Kritik oder wurde gar verboten. Wie viel politische Botschaft gestehen Sie Ihren Sportlern zu?

Als Sportartikelunternehmen konzentrieren wir uns in erster Linie auf den Sport und die sportlichen Leistungen. Wir verbieten es keinem unserer Athleten sich zu engagieren und zu äußern. Vor allem nicht, wenn es für eine gute Sache ist. Bei den meisten Wettkämpfen und Events werden die Regeln und Auflagen nicht von uns, sondern von den jeweiligen Organisatoren definiert.



Aki Ben-Ezra



Wie sichtbar macht sich adidas in der politischen Frage nach Akzeptanz und gegen Diskriminierung von LSBTI Menschen?

adidas ist sich der Bedeutung des Schutzes der Menschenrechte bewusst. Wir sind überzeugt davon, dass Sport die Kraft hat, Leben zu verändern. Mit unserem Namen haben wir die Möglichkeit, einen Unterschied zu machen. Deshalb setzen wir uns auch wo immer möglich stets für Gleichberechtigung und für die Einhaltung der Menschenrechte ein. So haben wir als eines der ersten Unternehmen die Berliner Erklärung unterschrieben und haben uns für die „Equal Marriage“ Kampagne in Portland, Oregon eingesetzt.

Für Ihre Mitarbeiter gelten ja andere Verträge als für gesponserte Sportler und Werbeträger. Wie wirkt adidas auf die Mitarbeiter-Vielfalt ein?

Diversity ist für uns ein integraler Bestandteil unserer Talent-Strategie. Um die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens zu gewährleisten, müssen wir sicherstellen, dass wir auch 100% des uns zu Verfügung stehenden Talent-Pool ausschöpfen. Wer Diversity und Inklusion nicht lebt und in seinem Unternehmen abbildet, riskiert, Talente aus seinem Auswahl- und Nachfolgeplanungsverfahren auszuschließen.

Hat diese Talent-Strategie schon Auswirkungen auf die Personalstruktur? Ist Vielfalt auch in den Führungsetagen angekommen?

Wir haben uns für Sie mal in unserem LGBT Netzwerk umgeschaut. Fast 30% unserer Mitglieder haben Führungspositionen inne. Unser ehemaliger Designer Michael Michalsky war offen schwul, ebenso der leider verstorbene Hermann Deininger, ehemals CMO der Marke adidas. Insgesamt kann ich sagen, dass wir bei der adidas Gruppe eine sehr offene Kultur haben. Das zeigt sich auch daran, dass Robin Stalker, Finanzvorstand und Arbeitsdirektor Schirmherr des LGBT Netzwerks ist.

Welche Angebote machen Sie Ihren Mitarbeitern konkret?

Die adidas Gruppe ist Mitglied von „prout at work“ die spezielle Seminare für Firmen anbieten, die wie wir unser eigenes Programm haben. In anonymen Workshops bekommen Kollegen/innen Tipps, wie man ein Coming Out am Arbeitsplatz planen kann. Zusätzlich bieten sie Individuelle Beratung vor Ort. Letzen Endes ist es eine persönliche Entscheidung, ob man sich am Arbeitsplatz outen will oder nicht. Viele unserer Mitarbeiter betrachten ihre Teammitglieder nicht nur als Kollegen, sondern als Freunde. So entsteht eine Gemeinschaft, deren internationale Mitglieder sich als Freunde schätzen, die sich gegenseitig respektieren und sich als Teil eines größeren Ganzen sehen. In dieser Atmosphäre ist es sicherlich leichter, einen gleichgeschlechtlichen Partner vorzustellen, ohne das groß zu thematisieren.

Das sind „sportliche“ Vorgaben, die Sie sich selbst verpassen. Welche Sprungmarke gilt bei Lieferanten und Geschäftspartnern? Wie geht adidas als weltweit handelndes Unternehmen mit diskriminierenden Gesetzen in anderen Ländern um?

Erst dieses Jahr haben wir unsere Workplace Standards überarbeitet. Auch hier sind die Werte: LEISTUNG · LEIDENSCHAFT · INTEGRITÄT · VIELFALT verankert.

In der Charta haben wir einen Paragraphen für Menschenrechte sowie gegen Diskriminierung festgeschrieben.

Außerdem haben wir eine SMS Worker Hotline eingerichtet an die sich jeder Arbeiter mit Problemen (zum Beispiel auch Diskriminierung wegen sexueller Orientierung) wenden kann und Hilfe bekommt.

Auf Ihrer Karriere-Homepage ist mit den Stichworten schwul/gay nicht nur Ihr LGBT-Netzwerk, sondern auch der „pink Dollar“ verlinkt. Die Kaufkraft der LGBT-Kunden als Argument für Diversity Management? Ist Diversity Management für adidas ein purer business case aus der Marketing-Abteilung?

Erst einmal würde ich gerne den „pink Dollar“ erklären. Im Rahmen unseres jährlich stattfindenden Diversity Days gab der Gründer des LGBT Netzwerks eine Präsentation über die geplante „pride collection“ - „The Power of the Pink Dollar – Conquering Successfully the LGBT Market“. Dort haben wir das Thema erstmals einem größerem Publikum zugänglich gemacht.

Vielfalt ist ein grundlegender Wert der adidas Gruppe. Das Thema Diversity ist für uns als Unternehmen intern als auch extern wichtig. Wir beschäftigen uns damit, wie wir uns über das Thema Vielfalt verbessern können, um eine größere Gruppe von a) Mitarbeitern und Talenten und b) Konsumenten (externe Komponente) ansprechen, begeistern und besonders wichtig, einbeziehen können.

Diversity Management ist eine wichtige Charakteristik eines Employer of Choice und ein Schlüsselfaktor zum Unternehmenserfolg. Diversity ist für uns aber vor allem auch ein integraler Bestandteil unserer Talent-Strategie.

Beim Sport stehen Fairness und Respekt im Mittelpunkt. Im Wettkampf zählt der Erfolg. Und unser Ziel ist es, alle unsere Sportler mit unseren Produkten noch besser zu machen.

Das Interview führte Verbandsreferent Bernd Ostermayer

Können Lösungen nach Maß vom Fließband kommen?

Neuartige Lösungen leben von den Ideen unterschiedlichster Menschen mit verschiedensten Fähigkeiten. Eine Vielfalt, die EY als PROTEMPLOYER aktiv unterstützt. www.de.ey.com/diversity #BetterQuestions

The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

EY
Building a better working world

Olympiasieger Tom Daley wurde von adidas nach seinem Coming Out unter Vertrag genommen.

Vorstand Robin Stalker als Schirmherr der LGBT-Gruppe engagiert sich auf der LGBT-Konferenz von adidas gegen Diskriminierung und für Integration.

Bilder: (3)adidas group; (1) Jim Thurston/flickr.com

How Pride Became Visible in Prague

Originally published on the equality blog of the Center for Transatlantic Relations, ctrequality.org

Taking place in 2010 for the first time, Prague Pride is one of the youngest pride parades in a European capital city. Nonetheless it attracts a huge number of Czechs and international visitors, LGBTI people and straight allies and makes LGBTI citizens very much „visible“ during at least one week, including poster installations on main streets, a pride village on an island in the River Vltava and numerous events all over the Golden City. In the beginning, not all stakeholders were convinced, that a rising visibility would help our cause.

It was only in 2010 that a group of like-minded LGBT, straight and non-defined people came together and decided that Pride needed to come to town, as Prague would look lovely in rainbow colors. Seriously, although Prague and the Czech Republic were generally perceived as a place that tolerates gays and lesbians, there was increasing hostility towards LGBT people seen in media and public spaces. This was verbalized even by public opinion surveys at that time.

Compared to other cities in the region we started late; Warsaw and Budapest have held pride parades since 2001, while Baltic Pride and Bratislava Pride began in 2010. So what took us so long? Retrospectives may be long and boring, but I would like to mention two elements that in my opinion were particularly influential. One was a long battle for a Law on Registered Partnership enacted in 2006 that took significant energy from LGBT activists and brought the feeling of already having achieved „everything“ we need and want. The other element is the way Czechs are – demonstrations, parades, and street festivals are not in Czechs' veins – so showing your pride on the streets was questioned even by the Czech LGBT community itself.



Czesław Walek,
(President Prague Pride) Bild: privat

What is important is that once the organization began, we decided to make ours the best pride festival in the post-communist world. We identified several strategic goals in order to accomplish that:

- The main goal of the festival is communication with the general public on LGBT topics, and the PR element of the festival will always be an important part of the event; and
- That we would aim to attract the attention of as many people as possible; hence the festival will encompass a plethora of events that will attract various groups – cultural events, debates, sports and family events, open air events as well as entertainment etc.

We have encountered a few bumps in the beginning – many Czech LGBT people were afraid that Pride would prompt a backlash and that many straight people did not understand why we needed to go out and „demonstrate“ when we already have everything we want (the widespread opinion is that the Law on Registered Partnership gives full equality to LGBT people – obviously this is a false presumption). On top of this, our president at that time, Vaclav Klaus, basically called us a bunch of deviants who do not belong on the city's streets.

This, however, only confirmed our suspicion that there is an imminent need to communicate with the general public, and that a festival that takes place in the public space was the ultimate tool to achieve this.

The first year was a huge success, with 15,000 total participants, 8,000 of whom attended the parade. We received the Czech award for LGBT event of the year and soon after started to be listed as one of the ten best pride celebrations in Europe. Last year we organized 117 events which were visited approximately by 62,000 visitors. Last year's campaign, LGBT Avatars, received 7 Czech national awards and 2 international awards – 2 Cannes Lions. Based on last year's independent analysis, Prague Pride is the only event of the year when the Czech media seriously concentrate on LGBT issues.

All these numbers and results make us, in our opinion, the most successful Pride festival in the post-communist world. [...]

Among my favorite events – not to be missed – is a performance by Conchita Wurst (the winner of the Eurovision song contest from Austria) kicking off the festival week; our talk show PRIDE Voices featuring Jóhanna Sigurðadóttir (the former Prime Minister of Iceland), Johan Kenkhuis (a Dutch Olympic swimmer) and Abdul Rawashda (a Palestinian activist living in Norway); the world premiere of a dance performance prepared especially for Prague Pride by Israeli choreographer Nadar Rosaro; the Pride Business Forum with the BBC economic anchor Evan Davis and Lord John Browne, former CEO of British Petrol, as the key note speaker; an open air photo exhibition by World Press Photo Winner Mads Nissen entitled Homophobia in Russia; and a performance by 130 members of the London Gay Men's Chorus. Of course I must mention the festival's culmination point – its parade – because it is a unique opportunity to bring together 20,000 people, walk through the picturesque streets of our beautiful city and show our pride in the part of Europe where showing pride (especially LGBT pride) is not so popular or fashionable.

So what makes us a beacon for other LGBT organizations in the post-communist world? I think we represent hope. We are the living proof that even in a country that went through the communist experience LGBT people should be treated openly and equally; that the general population of the Czech Republic is changing its attitudes and that soon those attitudes will change in their post-communist countries too.



Motto der Pride 2015:
„36,5° Wir sind alle
gleich warm/schul“

© Miss Mars & Mr. Click



© Michaela Skvrňáková

„Ich bin
HOMOPHOB –
aber in
Behandlung.“

Autor: Czesław Walek is the Chairman of Prague Pride and has chaired the Prague Pride Association since 2011. He is also the Executive Director of Open Society in Prague and runs an online peer mentoring service for LGBT individuals in crisis. In 2011, he was awarded the Alice G. Masaryk Human Rights Award for his dedication to promoting human rights in the Czech Republic. From 2009 until 2011, Czesław was Deputy Minister for Human Rights, responsible for the creation, adoption and implementation of domestic policies on human rights protection.

Der Artikel wurde mit freundlicher Genehmigung des Center for Transatlantic Relations im VK-news leicht gekürzt und mit einer redaktionellen Einleitung veröffentlicht. /



© Miss Mars & Mr. Click



© Bernd Ostermayer



© Marius Feldkamp

Nicht etwa Wasserwerfer, um die 35000 Demonstrierenden und Feiernden des Prague Pride 2015 zu vertreiben, setzte die Prager Feuerwehr ein – sondernd ein Löschfahrzeug mit Wassernebel zur Abkühlung.

2016

Der VK auf den CSDs und Straßenfesten:

15.05.	CSD Hannover	RG Hannover
27.-29.05.	CSD Düsseldorf	RG Düsseldorf
28.05.	CSD Paderborn	RG Bielefeld/Paderborn
09.06.	DiverseCity	RG Dortmund
11.06.	CSD Bielefeld	RG Bielefeld/Paderborn
02.07.	CSD-Business-Empfang	RG Köln
15.07.	CSD Frankfurt	RG Frankfurt
23.07.	CSD Duisburg	RG Düsseldorf
30.07.	Sommerloch Braunschweig	RG Hannover
06.08.	CSD Hamburg	RG Hamburg
12.08.	CSD Mannheim	RG Rhein-Neckar
20.08.	CSD Kassel	RG Frankfurt
20.08.	CSD Darmstadt	RG Frankfurt
27.08.	CSD Münster	RG Münster/Osnabrück
04.09.	Entdeckertag Region Hannover	RG Hannover

V/K

Universitäre Ansprüche?

Detlev Buchholz (FG Frankfurt) fragt sich zum Titelthema CSR, wie Universitäten die Sorte „Corporations“ sein können, die soziale Verantwortung nicht nur vermitteln, sondern auch wahrnehmen.



Detlev Buchholz

Hochschulen leiten ihre Studierenden an, sich zu wissenschaftlich-kritischen und freiheitlich-demokratisch orientierten Persönlichkeiten mit besonderer sozialer Verantwortung zu entwickeln. Sie vermitteln durch Lehre, Transfer und entsprechende Signalwirkung Werte des gesellschaftlichen Zusammenhalts in die Öffentlichkeit. Zumindest sollte sich Hochschule dieser Funktionen und dieser wichtigen Rolle bewusst sein.

Neben dem Corporate Volunteering, das in allen Körperschaftsformen umsetzbar ist, können Hochschulen ihre gesellschaftliche Verantwortung spezifisch operationalisieren, beispielsweise durch Community Based Research. Das ist gemeinwohlorientierte Forschung, die zusammen mit Partnern aus der Zivilgesellschaft entwickelt und durchgeführt wird. Themen und Fragestellungen kommen dabei Kommunen, NGOs, sozialen Einrichtungen oder Bürgerinitiativen; die wissenschaftliche Methodik aus der Hochschule. Gemeinsam wird die Methodik erprobt und durch Lernprozesse reflektiert.

Ebenso bekannt ist die Social Entrepreneurship Education, in der Kompetenzen zur Gründung von NGOs oder Unternehmungen mit gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielsetzungen vermittelt werden, beispielweise zur Gründung eines schwul-lesbischen Buchladens oder einer Beratungsorganisation für LSB-TI-Menschen.

Besonders interessant für CSR an Hochschulen ist das Service Learning. Hier engagieren sich Studierende ehrenamtlich im Rahmen einer gemeinwohlorientierten Aufgabe, die gleichzeitig das im Studium Erlernte anwendet, aber auch zur Vertiefung studienbezogener Kompetenzen und Fähigkeiten führen kann. In vielen Fällen ist das Engagement sogar in die Studienordnung integriert. Service Learning ist in gewisser Weise vergleichbar mit dem Corporate Volunteering, nur, dass es sich hier gezielt an Studierende und nicht primär an die Beschäftigten richtet.

Hochschulen, die diese Formen des CSR besonders fördern, weiterentwickeln und verbreiten möchten, haben sich zu einem Netzwerk „Bildung durch Verantwortung“ zusammengeschlossen. Derzeit sind im deutschsprachigen Raum rund 30 Hochschulen jeden Typs – anwendungsorientiert wie universitär, staatlich wie privat bzw. kirchlich – an diesem Netzwerk beteiligt. Ausgewählte Projekte sind auf dem Portal campus-vor-ort.de übersichtlich und informativ dargestellt. Projekte mit Bezug zum Thema sexuelle Orientierung muss man dort leider noch etwas suchen. Wie aber weiter oben ausgeführt, können bei diesen CSR-Formen auch Zivilpartner gezielt auf Hochschulen zugehen, um entsprechende Projekte mit ihnen zu initiieren.

Wenn also der Völklinger Kreis, der LSVD oder eine andere entsprechende Organisationen beispielsweise Studierende ehrenamtlich einbinden will, so kann sie sich an eine dieser Mitgliedshochschulen wenden¹ oder direkt an das Netzwerk (bildung-durch-verantwortung.de). Das Netzwerk wird unter anderem gefördert durch den Stifterverband der Deutschen Wissenschaft, die Stiftung Mercator und die Robert Bosch Stiftung. **I**

¹ Die Koordinationsstellen für Service Learning sind an den Hochschulen oft in unterschiedlichen Abteilungen angesiedelt: Career Service, Hochschulentwicklung oder Transfer-Stellen.

Unser Gastautor Dr.-Ing. Detlev Buchholz ist Informatiker und war 2008-2014 Präsident der Fachhochschule Frankfurt; seit Herbst 2013 ist er Sprecher des bundesweiten Hochschulnetzwerks „Bildung durch Verantwortung“ und lehrt in den Fächern E-Business und Industrie 4.0 an der Euro-FH Hamburg sowie der AKAD University Stuttgart. Er ist Mitglied der RG Frankfurt des VK.

„Die Studie“ 2015

Diversity Management in Deutschland 2015 – eine empirische Studie des VK



Bernd Ostermayer, Bild: privat

Verbandsreferent Bernd Ostermayer hat die Studie „Diversity Management in Deutschland 2015“ im Vorstandsressort des Vorsitzenden René Behr von der Konzeptionierung über die Durchführung mit einem Dienstleister bis zur redaktionellen Verarbeitung in den Studienbericht und die Executive Summary begleitet. Für die VK-News fasst er einige Ergebnisse zusammen.

Seit 2005 führt der Völklinger Kreis Umfragen mit Unternehmen durch. Was vor über zehn Jahren als Orchideenprojekt mit zwölf Teilnehmern begann, hat sich seit 2011 zur Diversity-Studie des VK entwickelt, bei der über 100 Arbeitgeber aus dem privaten und öffentlichen Sektor in ausführlichen Telefoninterviews zu den Maßnahmen befragt werden, die im Diversity Management (DiM) genutzt werden, mit besonderem Augenmerk auf die Kategorie sexuelle Orientierung. Aus der Literatur zum Thema ist bekannt, dass verschiedene Dimensionen der Vielfalt unterschiedlich häufig auf der Agenda der Personaler stehen. Besonders oft fallen die Kategorien sexuelle Orientierung und Religion vom Tisch.

Die Studie hat aus Pragmatismus Arbeitgeber mit mehr als 1000 Beschäftigten untersucht, die Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind. Auch wurden nur die Instrumente untersucht, die Wirkung auf die Mitarbeiter kann man nur mit unverhältnismäßig größerem Aufwand untersuchen (eine Mitarbeiterbefragung bei allen beteiligten Arbeitgebern hieße zehntausende Personen zu befragen). Diese indirekte, oberflächliche und ausschnittartige Messung ist bietet zwar für Kritik Ansätze, war für das wenig untersuchte Forschungsfeld zu rechtfertigen.

Aus diesen Einschränkungen heraus ergibt sich ein Caveat, wenn wir die quantitativen Aussagen der Studie interpretieren. Wenn ein bestimmter Anteil der befragten Unternehmen in ihrem Diversity Management auch sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität berücksichtigen, ist der Anteil der Arbeitnehmer_innen in der Bevölkerung, die davon profitiert, deutlich geringer anzusetzen. Was man jedoch getrost annehmen kann: die Trends, die wir unter den Befragten gefunden haben, finden sich auch in anderen Organisationen.

Ganzheitlich oder diskret

Eine große Auffälligkeit: Arbeitgeber, die auch die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen (LGBTI) Mitarbeiter explizit berücksichtigen, haben ein ganzheitliches Diversity-Konzept. Nur selten gelingt es offenbar, die Belange dieser Mitarbeiter allein stehend in der Personalabteilung zu verankern. Besonders bei öffentlichen Arbeitgebern, deren Inklusions-Aktivitäten nicht nur vom AGG direkt beeinflusst werden, gibt es traditionell separate Einrichtungen, Instrumente und Ansprechpartner für verschiedene „benachteiligte“ Gruppen (Frauenbeauftragter, Behindertenbeauftragter, Ausländeramt...). In diese Struktur zusätzliche Ressourcen einzubringen, um auch verschiedene Religionen und sexuelle Identitäten (stellvertretend für die Dimensionen, die selten berücksichtigt werden) gerecht zu werden – eine fast aussichtslose Geschichte.

Bei den Arbeitgebern, die Diversity Management als personalstrategische Entscheidung verstanden, ist es der Normalfall, mindestens die sechs im AGG genannten Schutz-Dimensionen (Rasse/ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität) zu berücksichtigen.

Dieses Verständnis findet sich 85% der befragten Wirtschaftsunternehmen, gar bei allen öffentlichen Arbeitgebern, die auch LGBTI-Engagement zeigen (Tab 21, 22 aus der Studie).

Wer sexuelle Orientierung nicht berücksichtigt, hat kein Gesamtkonzept Diversity Management – der Großteil dieser Arbeitgeber hatte gar nur drei oder vier Dimensionen der Vielfalt im Auge.

LGBTI-Engagement als Nagelprobe

Diese Erkenntnis hat sich bei Bewerbern rumgesprochen. Nicht nur, wenn man selbst direkt vom Engagement des Arbeitgebers Vorteile hätte, überprüfen viele Bewerber das DiM anhand dieses Kriterium auf die Vollständigkeit. Bei der queeren Karrieremesse Sticks & Stones in Berlin identifiziert die Hälfte der Besucher nicht als queer. Der Personalchef eines Studienteilnehmers berichtet von seiner „Karriere-Hausmesse“, dass der Infostand des LGBT-Netzwerks bei vielen nichtweißen Besucherinnen zum Fixpunkt gehört. Erklärung der nach Selbstzuschreibung Heterosexuellen: Wer verstanden habe, dass die sexuelle Orientierung zur Vielfalt gehört, habe mit Sicherheit verstanden, dass auch Vielfalt in Ethnie und Geschlecht dem Unternehmen nützen.

Ganzheitlich bringt den Erfolg

Wir haben in der Auswertung der Studie zwei Gruppen von Wirtschaftsunternehmen gegenüber gestellt und die Frage gestellt: „Unternehmen/Behörden mit professionellem Diversity Management sind erfolgreicher als solche mit gering ausgeprägtem Diversity Management.“ Unter den Unternehmen, die Erfahrung mit ganzheitlichem DiM haben, findet die Aussage große Zustimmung. Die Arbeitgeber, für die sexuelle Orientierung noch nicht zur Vielfalt gehört, sind da skeptischer. Offenbar wirkt DiM dann besonders gut, wenn es ganzheitlich gedacht wird. Da die Studie „Out im Office“ 2017 wieder erscheinen wird (siehe Artikel von Dr. Dominic Frohn), verschiebt der VK den Fokus seiner nächsten Studie und erforscht einen neuen Bereich von Diversity Management in Deutschland. **I**

Tabelle 21 Zahl der Diversity Management-Felder, die Wirtschaftsunternehmen bearbeiten (Frage 4)

Zahl der DiM-Felder	Mit LGBTI		Ohne LGBTI		Σ	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
0-2	-	-	3	10	3	5
3+4	1	3	17	57	18	29
5	4	12	6	20	10	16
6	11	34	4	13	15	24
7+8	16	50	-	-	16	26
Σ	32	52	30	48	62	100

Basisgesamtheit: Wirtschaftsunternehmen mit LGBTI-Engagement: 32 – ohne LGBTI-Engagement: 30

Tabelle 22 Zahl der Diversity Management-Felder, die im Öffentlichen Sektor bearbeitet werden (Frage 4)

Zahl der DiM-Felder	Mit LGBTI		Ohne LGBTI		Σ	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
0-2	-	-	1	4	1	2
3+4	-	-	8	36	8	14
5	-	-	9	41	9	16
6	12	36	4	18	16	29
7+8	21	64	-	-	21	38
Σ	33	60	22	40	55	100

Basisgesamtheit: Öffentlicher Sektor mit LGBTI-Engagement: 33 – ohne LGBTI-Engagement: 22

Zwei der Tabellen aus dem Studienbericht. Den kompletten Bericht (56 Seiten) oder die Executive Summary (16 Seiten) können Sie kostenlos unter diversity@vk-online.de anfordern.

CSD Business Empfang des Landesverbandes NRW des Völklinger Kreises e.V.

Der Landesverband NRW und die Regionalgruppe Köln des VK laden herzlich ein!

CSD Business Empfang 2016

Benefizveranstaltung zu Gunsten von Baraka, Köln (rubicon.)

Baraka ist eine Beratungsstelle für homo- und bisexuelle Menschen mit Migrations- und besonders aktuell mit Flüchtlingshintergrund.

am Samstag, 02. Juli 2016, 16.00 Uhr
im Maritim Hotel Köln, Heumarkt 20



info@business-empfang.de
www.business-empfang.de

Der Eintritt ist kostenfrei. Die Bewirtungserlöse werden zu Gunsten der Initiative Baraka, Köln gespendet.

POSEIDON

HOTEL & SPA

ANZEIGE

agoda.com



Booking.com



POSEIDON
WINE CELLAR

HolidayCheck.de



tripadvisor



Preise ab 40 Euro pro Zimmer (max. 2 Personen)
Nur 200 m vom Gay-Strand



Indoorpool mit Gegenströmung, Whirlpool,
Sauna und kleinem Gym. Massage und
Top Restaurant im Haus



Von der Ausbildung zum Mahout
(Elefantenführer)
bis zur Kulturreise haben
wir alles im Angebot.



Ab Herbst 2016 auch Gruppen Rundreisen
im gehobenen Standard
Private Rundreisen werden von uns organisiert.
Wir schicken euch 25 Bausteine und Ihr könnt
Euch eure Traumreise alleine zusammenstellen.

www.poseidon-pattaya.com info@poseidon-pattaya.com

V/k News

2 | 2016 / Seite 23

ULA-Nachrichten als Teil der VK-News

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Bye, Britannia?



Foto: ULA

Glaubt man dem britischen Industrieverband, will die Mehrheit ihrer Unternehmer in der EU bleiben. Seitdem Premierminister David Cameron seine Verhandlungen mit der EU beendet hat, plädieren immer mehr Banken, Versicherungen und Industriekonzerne für einen Verbleib. Eine recht lautstarke Minderheit britischer Unternehmer aber plädiert für den Austritt aus der EU, den Brexit. Oft sind dies extrem erfolgreiche Gründer, Manager und Erben großer Unternehmen. Warum kehren gerade sie der EU den Rücken?

Der Widerstand gegen die EU kann wohl kaum aus wirtschaftlichen Motiven gespeist sein. Es sieht vielmehr ganz danach aus, als würde der britischen Wirtschaft ein EU-Austritt wenigstens kurzfristig eher schaden. Mehr als die Hälfte der britischen Exporte gehen in die EU-Mitgliedsstaaten, mehr als die Hälfte der Importe kommen von dort. Mit einem Brexit würde das Land den direkten Zugang zum Binnenmarkt zunächst verlieren – Importe würden teurer, Exporte erschwert. Der Widerstand scheint daher vor allem politischer Natur zu sein. Die Widersacher entpuppen sich als überzeugte Konservative. Ein harter Kern dieser Unternehmer hat sogar kürzlich die City of London Corporation schriftlich aufgerufen, in der Diskussion um die EU einen neutralen Standpunkt einzunehmen – wohl wissend, dass die Corporation als Vertretung der Londoner Finanzbranche für einen Verbleib in der EU ist. Diese seltsame Gemengelage gerade in der Wirtschaft war für den Dachverband der ULA in Europa, die CEC – European Managers, Anlass und Gelegenheit, europäische Führungskräfte zu ihrer Meinung zum Brexit zu fragen. Dazu wurden Prinzip und Methode des ULA-Manager-Monitors auf die europäische Ebene übertragen. Das Ergebnis ist eindeutig: Die Befragten warnen vor einem Brexit und sind sehr besorgt über die Konsequenzen, die ein solcher Schritt mit sich brächte. Mehr dazu erfahren Sie in dieser Ausgabe.

Was bedeutet das Ergebnis für uns? Der voraussichtlich knappe Entscheid im Vereinigten Königreich wird große Auswirkungen auf die politische Struktur der EU haben. Sollten die Briten für den Austritt votieren, würde eine wichtige Stimme für Freihandel und Wettbewerb in der EU entfallen. Ohne das wirtschaftliche Gewicht Großbritanniens – 17 Prozent der EU-Wirtschaftskraft – würde die Union deutlich geschwächt. Es würde schwieriger, mit Großmächten wie den USA, Russland oder China auf Augenhöhe zu verhandeln. Daher wirbt Berlin für den Verbleib Großbritanniens. Und wir in der ULA sollten unseren Teil dazu beitragen, bei Führungskräften für mehr Aufklärung zu sorgen und für einen vernünftigen Umgang mit dem Thema zu werben.

Ihr
Roland Leroux
Dr. Roland Leroux

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG

Hochkaräter für Berlin bestätigt

Am 1. und 2. Juni 2016 findet die sechste Auflage des ULA-Sprecherausschusstages statt – erneut mit einem hochkarätigen Angebot von Referenten. Letzte Plätze bei dieser Weiterbildungs- und Netzwerkveranstaltung für Mitglieder von Sprecherausschüssen sind noch frei. Die Veranstaltung steht unter dem Motto „Schlüsselfaktor Führung“. Sie beleuchtet die Veränderungen, welche die Digitalisierung für die verschiedenen Wirtschaftsbranchen, den Arbeitsalltag und die Mitarbeiterführung mit sich bringt.

Als Eröffnungsrédnerin konnte die ULA die Politikwissenschaftlerin und SPD-Politikerin Gesine Schwan gewinnen. Zu den weiteren Referenten zählen der Staatssekretär im Bundesfinanzministerium Thomas Steffen und der Hauptgeschäftsführer des Branchenverbands der Informationswirtschaft Bitkom Bernhard Rohleder. Daneben treten hochrangige Vertreter aus Technologieunternehmen wie Facebook Deutschland oder der Synaxon AG, aus Stiftungen wie der Bertelsmann Stiftung oder der Konrad-Adenauer-Stiftung sowie aus wissenschaftlichen Forschungsinstituten als Referenten auf. Außerdem halten Fachpolitiker aus allen Bundestagsfraktionen Vorträge.

Die unterschiedlichen beruflichen Hintergründe der Vortragenden erlaubt es, eine Vielzahl einzelner Themenfacetten zu beleuchten, darunter auch die Auswirkungen einer zunehmenden Flexibilisierung auf das Arbeits- und Sozialrecht, das neue Rollenverständnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der digitalen Wirtschaft, die Nutzung von Big Data in der Personalarbeit, das Thema Nachwuchsgewinnung und Begabtenförderung und auf Veränderungen des Verständnisses von „Guter Führung“. Weitere Programm- und Anmeldeinformationen finden sich online unter www.sprecherausschusstag.de. ■

ULA-Nachrichten als Teil der VK-News

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Potenzial ungenutzt



Foto: Mike Watson Images Limited – iStock

Unter dem Eindruck des vom Bundesarbeitsministerium angestoßenen Diskussionsprozesses „Arbeiten 4.0“ hat die ULA eine Umfrage über die Veränderungen im Arbeitsleben von Führungskräften durchgeführt. Demnach bleibt vor allem bei flexiblen Arbeitsmodellen viel Potenzial unausgeschöpft. Allgemein sehen Führungskräfte aber keinen echten Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht.

Fragen nach Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen bildeten einen der Schwerpunkte der über das Führungskräftepanel Manager Monitor durchgeführten Umfrage. Dieser Teil des Fragebogens wurde zusammen mit der ULA-Mitgliedsorganisation EAF Berlin sowie der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (HWR) entwickelt, die zu diesem Thema ein Forschungsprojekt durchgeführt haben.

An der Umfrage nahmen 800 berufliche aktive Führungskräfte aus allen ULA-Mitgliedsorganisationen teil. Die Antworten zeigen: flexible Arbeitsformen werden in den Unternehmen in unterschiedlichen Varianten intensiv genutzt. An erster Stelle steht Teilzeit (82 Prozent), gefolgt von Elternzeit (81 Prozent). Ebenfalls sehr weit verbreitet sind flexible Arbeitszeiten beziehungsweise Vertrauensarbeits-

beitszeit (79 Prozent) sowie Homeoffice (69 Prozent). Bei anderen Formen flexibler Arbeit besteht hingegen noch Luft nach oben: Jobsharing (27 Prozent) und „Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus“ (17 Prozent) belegen die letzten Plätze.

Bei der Frage, welche flexible Arbeitsformen von Führungskräften selbst genutzt werden, erzielt nur eine Antwortkategorie Werte über 50 Prozent: 71 Prozent der Befragten nutzen flexible Arbeitszeiten beziehungsweise Vertrauensarbeitszeit. Mit weitem Abstand folgen Homeoffice (36 Prozent) und Elternzeit (10 Prozent über alle Altersgruppen hinweg).

Nach Altersgruppen und Geschlecht getrennte Untersuchungen decken interessante Unterschiede auf: Frauen nutzen flexible Arbeitsformen wesentlich intensiver als Männer – und

jüngere Arbeitnehmer unter 40 Jahren ebenfalls intensiver als ältere Arbeitnehmer über 60 Jahren. Dies gilt selbst unter Berücksichtigung altersspezifischer Angebote wie etwa einer Arbeitszeitreduzierung im rentennahen Alter. Elternzeit wurde oder wird immerhin bereits von 31 Prozent der befragten Führungskräfte unter 40 Jahren genutzt.

In einem auffälligen Missverhältnis zu der sehr zurückhaltenden Nutzung flexibler Arbeitsformen steht die Bewertung ihrer grundsätzlichen Eignung für Führungskräfte. Neben Vertrauensarbeitszeit, Elternzeit und Homeoffice bewerten mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer auch flexible Arbeitsformen wie Pflegezeit, rentennahe Arbeitszeitreduzierungen oder ein Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als grundsätzlich geeignet für Führungskräfte.

ULA-Nachrichten als Teil der VK-News

Auch die Urteile über die praktischen Wirkungen flexibler Arbeitsformen fallen überwiegend positiv aus. Bezogen auf die Effekte für die Arbeitnehmer sind 59 Prozent der Auffassung, flexible Arbeitszeiten wirkten sich positiv auf die Belastungssituation aus. Nur 19 Prozent sehen keinen Effekt, 19 Prozent einen negativen Effekt und 2 Prozent haben keine Erfahrungen gemacht. Bei Homeoffice sehen immerhin noch 39 Prozent positive Effekte – 24 Prozent sehen keinen Effekt, 16 Prozent einen negativen Effekt, während 10 Prozent keine Erfahrungen gemacht haben. Als tendenziell stresserhöhend wird hingegen Teilzeit angesehen.

Flexibilität fördert Vereinbarkeit

Des Weiteren bescheinigen mehr als zwei Drittel der Befragten der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sowie die Motivation, die Kreativität und die Produktivität. Tendenziell negative Effekte ergeben sich aber für die Kommunikation und die Zusammenarbeit. Mitarbeiterführung

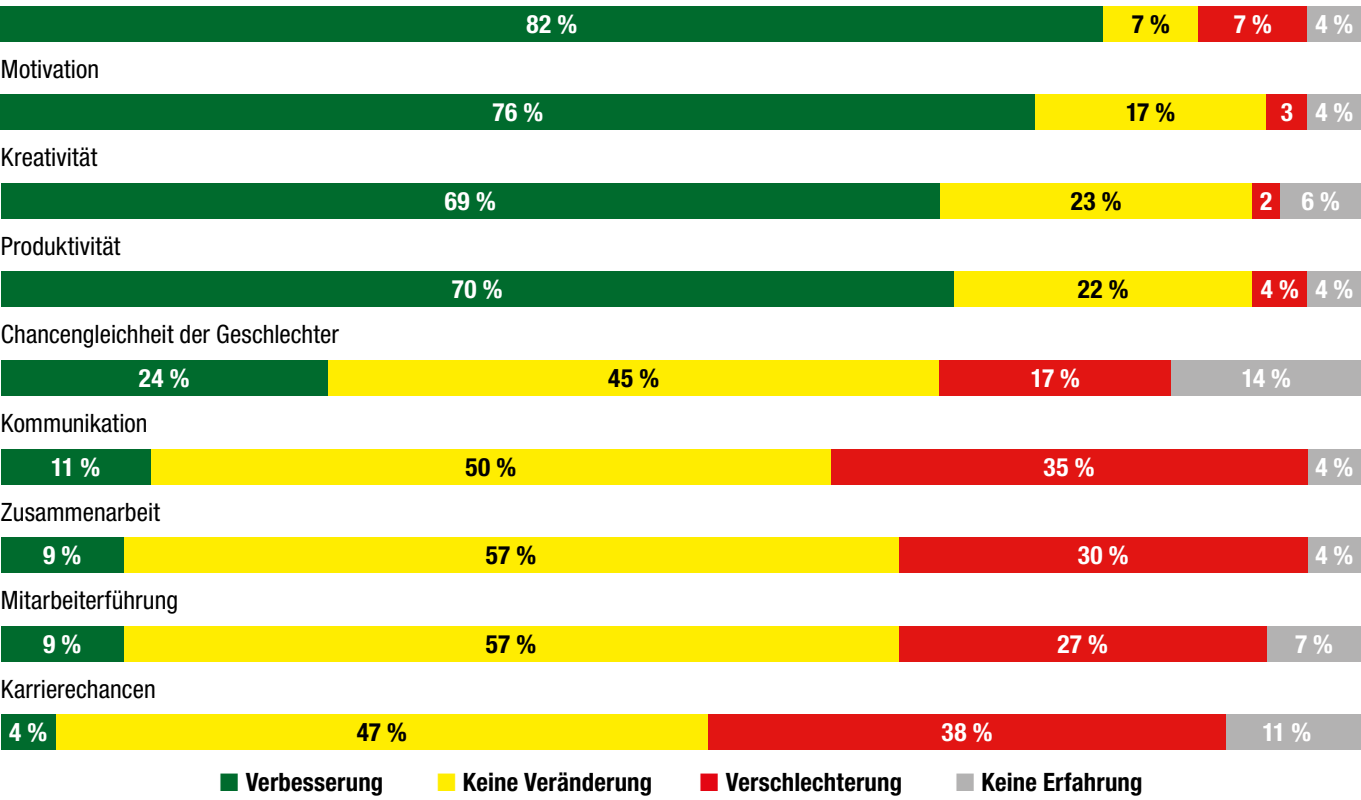
wird also bei einem Mehr an Flexibilität tendenziell schwieriger. Bedenklich ist: 38 Prozent sehen das Risiko von Karrierenachteilen durch die Nutzung flexibler Arbeitsformen. Offenbar ist vielerorts noch eine starke Präsenzkultur wirksam: Nicht nur der persönliche Kontakt, sondern auch die Sichtbarkeit im Unternehmen wären demnach weiterhin karriererelevante Faktoren. Eindeutig fällt auch das Urteil der Befragten über die Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung flexibler Arbeitsformen aus. Diese Antworten liefern Hinweise auf die Ursachen für das beschriebene Missverhältnis zwischen der positiven Bewertung und der spärlichen Nutzung flexibler Arbeitsformen: Es fehlt insbesondere an positiven Rollenvorbildern für Führungskräfte (70 Prozent), an Unterstützung durch die oberste Führung (67 Prozent) und durch direkte Vorgesetzte (64 Prozent).

Ein weiterer Fragenblock widmete sich den Erwartungen der Führungskräfte an die künftige Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialrechts. Die Frage nach dem Reformbedarf, der durch die Digitalisierung und neue Arbeitsformen

entstanden ist, steht im Mittelpunkt des Dialogprozesses, den das Arbeitsministerium im Jahr 2015 mit einem „Grünbuch“ angestoßen hat. Dieser soll bis Ende des Jahres 2016 in ein Weißbuch mit konkreten Gesetzgebungsvorschlägen münden. Aus Sicht der befragten Führungskräfte ist derzeit kein durchgreifender Reformbedarf im Arbeitsrecht zu erkennen. Bei der Mehrzahl der zur Bewertung gestellten arbeits- und sozialrechtlichen Kernregelungen lautete die häufigste Antwort „sollen im Kern so bleiben wie sie sind“.

Tendenziell mehr Regulierung wünschen sich Führungskräfte lediglich in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Eine Lockerung der bestehenden Regelungen ist demgegenüber für rund 40 Prozent der Befragten im Arbeitszeitrecht vorstellbar. Auch eine Lockerung des Bestimmungsrechts der Arbeitgeber über den Ort der Arbeitsleistung, also mehr Spielräume für Tele- und Heimarbeit, stößt bei mehr als einem Drittel der Befragten auf Zustimmung. Unter www.manager-monitor.de gibt es eine vollständige Auswertung der Umfrage mit allen Grafiken. ■

Work-Life-Balance und Lebensqualität



Antworten auf die Frage: „Wenn Sie bereits Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsmodellen für Führungskräfte gesammelt haben wie beurteilen Sie die Effekte auf folgende Faktoren?“ Quelle: Manager Monitor

ULA-Nachrichten als Teil der VK-News

„UNCONSCIOUS BIAS“ IN BEURTEILUNGSSYSTEMEN

Verzerrte Entscheidungen

Menschen stehen im Leben ständig vor Bewertungen und Entscheidungen. Häufig verzichten wir daher auf eine analytische Entscheidung auf Basis der vollständig gesichteten Faktenlage und wählen stattdessen einen leichteren, schnelleren, oft aber nicht auf entscheidungsrelevanten Fakten basierenden Weg. Deshalb hat sich der ULA-Arbeitskreis Führungsfragen intensiv mit unbewussten Vorannahmen – auch Unconscious Bias genannt – in organisationalen Personalbeurteilungssystemen beschäftigt.

Von Professor Matthias Spörrle

Kognitive Abkürzungen werden aus ganz unterschiedlichen Entscheidungsbereichen berichtet: So neigen wir beispielsweise nach einem Produktkauf dazu, neu erhaltene Informationen, die gegen das Produkt sprechen, pauschal abzuwerten. Informationen, die unsere Entscheidung bestätigen, werden hingegen mit höherer Relevanz versehen. Es geht hier also nicht um optimale Informationsverwertung, sondern eher darum, dass wir es uns mit unserer Entscheidung nicht mehr schwer machen.

Ganz ähnliche Phänomene finden sich auch im Bereich der sozialen Wahrnehmung. Beispielsweise neigen wir dazu, Argumente von attraktiven Personen als überzeugender zu beurteilen. Dasselbe Argument aus dem Munde einer weniger attraktiven Person besitzt eine geringere Überzeugungswirkung. Solchen Verzerrungen fallen fast alle Menschen in gleicher Wirkrichtung zum Opfer: Wenige von uns finden ein Argument dann besonders überzeugend, wenn es von einer eher unattraktiven Person vorgebracht wird. Zahlreiche wei-

tere Beispiele für solche systematischen Fehler – *biases* – sind belegt. Neben dem exemplarisch angeführten Beispiel der Attraktivität fungieren unter anderem als die Beurteilung systematisch verzerrende – und meist faktisch irrelevante – Merkmale seitens der beurteilten Person: die Körperform, die Ethnie (Nationalität, Hautfarbe etc.), das Geschlecht, die Körpergröße, die Stimmlage. Wir werden im Rahmen sozialer Beurteilungs- und Bewertungsprozesse systematisch durch solche Informationen beeinflusst, die für die eigentliche Be-

urteilung meist faktisch irrelevant sind. Denn die Attraktivität des Sprechers sollte keinen Effekt auf die Beurteilung des formulierten Arguments haben.

Ein weiteres Problem neben der systematischen Verfälschung ist die Tatsache, dass wir uns dieser Denkabkürzungen oft nicht bewusst sind – *unconscious* –, vielmehr „fühlt es sich so an“, als wäre das vorgebrachte Argument wirklich weniger plausibel. Dies erklärt auch, warum wir uns in entsprechenden Seminaren oder bei entsprechenden Befragungen eher als Opfer erleben und darstellen – viele von uns wissen von individuell widerfahrener Ungerechtigkeit zu berichten –, uns aber seltener auch als Diskriminierende und Ausgrenzende erleben, die andere aufgrund peripherer Merkmale beurteilen. Unser Selbstwert hat „kein Interesse daran“, uns diese nicht leicht verdauliche Erkenntnis zu vermitteln. Somit erleben wir – möglicherweise auch zu Recht – andere als Täter, uns selbst aber – zu Unrecht – nicht. Dies erschwert auch eine individuelle Einsicht in die Problematik und dementsprechend auch in mögliche Interventionsansätze. Solche Suboptimalitäten im Rahmen unserer sozialen Beurteilungsprozesse können vielleicht noch mit einem selbstironisch-mitleidigen Lächeln quittiert und akzeptiert werden, wenn es beispielsweise um wenig relevante Interaktionen mit einer mitreisenden Person in der Bahn geht, die meist für die Beteiligten keine Weichenstellungen für zukünftige Entwicklungen darstellen. Nicht mehr akzeptabel ist es hingegen, wenn berufliche Potenzialbeurteilungen – und damit Karrieren – durch solche Verzerrungstendenzen verfälscht werden. Hierbei geht es nicht nur um individuelle Ungerechtigkeit gegenüber den beurteilten Personen, sondern auch um eine nicht wahrgenommene Verantwortung vonseiten der beurteilenden Person dem Unternehmen gegenüber, dem aufgrund von Entscheidungsverzerrungen wichtige Talente vorzuenthalten oder fälschliche vorgegaukelt werden. Das Reduzieren von Stereotypen in unserem Denken ist mehr als individueller mentaler Luxus: Es ist eine Verantwortung, der sich alle Menschen stellen müssen, die im Rahmen sozialer Systeme Verantwortung übernehmen wollen.

Welche Auswege bieten sich im Umgang mit solchen unbewussten Verzerrungstendenzen im Rahmen professioneller beruflicher Perso-



Foto: privat

Prof.
Matthias
Spörrle

ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Privatuniversität Schloss Seeburg sowie Professor an der Hochschule für angewandtes Management in Erding und Fellow Professor am betriebswirtschaftlichen Lehrstuhl für Strategie und Organisation der Technischen Universität München.

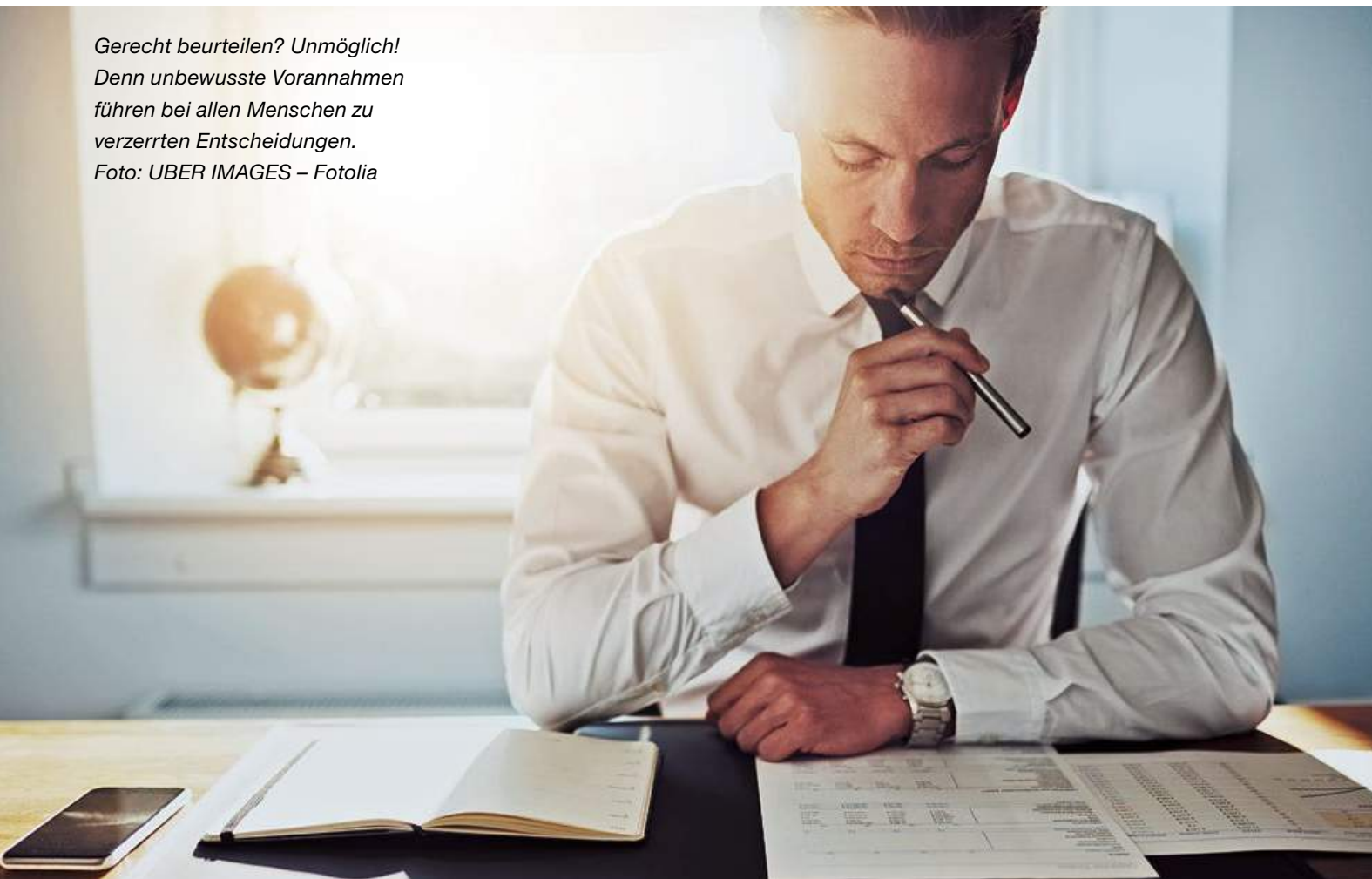
nalbeurteilungen? Grundsätzlich sind hier zwei Wege vorstellbar, die auch verfolgt werden. Der erste Ansatz fokussiert auf das Individuum und versucht mittels unterschiedlicher Interventionen, die individuelle Einsicht des Individuums zu erhöhen und zugleich seine Beeinflussbarkeit durch periphere und irrelevante Hinweisreize zu reduzieren. In der Forschungsliteratur finden sich hoffnungsvolle Belege dafür, dass unbewusste Voreingenommenheiten auf Individualebene nachhaltig reduziert werden können: Zum Ersten durch die Präsentation von stereotypenentgegengesetzten Beispielen – zum Beispiel eine Frau, die als sehr erfolgreiche hochrangige Führungspersönlichkeit auftritt. Zum Zweiten durch die gezielte und forcierte Auseinandersetzung mit dem zu beurteilenden Individuum als Einzelfall – nicht mit den sozialen Kategorien, denen die Person zugehörig ist. Zum Dritten durch Perspektivenübernahme. Zum Vierten durch gezielte Interaktion mit der ansonsten stereotypenhaft bewerteten Gruppe. Entsprechende Impulse können im Rahmen von Entwicklungsmaßnahmen für die Personen mit Beurteilungsfunktionen im Unternehmen gesetzt werden.

Gleichwohl machen es sich Organisationen zu leicht, wenn sie denken, die Verantwortung für die Reduzierung von Bewertungsverzerrungen komplett an das Individuum und an die Personalentwicklung abgeben zu können. Vielmehr müssen parallel dazu als zweiter Weg vor allem organisationale Strukturen und

Prozesse so gestaltet werden, dass die verzerrte Beurteilung erschwert wird. Besonders anfällig für Verzerrungstendenzen sind informelle, wenig standardisierte, Abkürzungen – also Zeitersparnis – belohnende Entscheidungsprozesse, bei denen die beurteilenden Personen ihre Überlegungen nicht darlegen und rechtfertigen müssen sowie den Prozess weitgehend eigenmächtig und spontan gestalten können. Standardisierte Prozesse mit klar vorgegebenen Abläufen sowie Beurteilungs- und Erfüllungskriterien, bei denen von Anfang an periphere Merkmale der zu beurteilenden Person wie etwa das Geschlecht so weit wie möglich ausgeblendet werden und bei denen eine Beurteilung durch klare Kriterien auch vor anderen zu rechtfertigen ist, sind weniger anfällig für Verzerrungstendenzen. Eine klare Standardisierung und explizite Formalisierung von Bewertungsprozessen, die sich zwar im Rahmen veränderter Anforderungen und Rahmenbedingungen ändern können und müssen, die aber zu einem gegebenen Zeitpunkt stets eindeutig und explizit sind, haben sich in vielen wirtschaftlichen und organisationalen Bereichen als äußerst hilfreich erwiesen – ob in der Gestaltung von Produktionsprozessen, im operativen Controlling oder in der Logistik. Die Forschung spricht in konsistenter Weise dafür, dass auch die Personalbeurteilung in all ihren Facetten von ähnlichen Entwicklungen profitieren würde.

Manche Menschen denken, dass sie aufgrund ihrer Intuition und Menschenkenntnis in der Lage sind, auch ohne standardisierte Verfahren und Prozesse „zu erspüren“, welche Leistung eine zu beurteilende Person für das Unternehmen erbringen wird. Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Menschen sich irren. Ihr Eindruck rührt wahrscheinlich daher, dass sie sich aus Gründen des Selbstwerts mit höherer Wahrscheinlichkeit an die Entscheidungen erinnern, bei denen sie richtig lagen und mit geringerer Wahrscheinlichkeit an ihre nicht zutreffenden Beurteilungen. Ich möchte abschließend auf ein Problem in der Umsetzung aufmerksam machen: Wenn in den Personalbeurteilungsprozessen der Unternehmen noch informelle „Hintertürchen“ bestehen, durch welche die ganz wenigen intuitiv richtig Entscheidenden ganz formlos hindurchschreiten können, um eine Beurteilung abzugeben, werden auch andere Menschen durch diese Abkürzung hindurch folgen. Und Sie wissen ja: Verzerrt beurteilen immer die anderen. ■

*Gerecht beurteilen? Unmöglich!
Denn unbewusste Vorannahmen
führen bei allen Menschen zu
verzerrten Entscheidungen.
Foto: UBER IMAGES – Fotolia*



ULA-Nachrichten als Teil der VK-News



Foto: Nerthuz – Shutterstock

FÜHRUNGSKRÄFTEPANEL

Manager Monitor auch für Europa

Mit dem European Managers Panel (EMP) hat die CEC – European Managers in Brüssel, der Europäische Dachverband der ULA, von den Erfahrungen des Manager Monitors profitiert und dessen Konzept auf 15 Mitgliedstaaten der EU übertragen. Damit wurden nun erstmalig rund 1.250 repräsentativ ausgewählte Führungskräfte aus wichtigen EU-Ländern zu aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen befragt.

Thema der jüngsten Umfrage waren die Erwartungen der Führungskräfte angesichts der aktuellen Herausforderungen der EU durch die Flüchtlingskrise, die Finanzkrise und die Bedrohung durch den islamischen Terrorismus. Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich, dass die Führungskräfte grundsätzlich ein tiefes Vertrauen in das europäische Projekt als solches haben. Führungskräfte wissen um die Bedeutung der EU für die wirtschaftliche Entwicklung aller Mitgliedstaaten. Allerdings haben die jüngsten Krisen und Bedrohungen durchaus auch Auswirkungen auf ihre allgemeine Zuversicht. So sind die Befragten sehr besorgt über die Flüchtlingskrise und den islamischen Terrorismus. Sie sehen das Potenzial, dass die bislang ungelöste Flüchtlingskrise die Grundfesten Europas gefährdet.

Hinsichtlich der europäischen Wirtschaft scheinen die Manager über die Auswirkungen des Spar- und Konsolidierungskurses „gemischte Gefühle“ zu haben. Die Umfrageteilnehmer sind fast gleichmäßig zwischen Kritikern und Befürwortern der Sparpolitik aufgeteilt. Da die befragten Führungskräfte zum einen Teil aus den von der Wirtschaftskrise hart getroffenen südlichen

EU-Mitgliedstaaten und zum anderen Teil aus den wirtschaftlich eher prosperierenden nordischen Ländern kommen, erstaunt die unterschiedliche Sichtweise nicht. Leider ist es aus technischen Gründen noch nicht möglich, die Antworten zwischen den teilnehmenden Ländern zu filtern, um für diese Aussage einen exakten Nachweis zu liefern.

Führungskräfte warnen vor Brexit

Die mögliche Entscheidung der britischen Bevölkerung, nach einem Referendum in diesem Jahr die EU zu verlassen, wird von Europas Führungskräften eindeutig als Rückschritt gesehen. Sowohl für das Vereinigte Königreich als auch für die EU werden die wirtschaftlichen Folgen als gravierend eingeschätzt. Ähnlich wird die mögliche Abspaltung Kataloniens von Spanien bewertet: Auch hier sehen die Befragten schwere Nachteile für beide Seiten. Interessant ist jedoch: Die Führungskräfte sind optimistisch, dass diese Szenarien am Ende nicht eintreten werden. Vielmehr gehen die Umfrageteilnehmer davon aus, dass die Bevölkerungen in den entsprechenden Referenden mehrheitlich für den Verbleib stimmen werden.

Eine weitere Frage betraf die Eigensicht der Führungskräfte: Demnach sind die Führungskräfte teilweise besorgt über ihr Image, erwarten allerdings keine schnelle Besserung. So glaubt die Mehrheit der Befragten, dass die öffentliche Wahrnehmung der Führungskräfte in fünf Jahren nicht besser sein wird als aktuell. Daher wird die CEC ein Projekt starten, um hier in die Tiefe zu gehen: In der nächsten Umfrage des EMP werden die Identität und die Wünsche der Führungskräfte bezüglich der Arbeitswelt von morgen abgefragt. Daraus soll dann ein Europäisches Manifest der Führungskräfte entstehen und dies später zum Kern einer Resolution des Europäischen Parlaments zur Lage der Führungskräfte gemacht werden.

Unter info@cec-managers.org kann eine ausführliche Beschreibung der Umfrageergebnisse auf Englisch oder Französisch bei der CEC per E-Mail angefordert werden. Eine Teilnahme und Registrierung im EMP durch Mitglieder der ULA-Verbände ist ausdrücklich erwünscht und kann über <https://www.cec-managers.org/press-room/surveys.html> erfolgen. ■

ARBEITEN 4.0

Kompromiss bei Flexibilität?

Welche Änderungen sind angesichts der Digitalisierung im Arbeits- und Sozialrecht erforderlich? Eine Antwort auf diese Frage will das Bundesarbeitsministerium noch vor Ende 2016 in Form eines „Weißbuchs“ abgeben. Dies kündigte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Mitte März an.

Technologische Veränderungen und Individualisierung erfordern einen neuen „Flexibilitätskompromiss“, so Nahles. Arbeiten nach dem Modell *One size fits all* funktionieren nicht mehr. Anlass war die „Halbzeitkonferenz“ des Diskussionsprozesses „Arbeiten 4.0“, an der auch ULA-Präsident Dr. Roland Leroux teilgenommen hat. Dieser begann im Mai 2015 mit der Vorlage eines „Grünbuchs“. Grün- und Weißbücher sind als Instrumente der Europäischen Kommission bekannt geworden. Grünbücher enthalten mehr Fragen als vorgefertigte Antworten. Sie verstehen sich als Einladung zum Dialog. Die darauf folgenden Weißbücher benennen typischerweise bereits konkrete gesetzgeberische Vorschläge. Im Mittelpunkt des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ standen verschiedene Themen.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber viel für eine flexiblere Verteilung der Lebensarbeitszeit über den Erwerbsverlauf getan. Eltern- oder Pflegezeit ermöglichen eine Kapung von Belastungsspitzen bei familiären

Verpflichtungen. Aus ULA-Sicht ist das Potenzial aber nicht ausgeschöpft: Instrumente wie Lebensarbeitszeitkonten, die für weitere Zwecke Freistellungen oder Reduzierungen der Arbeitszeiten ermöglichen, funktionieren in der Praxis nur unzureichend.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Leitende Angestellte unterliegen dem Arbeitszeitgesetz nicht. Andere Führungskräfte verfügen dank Vertrauensarbeitszeitmodellen mehrheitlich über ein hohes Maß an Flexibilität. Das deutsche Arbeitszeitgesetz regelt besonders die werktägliche Arbeitszeit strenger, als es die europäische Arbeitszeitrichtlinie vorschreibt. Die Regierung hat also Raum für Reformen. Aus ULA-Sicht wäre eine Reform gelungen, wenn sie einerseits den Arbeitnehmerwunsch nach mehr Autonomie erfüllt, zugleich aber weiterhin wirksamen Schutz vor Überlastung bieten würde.

Verschiedenartige Erwerbsformen

Die abhängige Beschäftigung auf Basis ei-

nes Arbeitsvertrags konkurriert vermehrt mit anderen Erwerbsformen, besonders mit Werkverträgen. Vor allem bei Werkverträgen sieht das Arbeitsministerium Potenzial für Missbrauch. Aus Sicht der ULA ist der Werkvertrag grundsätzlich ein bewährtes Instrument im Rahmen einer arbeitsteilig organisierten Wirtschaft. Dennoch könnte es sinnvoll sein, in zwei Fragen rechtliche Abgrenzungen zu präzisieren: Bei der Auslagerung ganzer Aufgabenbereiche durch Unternehmen dürfen die Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung nicht unterlaufen werden. Einzelne selbstständige Werkvertragsnehmer, häufig hoch qualifiziert und sogar besser bezahlt als Arbeitnehmer, dürfen hingegen nicht unnötig unter den Verdacht der Scheinselbstständigkeit geraten.

Absicherung flexibel Beschäftigter

Diskutiert wird auch über die soziale Absicherung von Personen, die weder über die gesetzliche Sozialversicherung noch anderweitig, zum Beispiel über berufsständische Versorgungswerke, gegen grundlegende Lebensrisiken abgesichert sind. Hier tendiert das Arbeitsministerium offenbar doch zu einem One-size-fits-all-Ansatz, nämlich zu einer Einbeziehung in die gesetzliche Sozialversicherung. Die ULA sieht dies kritisch, letztlich als Vorbereitungshandlung für die Einbeziehung aller Beschäftigungsformen in eine Bürgerversicherung. Dies wäre sowohl falsch als auch unnötig. Die deutsche Sozialpolitik beruht auf einer Tradition der Vielfalt, die für unterschiedliche Beschäftigtengruppen verschiedenartige, jeweils gut funktionierende Systeme zugelassen hat. Sie spricht sich dafür aus, diese Vielfalt zu erhalten.

Unter www.ula.de/stellungnahmen hat die ULA eine ausführliche Stellungnahme zu diesen und weiteren Regulierungsfragen veröffentlicht. ■



Arbeit 4.0 erfordert mehr Flexibilität: Das klassische Konzept des Arbeitsplatzes muss aus Sicht der Führungskräfte teilweise neu gedacht werden. Foto: Michael Jung – iStock

ULA-Nachrichten als Teil der VK-News

UMFRAGE ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Frauen benachteiligt

Ende letzten Jahres hat der ULA-Mitgliedsverband VAA zum sechsten Mal seine Umfrage zur beruflichen Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemischen Industrie durchgeführt. Die Chancengleichheitsumfrage belegt: Chancengleichheit besteht bei der beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen nach wie vor nicht.

Frauen sind seltener in Führungspositionen vertreten als Männer, weil sie aufgrund ihres Geschlechts systematisch benachteiligt werden. Zu diesem eindeutigen Ergebnis kommt die VAA-Chancengleichheitsumfrage 2015. Erstmals wurden im Rahmen der Umfrage für die Karriere potenziell relevante Variablen wie das Alter, die Höhe des individuellen Ausbildungsabschlusses und die Dauer der Berufstätigkeit methodisch kontrolliert und können deshalb als Erklärung für die Nachteile von Frauen bei der Karriereentwicklung ausgeschlossen werden. So sind trotz vergleichbarer Alters- und Qualifikationsverteilung nur 26 Prozent der Frauen, aber 36 Prozent der Männer als leitende Angestellte in ihren Unternehmen tätig. Eine führende, leitende oder mitentscheidende Position bezogen auf das Budget oder auf die Strategie ihres Unternehmens üben 38 Prozent der Männer, aber nur 30 Prozent der Frauen aus. Besonders deutlich ist der Geschlechterunterschied bei höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Während nur vier Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, liegt dieser Anteil bei den Männern mit neun Prozent mehr als doppelt so hoch.

Dass diese Chancenungleichheit von den weiblichen Führungskräften auch wahrgenommen wird, zeigt die Umfrage ebenfalls: Zwar empfinden die meisten Befragten eine Benachteiligung aufgrund der jeweiligen soziodemografischen Merkmalsausprägung (Geschlecht, Alter, Herkunft), die auf sie selbst zutrifft. Frauen empfinden die Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechtes aber wesentlich stärker als Männer.

Gegenstand der Chancengleichheitsumfrage ist regelmäßig auch der Umfang der Berufstätigkeit. Die aktuelle Befragung zeigt, dass an diesem Punkt nach wie vor erhebliche Geschlechterunterschiede bestehen: 22 Prozent

der weiblichen, aber nur knapp vier Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer gaben an, gegenwärtig in Teilzeit zu arbeiten. Die durchschnittliche Dauer der Teilzeittätigkeit liegt bei den Frauen bei 6,4 Jahren, bei den Männern hingegen bei nur 2,5 Jahren. Neu in den Fragebogen aufgenommen wurden Fragen danach, welche Auswirkungen Teilzeitarbeit zugeschrieben werden. Dabei zeigt sich, dass Frauen Teilzeitarbeit häufiger als hinderlich für die berufliche Entwicklung bewerten, eine Teilzeittätigkeit aber dennoch insgesamt positiver einstufen als Männer. Deren Wunsch nach Teilzeitarbeit ist sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft geringer ausgeprägt als bei Frauen.

Elternzeit wird von Frauen mehr als doppelt so häufig und mehr als dreimal so lange in Anspruch genommen wie von Männern. Insgesamt hat rund ein Viertel der Befragten die eigene Berufstätigkeit mit einer Elternzeit unterbrochen. Während der Anteil der Frauen im Vergleich zur vorherigen Befragung aus dem Jahr 2010 von 25 auf 35 Prozent (durchschnittliche Dauer: 14,8 Monate) angestiegen ist, wuchs er bei den Männern von 2 Prozent auf fast 15 Prozent (durchschnittliche Dauer: 4,8 Monate). Dabei gibt es Hinweise auf eine Veränderung zwischen den Generationen: Je jünger die Befragten, desto eher gleichen sich die Geschlechterunterschiede an.

Auch bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung ergibt sich ein differenziertes Bild für die beiden Geschlechter: Unter den Frauen fühlt sich nur rund ein Viertel leistungs- und positionsgerecht bezahlt – bei den männlichen Befragten liegt dieser Anteil mit 37 Prozent deutlich höher. Die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung insgesamt ist bei den Teilnehmern der VAA-Chancengleichheitsumfrage in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Während vor 15 Jahren noch drei Viertel aller Männer und rund zwei Drittel aller Frauen in dieser Hinsicht zufrieden waren, sind es bei den Männern inzwischen nur noch die Hälfte, bei den Frauen sogar nur noch ein Drittel.

Bereits seit 1990 führt der VAA alle fünf Jahre seine Chancengleichheitsumfrage durch. Die umfassenden Ergebnisse der aktuellen Umfrage werden in Kürze als Broschüre veröffentlicht, die unter www.vaa.de heruntergeladen werden kann. ■



Fairer Konkurrenzkampf? Mitnichten. Bei der Chancengleichheit männlicher und weiblicher Führungskräfte bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede. Foto: shironosov – iStock

Impressum ULA-Nachrichten

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin; VAA – Führungskräfte Chemie · Mohnstraße 11 – 17 · 50670 Köln
Telefon 030 3069630 · Fax 030 30696313 · E-Mail info@ula.de · www.ula.de

Inhalt und Redaktion: Ludger Ramm, Andreas Zimmermann, Wencke Jasper · Berlin; Timur Slapke, Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: 6-mal jährlich

Verbreitete Auflage: 35.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH · Public Relations · Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

Save the date!

Mitgliederversammlung

7.–9. Oktober 2016

Berlin

Für Mitglieder und Interessenten

Wir freuen uns sehr, alle Mitglieder und Interessenten des Völklinger Kreis e.V. zur diesjährigen Mitgliederversammlung begrüßen zu dürfen.

Es erwartet Euch ein abwechslungsreiches Programm im Herzen der deutschen Hauptstadt, das genügend Anlässe und Gelegenheiten zur Wiedersehensfreude, zum beruflichen Netzwerken und für neue Bekanntschaften bietet – so etwa während des Jahresempfangs am Freitagabend oder beim traditionellen Gala-Dinner am Sonnabend. Für Eure Partner, die nicht Mitglied im VK sind, haben wir ein interessantes, abwechslungsreiches und kurzweiliges Programm zusammengestellt, das überraschende Einblicke in Berlin bietet.

Das endgültige Programm wird in den kommenden Wochen mit den aktuellen Unterlagen zur Mitgliederversammlung verschickt.

Wir freuen uns auf Euch, auf ein Kennenlernen und Wiedersehen in Berlin!

Patrick Dommaschk, Peter Klimberg, Arno Konnegen, Bernd Schachtsieck und Thomas Silberbauer (Regionalkoordinatoren Berlin) sowie Joachim Odenbach (für das Organisationsteam der MV 2016).

Pressemitteilungen

Völklinger Kreis



PRESSEERKLÄRUNG

Hass darf keine Karriere machen

13.05.2016

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Homo- und Transphobie (IDAHOT) am 17. Mai warnt der Völklinger Kreis vor einem gesellschaftlichen Roll-Back. Gleichzeitig begrüßt der Berufsverband schwuler Führungskräfte die Aufarbeitung der Unrechtsurteile nach §175 durch die Bundesregierung. Auch antischwule Gewalt (MANEO-Report für 2015) ist Thema.

Der Vorsitzende des Vorstands, René Behr, erklärt: „Immer häufiger werden unter dem falschen Deckmantel ‚konservativ‘ menschenverachtende Vorurteile verbreitet – gegen Lesben, Schwule und Bisexuelle, gegen inter- und transgeschlechtliche Menschen (LGBTI), gegen Migranten, Flüchtlinge, über Angehörige bestimmter Religionen. Die politische Diskussion wird schärfer und verletzend. Viele Kritiker fühlen sich angeblich von der ‚political correctness‘ in ihrer Meinungsfreiheit beschränkt. Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut unserer politischen Landschaft. Das sieht man gerade im Vergleich mit Ungarn, Russland oder der Türkei, wo auch LGBTI-Aktivisten staatlichen Repressionen ausgesetzt sehen. Wer ‚political correctness‘ als Gegenentwurf zur Meinungsfreiheit sieht, hat nicht verstanden, dass es dabei gerade um Respekt vor Andersdenkenden geht.“

Beängstigten die auch das konstant hohe Niveau von homo- und transphoben Gewalttaten. „Die zügellose Rhetorik in Diskussionen, auf Bildungsplan-Demos und im Internet entmenslicht Homosexuelle. Dadurch sinkt die Hemmschwelle, persönlich beleidigend und körperlich gewalttätig zu werden.“ Behr wünscht sich eine sachliche Auseinandersetzung und Respekt, statt immer mehr die Herabwürdigung von Personen oder Gruppen zu befördern. Dabei dürfen weder in politischen Talkshows noch im alltäglichen Gespräch Vorurteile unwidersprochen bleiben. „Wer für Meinungsfreiheit plädiert, muss auch aushalten, dass man seine Meinung als Irrtum oder gar Lüge entlarvt“,

In der Diskussion um die Rehabilitierung von Schwulen, die nach Unrechtsparagrafen §175 verurteilt wurden, sehe man den Erkenntnisgewinn auch in der Politik. „Ich danke der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und der Leiterin Christine Lüders für die rechtliche Aufarbeitung. Es wird Zeit, das Unrecht des Rechtsstaats zuzugeben. Wiedergutmachen kann man diese Entwürdigungen nicht. Doch die Ehre der Betroffenen muss rehabilitiert werden. Nicht nur Karrieren wurden durch die menschenrechtswidrige Fortsetzung von NS-Gesetzen beendet. Viele Männer wurden ins persönliche Unglück gestürzt. Minister Maas muss seiner Ankündigung Taten folgen lassen und die Bundesregierung muss mitziehen“, richtet Behr den Aufruf an die Politik.

Kontakt: Bernd Ostermayer, presse@vk-online.de, 030 30101955

Der Berufsverband Völklinger Kreis e.V. (VK) ist das Netzwerk schwuler Führungskräfte und Selbstständiger und der Partner für berufliche Förderung, Wertschätzung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Er setzt sich für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld schwuler Führungskräfte ein und kämpft aktiv für die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im Arbeitsleben. Die über 700 Mitglieder organisieren sich in einem Netzwerk von 14 Fach- und 21 Regionalgruppen. In den Fachgruppen bündelt der VK sein Fachwissen und macht es seinen Mitgliedern nutzbar. In den Regionalgruppen werden der berufsübergreifende Erfahrungsaustausch sowie gegenseitige Unterstützung im beruflichen und privaten Bereich gelebt. Wichtige Projekte des Völklinger Kreis e. V.: Alle zwei Jahre erstellt und veröffentlicht der VK eine Studie zum Diversity Management in Deutschland, die aktuelle Studie ist unter http://www.vk-online.de/fileadmin/vk/Geschaeftsstelle/Studien/Diversity/2013_Studie_DiM_Zusammenfassung.pdf zusammengefasst. Der Völklinger Kreis e. V. zeichnet alle zwei Jahre Arbeitgeber mit dem Max-Spohr-Preis aus, die sich im Rahmen ihres vorbildlichen Diversity Managements nachhaltig auch der Belange ihrer lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Beschäftigten annehmen. Gemeinsam mit der Karrieremesse sticks&stones hat der Völklinger Kreis e. V. das Diversity-Siegel PRIDE175 für Deutschlands stolzeste Unternehmen und Organisationen entwickelt.

Völklinger Kreis e.V.
Bundesverband
schwuler Führungskräfte
Kaiserdamm 31
14057 Berlin

Vorstand
René Behr (Vorsitzender)
Andreas Wahl-Ulm (stellv. Vorsitzender)
Torsten v. Beyme-Wittenbecher
Arthur Dammer-Hendricks
Michael Kauch
René Oehler
R. Sebastian Straub

Pressereferat
Bernd Ostermayer
Fon: +49 30 30111955
Mobil: +49 177 9786026
presse@vk-online.de
vk-online.de/presse

Amtsgericht
Berlin-Charlottenburg
VR: 28563B

Pressemitteilungen

Zur Veröffentlichung des offenen Briefes am 01.06.2015
unter <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/homo-ehe-promis-fordern-gleichstellung-a-1036516.html>

Der Völklinger Kreis unterstützt den offenen Brief zur Öffnung der Ehe

Es ist Zeit, die Diskriminierung homosexueller Arbeitnehmer zu beenden

Der Vorsitzende des Berufsverbandes Völklinger Kreis e. V., René Behr, zählt zu den Mitzeichnern des heute auf SPIEGEL online veröffentlichten Briefes an die Bundeskanzlerin Dr. Merkel. In dem Brief fordern führende Köpfe der Bundesrepublik, die letzten systematischen Diskriminierungen gleichgeschlechtlicher Partnerschaften durch den Staat zu beenden. Behr begründet die Unterstützung durch einen Berufsverband:

„Eine Partnerschaft ist zwar eine private Angelegenheit, hat jedoch wichtige Auswirkungen auf die Berufssphäre. Zwei Argumente waren für meine Vorstandskollegen und mich ausschlaggebend, diesen offenen Brief mit zu unterzeichnen. Die sachlich unbegründete rechtliche Zweitklassigkeit der eingetragenen Lebenspartnerschaft hat für Berufstätige große Nachteile, wenn sie vom Arbeitgeber ins Ausland abgeordnet werden. In wirtschaftlich wichtigen Ländern wie den USA, China und dem arabischem Raum sehen sich die Lebenspartner dieser Arbeitnehmer schweren Diskriminierungen ausgesetzt. In den USA werden Lebenspartnerschaften nicht als Ehe anerkannt, von Aufenthalts- bis Arbeitsrecht werden die Partner wie Fremde behandelt – verheirateten homosexuellen Paaren aus den Niederlanden oder Spanien stehen hingegen die gleichen Rechte zu wie deutschen heterosexuellen Paaren. In China und afrikanischen Ländern sind die Arbeitnehmer automatisch durch die Angabe ihres Familienstandes als schwul oder lesbisch geoutet – eine Tatsache, die dort strafrechtlich verfolgt werden könnte.“

Das automatische Outing beim Arbeitgeber durch eine Lebenspartnerschaft im Personalbogen ist der andere wichtige Grund, warum wir für unsere Mitglieder eine Öffnung der Ehe fordern und uns dem offenen Brief von Herr und Speer anschließen. Besonders bei kirchlichen Trägern führt die Lebenspartnerschaft als automatisches Outing gegenüber der Personalstelle oft zu Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Auch bei anderen Arbeitgebern können wir nicht ausschließen, dass aufgrund des Bekanntwerdens einer Lebenspartnerschaft und damit der Homosexualität des Arbeitnehmers Diskriminierungen auftreten. Leider ist Diversity Management nicht in allen Betrieben selbstverständlich, und besonders in der Dimension der sexuellen Identität fehlt es oft an funktionierendem Diskriminierungsschutz durch den Arbeitgeber.“

Die Pressemitteilungen in voller Länge finden Sie unter: www.vk-online.de/presse/pressemitteilungen

Weitere Pressemitteilungen:

Pressemitteilung vom 27.05.2015

Kabinett beschließt 23 kleine, mutlose Schritte zur Gleichberechtigung

Die Bundesregierung beginnt zwei Jahre nach Amtsantritt den ersten Prozess, die Diskriminierung von Lebenspartnerschaften abzubauen. Von über 100 diskriminierenden Regelungen werden 23 im Kabinettsentwurf angeglichen, viele berühren auch die Arbeit und den Beruf. Der Vorsitzende des Berufsverbandes schwuler Führungskräfte Völklinger Kreis, René Behr, begrüßt diese erste Bewegung bei den Rechten homosexueller Lebenspartnerschaften in dieser Legislatur: ...

Pressemitteilung vom 27.10.2015

Schwule und Lesben spenden für Flüchtlinge

Die Berufsverbände luden anlässlich ihrer Mitgliederversammlungen zu einer Gala in Frankfurt am Main. Die Organisatoren richteten für die 200 Gäste der Veranstaltung eine Tombola mit Preisen aus, die Mitglieder und Sponsoren zur Verfügung gestellt hatten. Die Lose fanden regen Absatz und konnten restlos verkauft werden. Über 3000 Euro wurden von den Mitgliedern als Spende für das Projekt Miles gesammelt, mit dem der LSVD Berlin-Brandenburg schwule, lesbische, bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Migranten und Flüchtlinge unterstützt. ...

Pressemitteilung vom 24.02.2016

Max-Spohr-Preisträger hat ersten offenen schwulen Vorstand

Durch die „beiläufige“ Erwähnung seines Lebenspartners Jürgen ist Niek Jan van Damme der erste Vorstand in einem deutschen Spitzenunternehmen, der als aktiver Unternehmensführer in der Öffentlichkeit über seine Homosexualität gesprochen hat. Der Vorstand steht einem Unternehmen vor, das 2012 der Völklinger Kreis für vorbildliches Diversity Management ausgezeichnet hat. Die Strategie der Telekom, mit der Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter umzugehen, ist nachhaltig angelegt und ganzheitlich gedacht. Insbesondere klammert die Deutsche Telekom im Diversity Management die Dimension sexueller Orientierung nicht aus. ...

Pressemitteilung vom 21.03.2016

Völklinger Kreis trauert um Dr. Guido Westerwelle

Der Völklinger Kreis ist betroffen vom viel zu frühen Tod von Dr. Guido Westerwelle. Als Bundesvorsitzender der FDP und Bundesaußenminister war er eine weltweit sichtbare schwule Führungskraft. Auch wenn sich viele an seinem Auftreten, seiner Politik und seiner Persönlichkeit gerieben haben, war er auch vielen ein Vorbild. Ein offener schwuler Mann, dem nichts erspart wurde, dem innerhalb und außerhalb seiner Partei viel Häm und Homophobie entgegenschlug und der seinen Weg unbeirrbar ging – das hat gerade junge Schwule daran erinnert, sich nicht klein machen zu lassen, Rückgrat zu zeigen und sich nicht zu verstecken. ...

Presseschau

Der VK wurde auch im vergangenen Jahr häufig in anderen Medien zitiert

WirtschaftsWoche 28, 03.07.2015



Sex sollte nicht nur Privatsache sein

René Behr
Präsident Völklinger Kreis

Die Einführung der Homo-Ehe ist gelebte Gleichberechtigung – vor allem aber ökonomisch notwendig.

Es ist wem meine Mitarbeiter ins Bett gehen, ist Privatsache und hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen! So oder ähnlich äußern sich Arbeitgeber gern, wenn es um die Behandlung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans- und intergeschlechtlichen Mitarbeitern und deren Sichtbarkeit im Betrieb geht. Das klingt erst mal vernünftig. Aber sexuelle Orientierung ist eben nicht nur „mit wem man ins Bett geht“, sondern viel mehr: Es geht um Lebensgestaltung und die eigene Identität. Wenn ein Mitarbeiter Teile seiner Persönlichkeit versteckt, geht für das Versteckenspiel Energie verloren – Energie, die für die Arbeit benötigt wird. Unternehmen und Volkswirtschaften stehen im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Um in der Wirtschaft der kommenden Jahrzehnte vom Mitspielen zu können, wird sie auf moderne, gut ausgebildete, fachlich und sozial versierte Mitarbeiter angewiesen und suchen diese weltweit. Wo sich solche Menschen niederlassen, hat Richard Florida in seiner Studie „The Rise of the Creative Class“ untersucht: dort, wo sie ihre Freiheit ausleben können, wo das Leben vielfältig ist und sie vor Diskriminierung geschützt sind. Die Rechte und gesellschaftliche Situation von homo-, trans- oder intersexuellen Menschen sind für viele Bewerber ein Lackmustest, wenn sie von mehreren Unternehmen in verschiedenen Ländern umworben werden. Seit der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs der USA zur Öffnung der Ehe gibt es westlich von uns – bis zum Pazifik – keine Demokratie ohne gleiche Eherechte für schwule und lesbische Paare. Wenn Deutschland seine Diskriminierung im Eherecht behält, geraten dieses Land und mit ihm alle seine Unternehmen ins Hintertreffen. Nach deutschem Recht „verpartnerte“ Mitarbeiter, die in die USA entsandt werden, können ihren Partner nicht so einfach mitnehmen wie ein schwuler Franzose oder eine lesbische Niederländerin. Umgekehrt wird sich kaum eine verheiratete homo-, trans- oder intersexuelle Führungskraft für eine Stelle in einem Land entscheiden, das ihre Ehe nicht anerkennt.

Es ist daher im Interesse jedes einzelnen Unternehmens in Deutschland und auch im Interesse jedes Bürgers, diesen Nachteil zu beseitigen. Die Ungleichbehandlung der Ehe ist mehr als ein Symbol für institutionalisierte Diskriminierung. Sie ist ein greifbarer Nachteil für jeden Arbeitnehmer, der nicht heiraten darf, sondern nur „sich verpartnern“ – und dieser Nachteil kumuliert sich beim Arbeitgeber. Es ist im Interesse jedes Arbeitgebers, sich jetzt und mit Nachdruck für die Öffnung der Ehe einzusetzen. Nicht als PR-Maßnahme, nicht aus Gutmenschenhum, sondern aus wirtschaftlicher Abwägung sollten deutsche Arbeitgeber jetzt nicht nur Regenbogen posten und #heffüralle twittern: Sie sollten ihr volles Gewicht für diese Sache in die politische Waagschale werfen.


Behr ist Chef des Völklinger Kreises, der Interessen homosexueller Führungskräfte vertritt, und Personalleiter eines großen Unternehmens.

Jahrbuch des VAA 2015

Gastbeitrag von René Behr, Völklinger Kreis 21

Ist Diversity Management unsexy?

Zur sogenannten inneren Dimension von Diversity gehört neben Aspekten wie dem Alter, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit und den physischen Fähigkeiten auch die sexuelle Orientierung. René Behr, Vorstandsvorsitzender des Verbandes schwuler Führungskräfte Völklinger Kreis e. V. (VK), fasst in seinem Gastbeitrag für das VAA-Jahrbuch die Ergebnisse der VK-Studie „Diversity Management in Deutschland 2013“ zusammen und erläutert, warum in manchen Unternehmen Personalstrategie zur Privatsache gemacht wird.



René Behr ist seit 2011 ehrenamtliches Vorstandsmitglied des Berufsverbandes Völklinger Kreis e. V. und seit 2014 Vorsitzender des Gremiums. Als Head of Human Resources in einem internationalen Unternehmen lebt und arbeitet er in der Nähe von Stuttgart. Neben dem Engagement im Völklinger Kreis ist er auch im Beirat der Stiftung ProOut@Work und engagiert sich für weibliche Karrieren durch PANDA. Foto: Völklinger Kreis

Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität und Religion beziehungsweise Weltanschauung.

Der Völklinger Kreis untersucht seit 2005 in zweijährigen Abständen den Umgang deutscher Unternehmen mit Diversity Management unter besonderem Augenmerk auf die Dimension sexuelle Orientierung. Diese Untersuchung kann nur einen nicht repräsentativen Ausschnitt der Arbeitgeber darstellen, wir haben uns daher auf Organisationen mit über tausend Beschäftigten konzentriert. Die Akquise unserer Studienteilnehmer erfolgte größtenteils aus den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Trotz dieser methodischen Schwächen haben wir kontinuierlich Ergebnisse erhoben, die sich auch mit anderen und größeren Studien in diesem Bereich decken.

Ein wichtiges Ergebnis betrifft Diversity Management allgemein. In welchen Unternehmen ist der Begriff eingeführt und wird als strategisches Konzept zentral umgesetzt? Das zweite Ergebnis unserer Studien betrifft die Abdeckung aller Dimensionen, wieder mit besonderem Augenmerk auf die Dimension sexuelle Vielfalt. Zu beiden Fragen verlaufen die Ergebnisse an ähnlichen Linien. Vor- und Spitzenreiter sind internationale Großkonzerne, deren Headquarter vielfach amerikanische Instrumente auf die Töchter in Europa übertragen, aber auch umgekehrt: Deutsche Unternehmen, die in ihren amerikanischen Töchtern dieses Instrumentarium eingeführt haben, übernehmen es für ihr Headquarter und andere Töchter. Neben der Größe der Unternehmen spielt auch die Branche eine wichtige Rolle. In technisch-industriellen Umgebungen spielt Vielfalt immer noch weniger eine Rolle als in dienstleistungsorientierten und internetaffinen Unternehmen.

Dieser Unterschied schlägt auf die Umsetzung nieder: während die oktroiierten Programme ein sofort dokumentierbares Ergebnis forderten und eine Sanktionierung vorsahen, wenn einzelne Punkte nicht erreicht wurden, erfordert Diversity Management langfristige und auch sofortige Maßnahmen. So kann sich jedes Unternehmen nicht nur die Maßnahmen aus dem Werkzeugkoffer nehmen, die es für die eigene Branche, Organisationsform oder Managementkultur als passend erachtet: Auch die Dimensionen des Diversity Managements werden nach Belieben verengt oder erweitert.

Die Dimensionen, die üblicherweise im Katalog für ein ganzheitliches Diversity Management stehen, orientieren sich vielfach an den Schutzzwecken des Allgemeinen

Perspektiven – Fachzeitschrift des DFK 09/10/2015



Von Anti zu Pro: Diskriminierungsschutz wird zu ganzheitlichem Diversity Management

Die Antidiskriminierungsrichtlinie (AntidiskR) hat auf ganzheitliches Diversitätsmanagement in einer Vielzahl von Unternehmen und Organisationen zu einer Wende geführt. Die Antidiskriminierungsrichtlinie des BGL in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der Vielfalt im Unternehmen. Die Antidiskriminierungsrichtlinie des BGL in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der Vielfalt im Unternehmen. Die Antidiskriminierungsrichtlinie des BGL in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der Vielfalt im Unternehmen.



René Behr, Präsident des Völklinger Kreises

Bewerber wissen, wonach sie suchen

Diversity Management ist nicht die momentane Dauerbaustelle in den Personalabteilungen, sondern es ist ein Prozess, der sich über alle Bereiche eines Unternehmens erstreckt. Die Bewerber wissen, wonach sie suchen. Die Bewerber wissen, wonach sie suchen. Die Bewerber wissen, wonach sie suchen.

Die Links zu den Artikeln finden Sie unter: www.vk-online.de/presse

Impressum

VK news
Herausgeber:
Völklinger Kreis e. V., Bundesgeschäftsstelle
Kaiserdamm 31 – 14057 Berlin
Telefon +49 30 30103880
Telefax +49 30 30103881
Redaktion: René Behr (V.i.S.d.P.), Bernd Ostermayer

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers wieder, die nicht mit der Meinung des VK übereinstimmen muss. Anzeigenschluss/Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 26.08.2016
Zusendung von Texten und Terminen bitte per E-Mail an newsletter@vk-online.de



In diesem Moment strahlen zwei Verliebte in Wien um die Wette. Strahlen Sie mit.



WWW.WIEN.INFO/SCHWULLESBISCH

JETZT ODER NIE

Ihre Broschüre fehlt? Kein Problem: bestellen Sie Ihren Gay & Lesbian Guide kostenlos unter: info@wien.info

