

# Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb

Ergebnisse einer AK/ÖGB-Online-Umfrage  
von BetriebsrätInnen

März 2017





# Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb

Ergebnisse einer AK/ÖGB-Online-Umfrage von BetriebsrätInnen

## Inhalt

Wer hat geantwortet? .....	1
Bundesland und Betriebsgröße.....	1
Branchen und Frauenanteil.....	2
Persönliche Angaben der Antwortenden.....	2
Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb .....	3
Umgang mit LSBTI im Unternehmensalltag.....	5
Rechtliche Ansprüche.....	6
Freiwillige Zuwendungen .....	7
Erfahrungen mit Diskriminierung.....	8
Umgang der KollegInnen mit LSBTI.....	9
Positive Maßnahmen im Unternehmen.....	10
Maßnahmen der Gewerkschaft.....	11
Zusammenfassung .....	13

LSBTI ist die Abkürzung für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transident (fühlt sich dem anderen Geschlecht zugehörig) und Intersexuell (hat Merkmale beider Geschlechter). Schätzungen zufolge gehören **mehr als 200.000 Beschäftigte in Österreich** zu einer dieser Personengruppen. Dennoch sind Homosexualität und sexuelle Identität immer noch ein Tabu in der Gesellschaft und damit häufig auch am Arbeitsplatz. Es gibt nur wenige Studien, die sich diesem Thema im Zusammenhang mit der Arbeitswelt widmen.

AK und ÖGB wollten nun wissen, **welche Erfahrungen die BetriebsrätInnen** mit diesem Thema haben und haben daher eine Online-Befragung durchgeführt. Fragestellungen waren, wie damit in den Betrieben umgegangen wird, welche Probleme es gibt und ob die Arbeitgeber aktiv an das Thema herangehen.

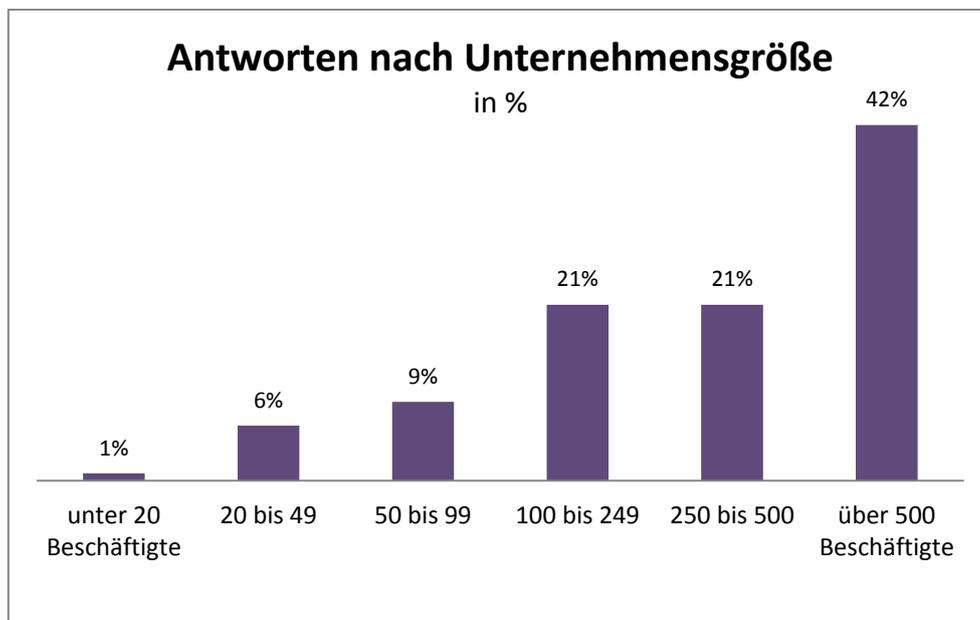
Der Fragebogen wurde insgesamt 463 Mal ausgefüllt, wobei es möglich war, dass mehrere BetriebsrätInnen des gleichen Unternehmens antworteten. Die Befragung ist **nicht repräsentativ**, gibt aber trotzdem wichtige Einblicke wie mit LSBTI am Arbeitsplatz umgegangen wird.

## Wer hat geantwortet?

### Bundesland und Betriebsgröße

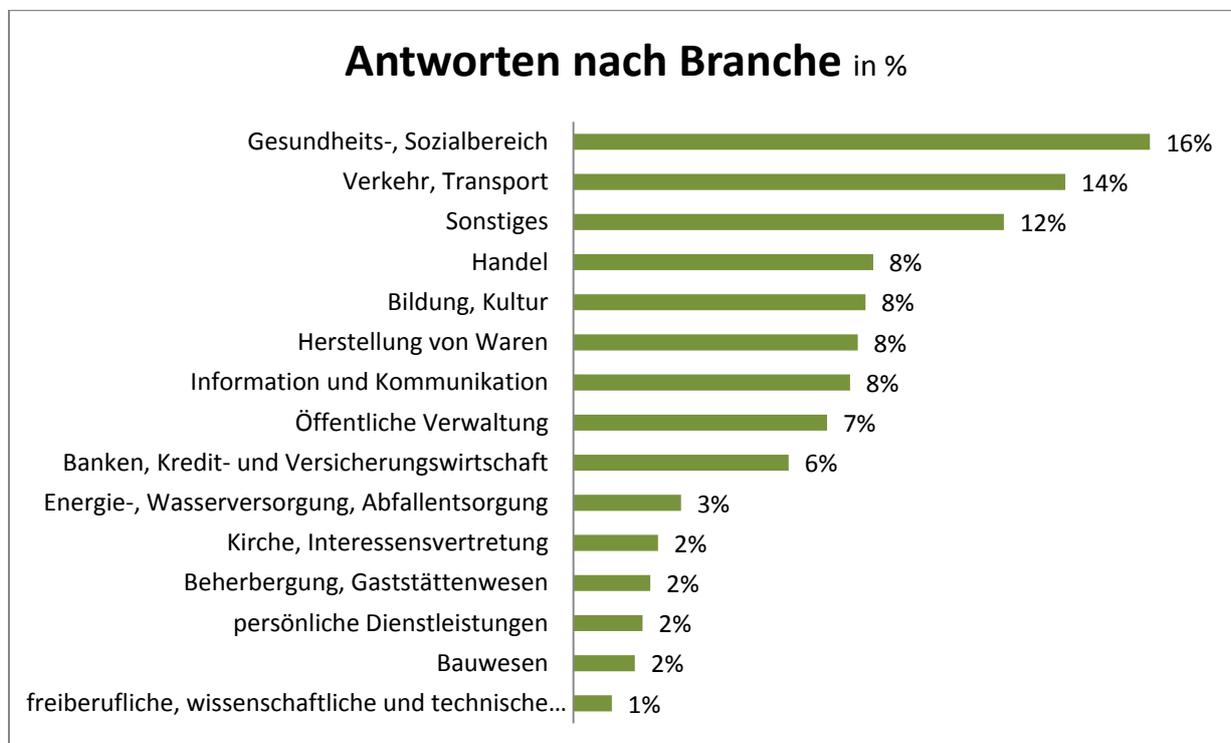
Bei den Antworten gab es einen starken Überhang von Betrieben aus **Wien: 70 %** aller Antworten kamen aus der Bundeshauptstadt, gefolgt mit großem Abstand von OÖ mit 9% und NÖ mit 7 %. Der Rest verteilt sich auf die anderen Bundesländer.

Bei den Antworten waren **große Betriebe deutlich überrepräsentiert**. 42 % der Antworten kamen aus einem Betrieb mit mehr als 500 MitarbeiterInnen, nur 7 % aus Betrieben mit weniger als 50. Allerdings ist davon auszugehen, dass es aus großen Unternehmen **eher Mehrfachmeldungen** gibt, da die Betriebsratsgremien entsprechend größer sind.



## Branchen und Frauenanteil

Nach Branchen betrachtet kam der stärkste Rücklauf aus dem Bereich Gesundheit/Soziales (16%), gefolgt von Verkehr/Transport (14%). Insgesamt gab es hier eine **recht breite Streuung**, wie die unten stehende Grafik zeigt.



Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur war die Verteilung zwischen Frauen und Männern im Betrieb **sehr ausgewogen**. 30 % der Antwortenden kamen aus einem Betrieb, der deutlich mehr Männer beschäftigt, 25 % aus einem, wo deutlich mehr Frauen arbeiten. Der Rest verteilt sich recht gleichmäßig auf die Kategorien eher mehr Männer/Frauen bzw. ausgewogen.

## Persönliche Angaben der Antwortenden

Zwei Drittel der Antwortenden waren Männer, knapp **ein Drittel Frauen**. Je eine Person definierte sich als trans- bzw. intersexuell. Neun Befragte wollten sich keiner der angebotenen Kategorien zuordnen.

Bei der sexuellen Orientierung definierten sich **82 %** der Antwortenden als **heterosexuell**. 8 % gaben an schwul bzw. lesbisch zu sein, 4 % ordneten sich der Kategorie bisexuell zu. 6 % wollten keine Angabe zu dieser Frage machen.

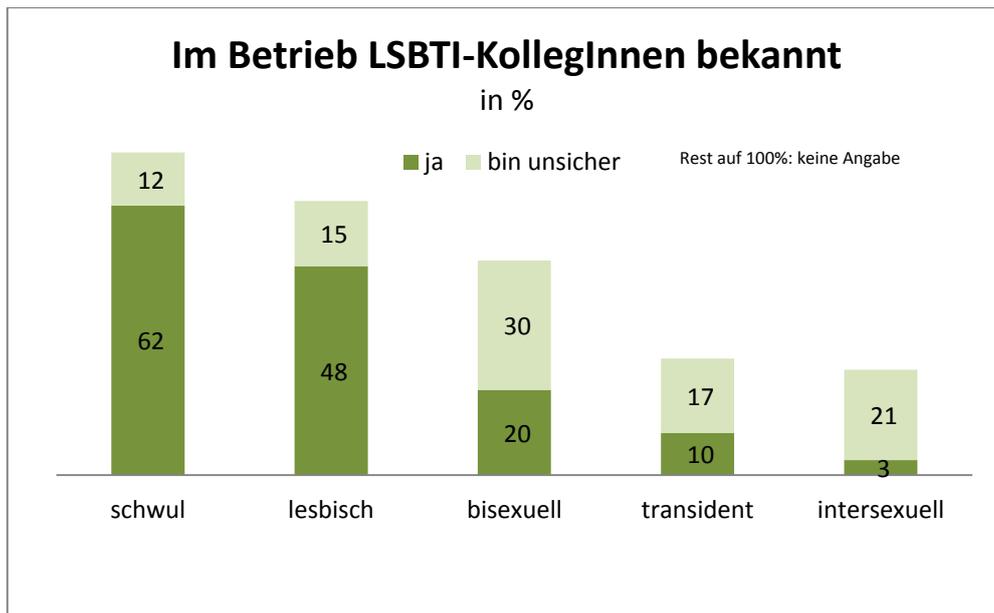
Insgesamt spiegelt diese Verteilung die vorhandenen Schätzungen zur Verteilung sexueller Orientierung und Identität in der Gesamtbevölkerung wider. Damit zeigt sich, dass sich nicht nur die Betroffenen selbst, sondern die **ganze Breite der BetriebsrätInnen bei dem Thema angesprochen fühlt**.

## Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb

In den letzten Jahren hat sich nicht nur in der öffentlichen Diskussion über Homosexualität und sexuelle Identität viel verändert. Auch auf **gesetzlicher Ebene** hat sich einiges getan – etwa durch die Einführung der eingetragenen Partnerschaft und die Gleichstellung in vielen familienrechtlichen Bereichen. Diese **zunehmende Normalität** spiegelt sich auch in den Betrieben wider.

**Zwei Drittel** der Antwortenden sagen, dass sie einen **schwulen Kollegen kennen**, immerhin **die Hälfte eine lesbische Kollegin**.

In Bezug auf Bisexuelle ist die Unsicherheit größer – noch größer bei Transidenten und Intersexuellen. Dennoch sagen erstaunliche 10%, dass sie transidente und 3%, dass sie intersexuelle KollegInnen kennen.



Um die Positionen besser zu veranschaulichen, werden in den **grau unterlegten Kästen** die **konkreten Anmerkungen** zu den einzelnen Fragen dargestellt. Da viele und ausführliche Rückmeldungen kamen, können hier nur Auszüge präsentiert werden.

### ■ Anmerkungen zu "Sind Ihnen persönlich LSBTI KollegInnen im Betrieb bekannt?" und "Sind diese out?" - also geben sie ihre Orientierung oder Identität zu erkennen<sup>1</sup>

Die Anmerkungen waren sehr bunt gemischt. Einerseits gab es überaus positive Rückmeldungen wie "Der Kollege hat eine vollständige Geschlechtsumwandlung durchgemacht und ist nun eine ebenso reizende und nette Kollegin" oder "Einer unserer Kollegen ist schwul und mit seinem Mann glücklich verheiratet. Dies ist allgemein bekannt und akzeptiert".

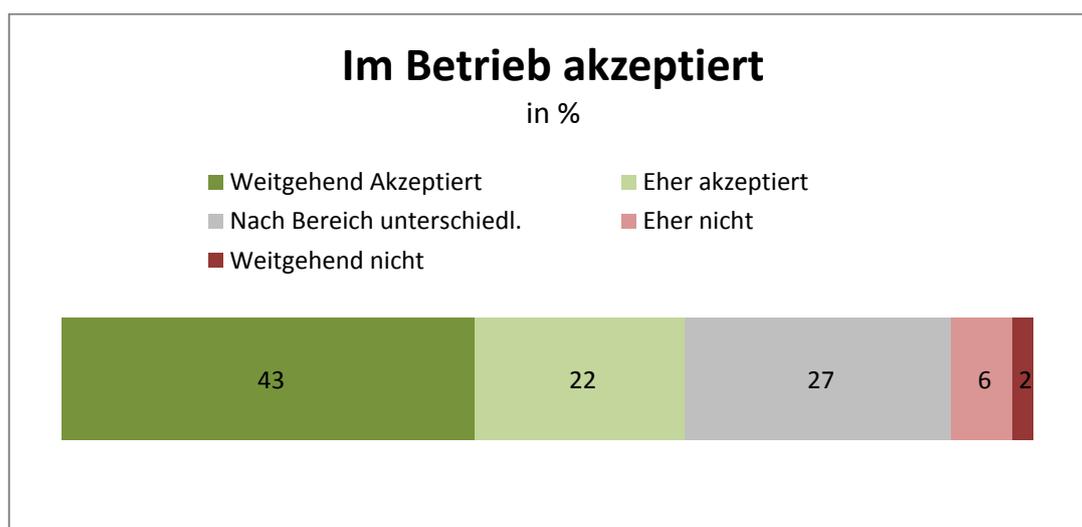
Andererseits wurde auch rückgemeldet, dass "Diskriminierung teilweise normal" ist oder "mehr Offenheit vorgegeben wird, als real vorhanden ist". Manche sahen auch Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen: "Einige wollen sich nicht bekennen und haben eher Angst, ist aber altersabhängig. Jüngere stehen offener zu dem Gesamtthema".

Recht häufig war der Hinweis in der einen oder anderen Form, dass LSBTI "bei uns keine Rolle spielt, somit wird es nicht zum Thema gemacht" bzw. dass es sich dabei um eine Privatsache handle, die den Betriebsrat nicht betrifft bzw. nicht an den Arbeitsplatz gehört.

<sup>1</sup> Die Zitate sind größtenteils wörtlich, es wurde nur teilweise etwas gekürzt. Grammatikalische sowie Rechtschreib- oder Tippfehler wurden korrigiert.

Allerdings scheinen die BetriebsrätInnen selbst besser informiert zu sein, als sie das für ihre Belegschaft einschätzen. So sagen **nur 23 %**, dass die betroffenen KollegInnen im Betrieb **ihre Orientierung und Identität weitgehend zu erkennen geben**, also "out" sind. Weitere 30 % sagen, die Betroffenen wären teilweise out – also nur gegenüber bestimmten KollegInnen oder in bestimmten Bereichen.

Nach Einschätzung der BetriebsrätInnen (BR) könnten mehr zu ihrer Homosexualität oder sexuellen Identität stehen, ohne dass es für die jeweiligen KollegInnen von Nachteil wäre. Denn **43 %** der BR sehen **LSBTI als weitgehend akzeptiert, weitere 22 % als eher** akzeptiert. Umgekehrt sagen acht Prozent, in ihrem Unternehmen gibt es eher oder gar keine Akzeptanz dafür.



#### ■ Anmerkungen zu " Akzeptanz in der Firma?" und " Unterschiede nach Bereichen?"

In den Anmerkungen wird das Bild über die Situation in den Betrieben noch differenzierter. Die Palette reicht von *"Es würde auf jeden Fall akzeptiert!!"* und Aufzählungen von positiven Maßnahmen (Regenbogengruppe im Betrieb, Gleichstellung von eingetragenen Partnerschaften, Anerkennung in der Betriebspensionskasse) zu: *"ist kein Thema und gibt keine Probleme"* bzw. keine Erfahrungen damit. Zum Teil wird das Thema auf die Ebene der betroffenen Person verschoben: *"Leistet er gute Arbeit, ist die Akzeptanz bei einem Outing eher höher."*

Allerdings sahen einige BetriebsrätInnen auch, dass es je nach Art der Betroffenheit unterschiedlich schwierig ist. Etwa, dass *"...es für die lesbischen Frauen leichter (ist), als für die schwulen Männer."* Bestimmte Gruppen hätten es besonders schwierig: *"Über Transidente wie auch Intersexuelle wird leider in der Gesellschaft viel zu wenig gesprochen oder auch informiert. Das ist leider noch immer ein absolutes Tabuthema. Die Betroffenen sind unsicher und verstecken dies oft ein ganzes Leben lang."*

Unterschiede wurden aber auch hinsichtlich der verschiedenen Bereiche wahrgenommen. Häufig war die Einschätzung, dass mit zunehmender Qualifikation die Akzeptanz höher wird bzw. dass Angestellte eher aufgeschlossen sind als ArbeiterInnen. So lautete eine Anmerkung *"beim Handwerk eher nicht akzeptiert, höhere Positionen eher akzeptiert"*, eine andere gar: *"Die untere Schicht (ist) am ärgsten."* Auch wurde mehrfach die Meinung vertreten, dass bei Frauen und bei Jüngeren die Akzeptanz höher ist und dass auch die politische Gesinnung dabei eine Rolle spielt.

Mehrfach thematisiert wurde auch die Kluft zwischen Sein und Schein: *"Es gibt seitens des Vorstandes ein klares Bekenntnis zu LSBTI im Unternehmen, jedoch sind die unmittelbaren Führungskräfte deutlich konservativer. Oft werden subtile Benachteiligungen befürchtet, z.B. das Übergehen bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen"* oder *"Die Organisation gibt sich nach außen sehr aufgeschlossen, ist aber innerlich stockkonservativ."*

Eine Rückmeldung wandte sich dezidiert gegen diese Zuordnung: "*Genau wie bei Rassismus gibt es keine soziale Gruppe, die generell ohne Vorurteile wäre, genauso gibt es in allen Bereichen sehr aufgeschlossene Personen.*"

Einige Antwortende sahen nicht die strukturelle, sondern die individuelle Ebene als ausschlaggebend. So gingen einige Antworten in die Richtung von: "*konkrete Erfahrungen steigern die Akzeptanz*". Es gab aber auch vielfach die Rückmeldung, dass keine besonderen Unterschiede zu erkennen sind.

## Umgang mit LSBTI im Unternehmensalltag

Oftmals wird die Meinung vertreten, das Thema sexuelle Orientierung habe am Arbeitsplatz nichts verloren und sei Privatsache. Dabei wird häufig übersehen, dass diese im betrieblichen Alltag sehr wohl ständig präsent ist. Bilder vom Partner /von der Partnerin am Schreibtisch, die Erzählung vom Wochenende mit der Familie und viele andere Dinge geben Auskunft über die Lebensweise der jeweiligen Person. Nachdem die **Mehrheit der Menschen heterosexuell** lebt, wird dies in der Regel **zur üblichen Norm**.

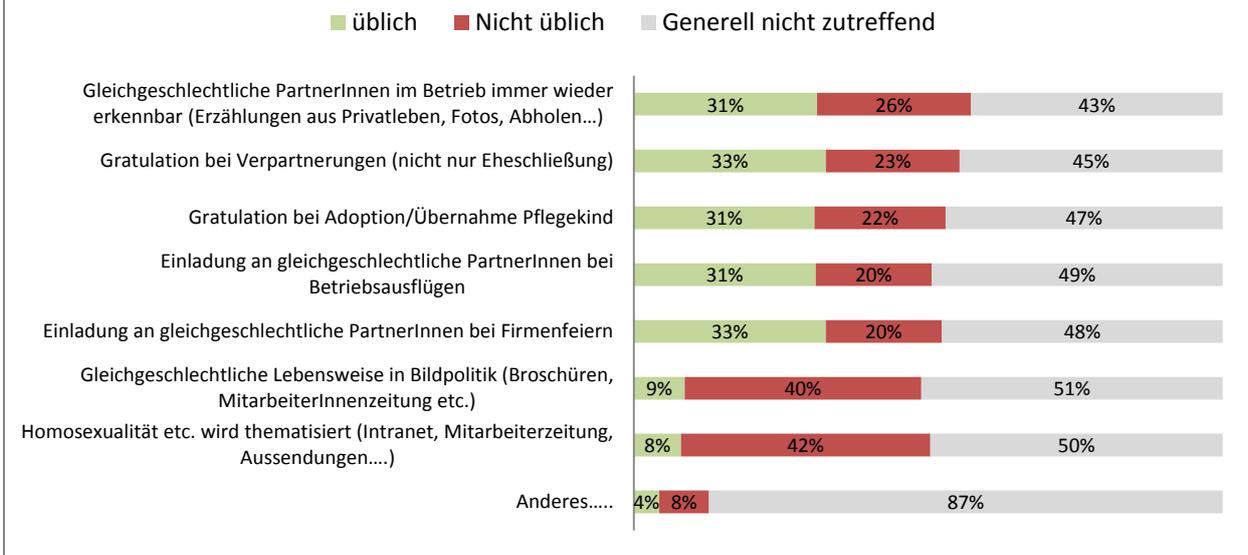
Es ist daher für Menschen, die von dieser Norm abweichen, nicht immer leicht, das zu erkennen zu geben. Deswegen ist es relevant, inwiefern Firmenpolitik auch LSBTI berücksichtigt und dazu beiträgt, Homosexualität oder andere geschlechtliche Identitäten sichtbar und damit auch selbstverständlich zu machen.

Hier zeigen die Ergebnisse einige **erfreuliche Tendenzen, aber auch Verbesserungsbedarf**. So sagt ein **knappes Drittel**, es sei Alltag, dass **gleichgeschlechtliche PartnerInnen** von MitarbeiterInnen immer wieder **erkennbar** sind. Allerdings ist das für **ein Viertel** der Antwortenden **nicht der Fall**. Der Rest sieht diese Frage als für den eigenen Betrieb nicht zutreffend - entweder weil es keine gleichgeschlechtlich lebenden KollegInnen gibt. Oder aber, weil die Einschätzung lautet, dass am Arbeitsplatz generell kaum über Privates gesprochen wird.

Immerhin jeweils ein **rundes Drittel** gibt an, dass **zu Verpartnerungen ebenso gratuliert wird** wie zu Eheschließungen, genauso **wie zu Adoptionen** oder Übernahme eines Pflegekindes. Bei genauso vielen ist es üblich, gleichgeschlechtliche PartnerInnen zu Firmenfeiern, Betriebsausflügen u.ä. einzuladen. Im Vergleich dazu sagt nur ein Fünftel der Antworteten, all diese Dinge seien in ihrem Betrieb nicht üblich. Etwas weniger als die Hälfte sieht diese Fragen als für den Betrieb nicht relevant.

Während offenbar im Umgang auf der individuellen Ebene schon einiges Positives passiert, lässt die generelle Thematisierung anderer Lebensweisen noch zu wünschen übrig. So geben **weniger als 10%** an, dass **Homosexualität firmenintern thematisiert** wird – etwa in Broschüren oder Mitarbeiterzeitungen – während rd. 40 % sagen, dass das nicht der Fall ist. Die Hälfte sieht diese Thematik für ihren Betrieb als nicht zutreffend an.

## Sexuelle Orientierung im Betriebsalltag in %



### ■ Anmerkungen zu " Umgang im Unternehmensalltag?"

Bei dieser Frage wurde am stärksten betont, dass sexuelle Orientierung oder Identität keine Rolle im Betrieb spielt. Vielfach wurde darauf hingewiesen, dass *"bei Betriebsfeiern oder –ausflügen die PartnerInnen generell nicht eingeladen werden"* oder *"im Normalfall kaum jemand zu irgendwas gratuliert wird"*.

Es gab aber auch kritischere Bemerkungen wie *"Bei uns wird überhaupt nicht darüber gesprochen, außer die üblichen negativen Bemerkungen gegenüber Andersartigen"*, oder dass *"gleichgeschlechtliche Paare meist kaum bekannt sind, da sie sich nicht preis geben."* Eine mögliche Erklärung dafür lautete, dass *"große individuelle Unterschiede in der Offenheit herrschen und die Heteronorm sehr im Vordergrund steht"*.

Eine Antwort war, dass *"wir nur wenige Leute in unserem Büro sind, und alle heterosexuell (...),. In unserer Außenwirkung beschäftigen wir uns aber mit Antidiskriminierung, Antirassismus u.ä."*

Andere stellten die Thematisierung in Frage: *"Ich verstehe nicht warum man Broschüren und Zeitungen herausgeben soll? Das macht es doch abnormal! Bei uns (...) ist es ganz normal, dass sich auch Gleichgeschlechtliche küssen oder Hand in Hand spazieren!"*

Es war allerdings die einzige Anmerkung, aus der eine so große Offenheit im Unternehmensalltag hervorging.

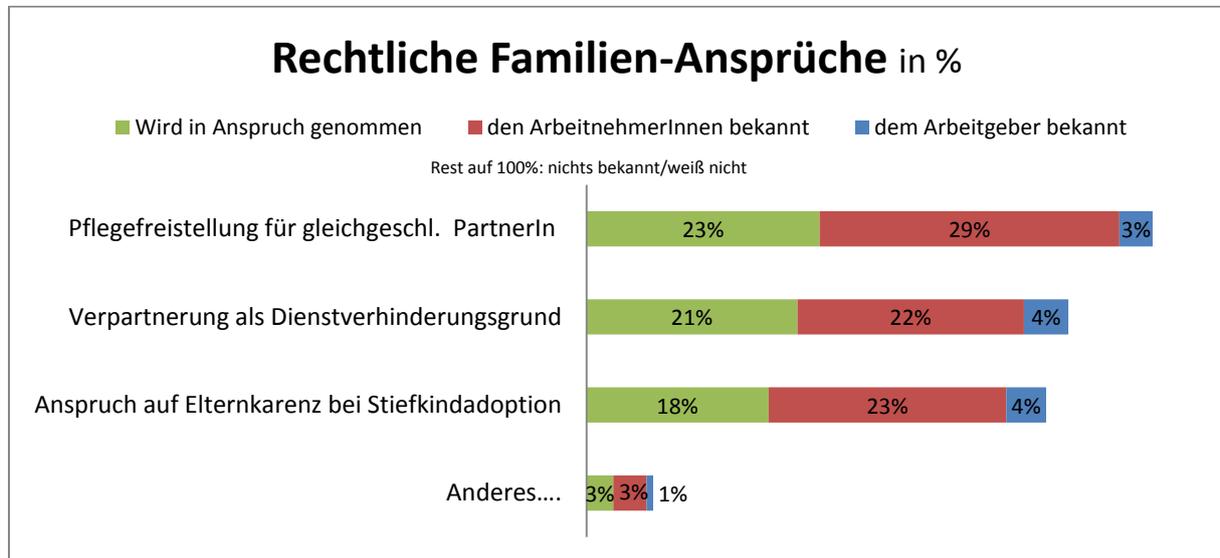
### Rechtliche Ansprüche

Neben dem allgemeinen Arbeitsklima und der Akzeptanz in alltäglichen Situationen ist es für Angehörige einer der LSBTI-Gruppen auch wichtig, inwieweit ihnen gesetzlich festgelegte Familien-Ansprüche auch tatsächlich zuerkannt werden.

Hier zeigt sich eine **relativ große Unsicherheit** unter den BetriebsrätInnen. Ein Drittel der Antwortenden kann keine Aussage über Bekanntheit und Nutzung von Rechtsansprüchen wie Verpartnerung als Dienstverhinderungsgrund oder Anspruch auf Elternkarenz bei Stiefkind-Adoption machen. **Am ehesten** wird bei der **Pflegefreistellung** angegeben, dass diese bekannt ist und auch genutzt wird.

Ähnlich groß ist die **Unklarheit bei firmeneigenen Vergünstigungen**. Ein Drittel der BetriebsrätInnen gibt an, Familienzuschüsse oder andere firmeneigene Leistungen seien bekannt. Ein weiteres Drittel sagt, dass sei nicht der Fall. Der Rest antwortet, dass es im Betrieb keine solchen Leistungen gibt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es in dieser Hinsicht doch ein beträchtliches **Informationsdefizit** gibt, das zu füllen wäre.



#### ■ Anmerkungen zu "Rechtliche Ansprüche bekannt und genutzt?"

Vielen BetriebsrätInnen war nichts über die Nutzung rechtlicher Ansprüche bekannt bzw. gab es keine konkreten Fälle dazu. Es wurde auch mehrfach darauf verwiesen, dass mit dieser Frage der Arbeitgeber angesprochen ist.

Eine Rückmeldung lautete, dass "*volle Gleichstellung bei allen relevanten Fragen per Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung*" gegeben ist. Einige gaben an, dass großzügigere Regelungen getroffen wurden, als das Gesetz vorsieht. Jemand stellt fest, dass "*Vereinbarkeitsregeln positiv ausgebaut werden - LSBTI aber noch nie Thema war.*"

Umgekehrt war eine Antwort, dass die rechtlichen Ansprüche zwar "*bekannt, aber nicht erlaubt*" seien.

Manche der Antwortenden wunderten sich über die fehlenden Anfragen. So meinte eine/r der BetriebsrätInnen dass, "*ich vielleicht manches besser gegendert ansprechen muss?*" Jemand anderer stellte fest: "*LSBTI nehmen bei uns diese Ansprüche meines Wissens kaum in Anspruch, vielleicht um nicht aufzufallen - kann ich nicht genau sagen.*"

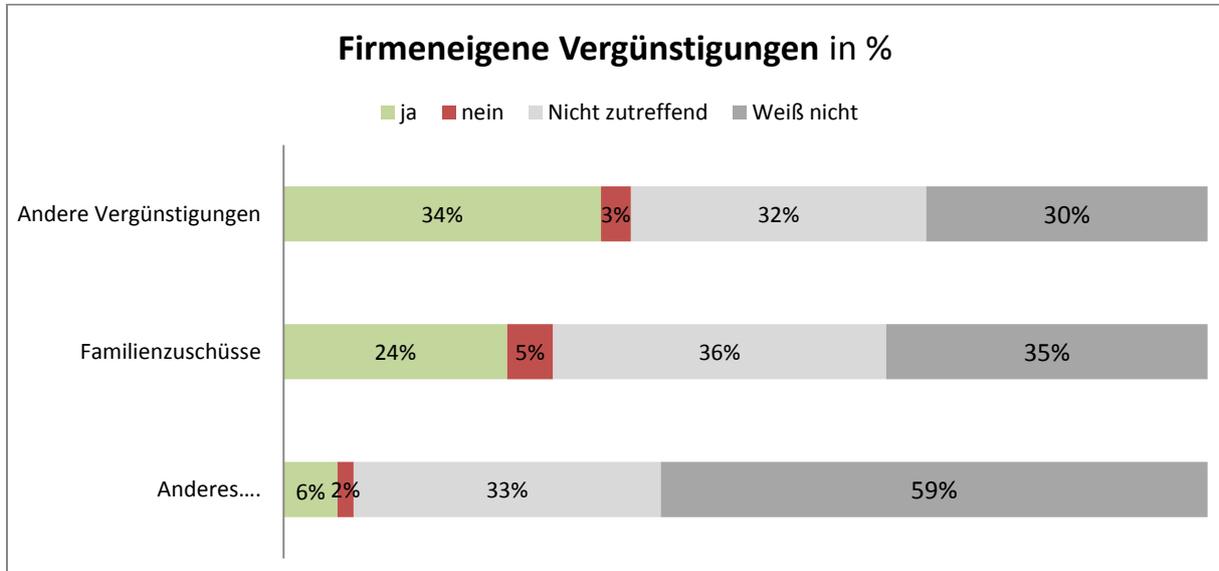
#### Freiwillige Zuwendungen

Viele Firmen haben freiwillige Zuschüsse an Familien (für Kinder, Kosten für Kinderbetreuung etc.) oder andere Vergünstigungen für Familienmitglieder (z.B. günstige Einkaufsmöglichkeiten oder Tickets für Verkehr, Kultur etc.) Diese **müssen laut Gesetz auch für gleichgeschlechtliche Paare bzw. deren Kinder im Haushalt gewährt** werden. Die Frage war, ob das in der Praxis tatsächlich der Fall ist.

Rund zwei Drittel der Antwortenden gaben an, dass solche freiwilligen Zuwendungen in ihrem Unternehmen nicht vorhanden sind oder sie nicht wissen, wie hier vorgegangen wird. Ein Viertel der BetriebsrätInnen gab an, dass **Familienzuschüsse** auch für LSBTI-Personen gewährt werden, allerdings sagten auch 5 %, dass das nicht der Fall ist. Damit deutet immerhin **jede 6.**

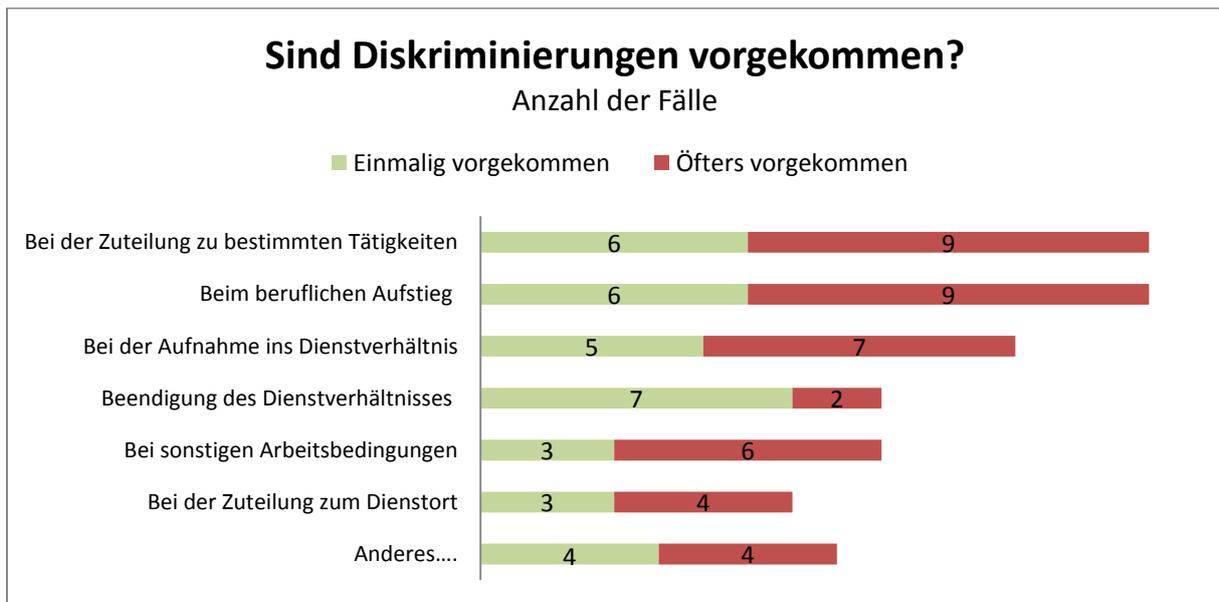
**Rückmeldung** aus einem Unternehmen mit solchen Zuschüssen darauf hin, dass hier eine Praxis herrscht, die eigentlich **gesetzeswidrig** ist.

Weniger Probleme gibt es bei **anderen Vergünstigungen**: Ein Drittel gibt an, dass es solche im Unternehmen gibt und sie auch an LSBTI KollegInnen gehen. 3 % sagen, letztere bekommen diese nicht. Das ist zwar in Relation deutlich weniger wie bei den Familienzuschüssen, aber noch immer **jede 10. Antwort** aus einer Firma mit solchen Vergünstigungen.



## Erfahrungen mit Diskriminierung

Insgesamt ist erfreulich, dass die BetriebsrätInnen in den einzelnen Kategorien relativ selten von Diskriminierungen zu berichten wissen. Trotzdem wurde **jeder 10. schon einmal Zeuge oder Zeugin, dass jemand von den LSBTI-KollegInnen benachteiligt wurde**. Am häufigsten ist das bei der Zuteilung der Tätigkeit und beim Aufstieg der Fall.



Die Zahlen zeigen, dass Diskriminierungen von LSBTI-Personen in der betrieblichen Praxis durchaus vorkommen. Dabei ist zu beachten, dass die BetriebsrätInnen nicht immer davon wissen – entweder, weil die Betroffenen grundsätzlich lieber schweigen oder auch, weil sie nicht

genug Vertrauen zu den BetriebsrätInnen haben. Darüber hinaus kann diese Umfrage natürlich keine Auskunft darüber geben, wie die Situation in Betrieben ohne Betriebsrat ist.

■ **Anmerkungen zu " Benachteiligung im Betrieb?"**

Bei den Benachteiligungen wird das Bild aus den einzelnen Rückmeldungen besonders facettenreich. Die Palette reicht von "LSBTI-Bekenntnisse sind kein Thema, Rechte und Pflichten für alle gleich bis jetzt" zu "bei Bekanntwerden erfolgte Kündigung." Eine der BetriebsrätInnen stellte fest, dass "Benachteiligungen sehr gut hinter anderen Argumenten versteckt werden können".

Es wurde aber auch rückgemeldet, dass der Arbeitgeber eingeschritten ist, wenn die Diskriminierung durch KollegInnen erfolgte ("persönliche Beschimpfung durch eine Kollegin, Intervention durch GF folgte"). Eine andere Rückmeldung sah Heterosexuelle diskriminiert: "Aufgrund der Homosexualität beider Geschäftsführer werden eher männliche Homosexuelle bevorzugt."

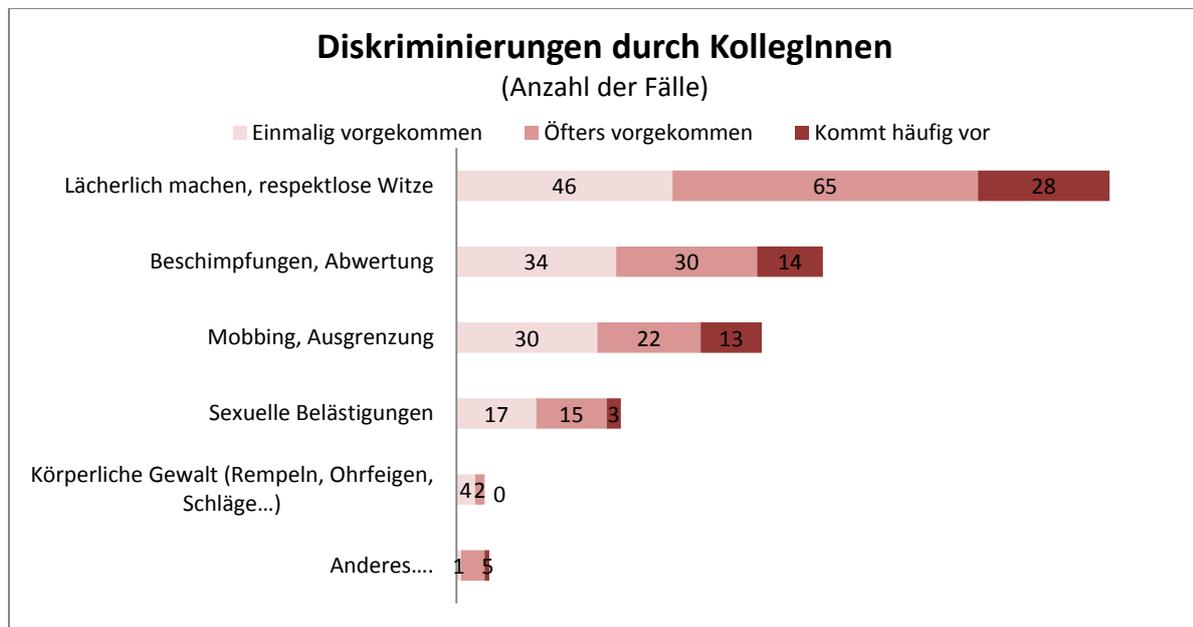
Ein interessanter Hinweis in diesem Zusammenhang war auch, dass Probleme nicht notwendigerweise mit der sexuellen Identität selbst entstehen, sondern mit möglichen Begleitumständen, wie diese Antwort zeigt: "Führungskräfte und KollegInnen hatten große Schwierigkeiten, mit den psychischen Problemen der Transidenten umzugehen."

## Umgang der KollegInnen mit LSBTI

Für die Beschäftigten ist in ihrem Arbeitsalltag nicht nur wichtig, wie der/die ArbeitgeberIn ihnen gegenüber auftritt, sondern auch, wie sich die KollegInnen verhalten. Hier zeigt sich ein deutlich bedenklicheres Bild: **Jede/r Dritte** der BetriebsrätInnen (139) berichtete davon, dass respektlose Witze oder andere **Verächtlichmachungen** vorgekommen sind – mehrheitlich (93) war das öfters oder sogar sehr oft der Fall. **Jede/r Sechste** (78) kennt Fälle von **Beschimpfungen** und Abwertungen und **jede/r Siebte** (65) sogar von **Mobbing** und Ausgrenzung.

Ein besonderes Alarmsignal ist, dass in manchen Betrieben schwere Formen der Diskriminierung wie Beschimpfungen, Mobbing oder sexuelle Belästigung **auch mehrfach oder gar häufig** vorkommen.

Das bedeutet, dass es in gar nicht so wenigen Betrieben ein **feindseliges Arbeitsumfeld** gibt für Personen, deren sexuelle Orientierung oder Identität nicht dem Mainstream entspricht.



## ■ Anmerkungen zu " Diskriminierung seitens der KollegInnen?"

Hier war mit Abstand die häufigste Aussage, dass "Witze und Bemerkungen nicht gegenüber den betroffenen Kollegen fallen, sondern wenn sie nicht dabei sind."

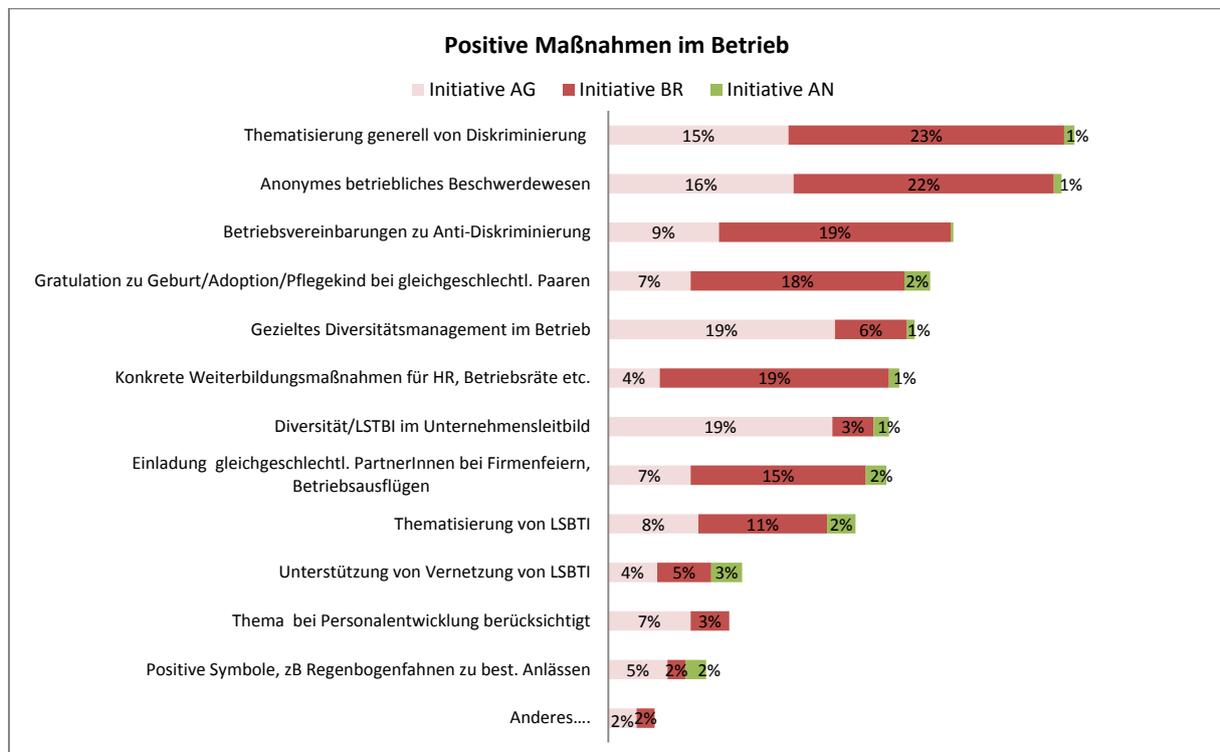
Festgestellt wurde auch, dass "Mobbing leider gelegentlich passiert, aber nicht aufgrund der sexuellen Orientierung." Eine Antwort gab auch "Belästigung von Homosexuellen an Heteros" zu Protokoll.

## Positive Maßnahmen im Unternehmen

Erfreulicherweise gibt es aber nicht nur Probleme, sondern auch **einiges an Engagement** in den Betrieben, um ein offenes, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Am häufigsten berichten die BetriebsrätInnen darüber, dass **Diskriminierung im Betrieb generell thematisiert** wird bzw., dass es ein **anonymes betriebliches Beschwerdewesen** gibt, durch das Probleme kommuniziert werden können (39 % bzw. 38 %). Rund ein Drittel der Antwortenden gibt an, dass es im eigenen Betrieb eine **Betriebsvereinbarung** zur Vermeidung von Diskriminierung gibt. Etwas seltener wird gleichgeschlechtlichen lebenden MitarbeiterInnen zur Geburt oder Adoption eines Kindes bzw. zur Übernahme eines Pflegekindes gratuliert.

Bei rund einem Viertel der Antwortenden gibt es **eine der folgenden Maßnahmen** im Betrieb: Diversität/LSTBI im Unternehmensleitbild, konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für PersonalistInnen/HR, Betriebsräte etc. oder auch gezieltes Diversitätsmanagement. Etwas seltener werden gleichgeschlechtliche PartnerInnen zu Firmenfeiern oder Betriebsausflügen eingeladen (23 %) oder wird das Thema LSBTI thematisiert (21 %)



Die Initiative für die positiven Maßnahmen **geht zum überwiegenden Teil auf den Betriebsrat zurück**: mehr als die Hälfte der genannten Maßnahmen wurde durch dieses Gremium initiiert (52%). Aber **auch die ArbeitgeberInnen** werden von sich aus aktiv: 4 von 10 Maßnahmen wurden von ihnen ins Leben gerufen. Allerdings ist dabei zu beachten, dass zwei Drittel der Antwortenden in einem **Großunternehmen** mit mehr als 250 Beschäftigten arbeitet. Kleinere Betriebe

haben deutlich seltener ein professionelles Personalmanagement – insofern sind dort in der Regel die hier abgefragten Maßnahmen insgesamt seltener vorhanden.

#### ■ Anmerkungen zu "Positive Maßnahmen im Unternehmen?"

Auch hier gab es eine Reihe von Anmerkungen im Sinne von *"Es ist nichts bekannt", "nichts bekannt, weil bisher kein offizielles Thema"* oder *"keine Informationen betreffend Alltag vorliegend"*.

Eine ganze Reihe von BetriebsrätInnen wusste aber Positives zu berichten, wie: *"Vernetzung Gewerkschaft und Diversitätsmanagement intensiv", "Verpartnerung wurde sofort als Dienstverhinderung im Betrieb eingeführt, bevor es im KV geregelt wurde"* oder *"Thematisierung im Rahmen eines betrieblichen Genderteams"*.

Erfreulich auch, dass die Umfrage selbst positive Wirkung erzeugte: *"Der Fragebogen wird die BR-Initiativen wieder anstoßen"*.

## Maßnahmen der Gewerkschaft

"Für eine gerechte und angstfreie Arbeitswelt von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuelle Personen", lautete die Überschrift des **2013 am ÖGB-Bundeskongress beschlossenen Leitantrages**. Neben Forderungen nach rechtlichen Verbesserungen beinhaltet der Antrag des ÖGB auch Maßnahmen zu Information und Aufklärung am Arbeitsplatz.

Allerdings führt der Antrag ein eher stilles Dasein: Nur 3 von 10 der BetriebsrätInnen antworteten auf die Frage, ob sie diesen kennen, mit "ja".

Etwas mehr verbreitet ist das Wissen, dass es beim Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) ein **Seminar für LSBTI Betriebsrätinnen und Betriebsräte** gibt. Davon wussten immerhin 4 von 10 der Antwortenden.

Auch hier zeigt sich, dass die Informationen noch stärker unter den BetriebsrätInnen verbreitet werden sollten.

#### ■ Anmerkungen zu "Das möchte ich der Gewerkschaft und AK mit auf den Weg geben"

Zu dieser Frage kamen die bei Weitem ausführlichsten Anmerkungen. Die Inhalte reichten dabei von völliger Offenheit im Betrieb, über keine Probleme, aber auch keine positiven Beispiele bekannt, bis hin zu: Thema soll nicht zerredet werden oder gar: Heteros werden benachteiligt. Im Folgenden werden diese beispielhaft zusammengefasst.

Erfreulich aus Sicht von Gewerkschaften und AK war, dass etliche BetriebsrätInnen sich positiv über die Umfrage äußerten: *"Ich finde es gut, dass ihr diese Umfrage macht und bin schon neugierig auf die Ergebnisse!"*, *"Dieses Survey ist ...zu begrüßen. Letztlich kommt es auf die Betriebsrät/innen und Funktionär/innen an, positives Bewusstsein bei den Arbeitnehmer/innen zu schaffen"*, oder *"Weiter so energisch auftreten und publizieren, sowohl ÖGB als auch AK"* waren ebenso Anmerkungen wie die sehr konkrete Forderung: *"Regenbogenfahne an der AK!"* Manche hätten sich die Umfrage früher gewünscht: *"Es freut mich, dass nun endlich auch AK und Gewerkschaft aufgewacht sind. Die völlige Ignoranz dieses Themas war der Grund zum Austritt aus der Gewerkschaft."*

In diversen Varianten wurde betont, dass Unterschiedlichkeit im Betrieb völlig akzeptiert ist. *"Es ist absolut irrelevant welche Hautfarbe, Religion oder sexuelle Ausrichtung mein Gegenüber hat"* oder *"Gott macht in der Liebe zu den Lebewesen keinen Unterschied und wir sollten es auch nicht tun"* waren konkrete Aussagen dazu. Vielfach wurden sie mit positiven Beispielen untermauert, wie *"Eine Frau wurde vor kurzem zu einem Mann... Damit wird bei uns total selbstverständlich umgegangen."*

In eine ähnliche Richtung, allerdings zumeist ohne konkrete positive Erfahrungen, gingen Aussagen wie *"sexuelle Identität ist im Betrieb im positiven Sinne kein Thema"*.

Viele Rückmeldungen hatten aber einen deutlich nachdenklicheren Unterton: *"Möglicherweise ist es bei uns im Unternehmen ein größeres Tabu als angenommen, da eigentlich kaum jemand bei uns in irgendeiner Form geoutet ist"*, *"In unserem Unternehmen ist zumindest im Raum Wien die sexuelle Orientierung der MitarbeiterInnen völlig irrelevant. In den Bundesländern ist die Situation unter den Kollegen, fürchte ich, nicht ganz so gelassen"* oder *"Viele Fragen lassen sich nicht richtig beantworten, weil die meisten ... nicht geoutet sind."*

Andere BetriebsrätInnen sahen sehr wohl mangelnde Offenheit oder echte Probleme: *"Leider fällt genau dieses Thema in den allgemein gehaltenen Deckmantel (Diskriminierung)"*, *"Diese Themen werden zu oft ins Lächerliche gezogen"* oder selbstkritisch: *"Im Zuge des CSR-Schwunges haben wir es viel zu sehr der ArbeitgeberInnen-Seite überlassen, dieses Thema in ihrem Sinne zu präsentieren, viele Regelungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten sind hierbei auf der Strecke geblieben."*

Allerdings waren die Ansichten dazu, ob überhaupt Regelungen zu LSBTI getroffen werden sollen, sehr geteilt, wie hier sichtbar wird: *"Ich bin nicht dafür, dass extra Aussendungen an Schwule oder Lesben gemacht werden. Für mich sind alle gleich"* oder *" Hatte den Eindruck als müsste ich prinzipiell spezielle Maßnahmen setzen und nicht generell gleichbehandeln"*. In diese Richtung ging auch: *"Man hat sich lange bemüht, bei der Mann-Frau das Thema Sexualität als Mittel zur Diskriminierung aus dem Berufsalltag hinauszubringen. Wäre zu hinterfragen, ob es zielführend ist, es in anderen Konstellationen wieder hineinzutragen."*

Manche sahen sich dabei als Sprachrohr von Betroffenen: *" Homosexuelle aus meinem Freundeskreis finden es katastrophal, wenn ihre sexuelle Ausrichtung in der Arbeit thematisiert wird, da sie sich genau durch solche "Hilfsmaßnahmen" erst recht ausgegrenzt fühlen."*

In eine ähnliche Richtung gingen Kommentare wie *"Nicht zereden, akzeptieren"* oder *"Es ist doch jedem frei gestellt, wie er/sie leben möchte."* Manche dieser Anmerkungen enthielten aber bereits Kritik an der Themensetzung: *"Sexuelle Neigungen sind Privatsache und haben in der Arbeitswelt, normalerweise nichts verloren. Wir haben bei weitem größere Probleme zu lösen!"* Konkret ein anderes Problem angesprochen wurde etwa hier: *"Genauso wichtig ist es das endlich Mann und Frau bei der gleichen Arbeit dasselbe verdienen... Leute vergesst nicht, auch da Druck zu machen."*

Einige sahen eine etwaige 'Sonderstellung' von LSBTI problematisch. *"Diese sexuellen Ausrichtungen sollen im Privatbereich ausgelebt werden, ich bin dagegen dass diese Personen eine Sonderstellung für sich beanspruchen bzw. haben sollen"* oder: *"Ich finde, dass das Thema viel zu sehr aufgeblasen wird. ... Ich laufe ja auch nicht immer mit einer Tafel umher, um kund zu tun, dass ich hetero bin und mehr Rechte will."*

Es gab auch ganz direkte Kritik an der Umfrage bzw. an dem Thema: *"Die Fragestellungen sind größtenteils manipulativ, da nur nach Diskriminierung gefragt wird. Es fehlt, wie mit den Heteros oder Singles umgegangen wird"*, *"Habe nicht gewusst, dass es spezielle Seminare nur für lesbische und schwule Betriebsräte gibt. Warum gibt es hier Ausgrenzung?"* lauteten solche Rückmeldungen bis hin zu: *"Stoppt die überzogene Regelungswut, z.B. Genderneutrale Formulierungen."*

Für andere BetriebsrätInnen war wiederum die Umfrage ein Anlass, sich stärker mit der Thematik auseinanderzusetzen: *"Durch diese Umfrage wurde mir das Thema Gender/Sex im Betrieb erst in seiner Relevanz bewusst!"* lautete eine Rückmeldung, eine andere: *"Bitte um mehr öffentliche Präsenz – ich wusste einiges nicht."*

Bei der Frage nach den Wünschen an die Gewerkschaften und AK gab es eine Reihe von sehr konkreten Forderungen:

- Infomaterial für Betriebe zur Aufklärung und zum Aushang
- Informationsmaterial bezüglich Kurse für lesbisch, schwule, transgender ArbeitnehmervertreterInnen
- Bessere Vernetzung von LSBTI-ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen
- Austausch mit anderen BetriebsrätInnen

- Mit gutem Beispiel vorangehen und auf Publikationen LSBTI sichtbar machen
- Klare Statements der Präsidenten zum Thema
- Und zum Abschluss etwas sehr Konkretes: AK und ÖGB sollten bei der Parade in Wien mit einem eigenen Truck vertreten sein und auf die Situation in der Arbeitswelt aufmerksam zu machen

## Zusammenfassung

Insgesamt zeigt die Umfrage, dass einerseits **bereits in vielen Unternehmen Offenheit** und Akzeptanz für LSBTI herrscht, aber auch, dass das **bei weitem noch nicht überall** der Fall ist. Oft wird das Thema überhaupt nicht angesprochen. Damit bleibt es unklar, ob es (scheinbar) keine Probleme gibt, weil alles gut läuft – oder daran, dass die Betroffenen Angst haben, sich zu outen.

Obwohl **konkrete Benachteiligungen** durch die ArbeitgeberInnen laut den BetriebsrätInnen nicht sehr häufig auftreten, ist die Zahl **keinesfalls vernachlässigbar**. Dort, wo es Diskriminierungen gibt, sind diese oft keine einmaligen Vorkommnisse. Es ist daher zu befürchten, dass in manchen Betrieben LSBTI-MitarbeiterInnen strukturell diskriminiert werden.

Auch das **Verhältnis zu den anderen KollegInnen** ist **zum Teil sehr schwierig**. So berichtete einer von drei der BetriebsrätInnen davon, dass respektlose Witze oder andere Verächtlichmachungen vorgekommen sind, jeder Sechste kennt Fälle von Beschimpfungen und Abwertungen und jeder Siebte sogar von Mobbing und Ausgrenzung. Besonders bedenklich ist, diese Vorfälle in einigen Betrieben öfters oder sogar häufig vorkommen.

Positiv ist aber, dass offenbar die **Bereitschaft der BetriebsrätInnen besteht, sich mit dem Thema LSBTI auseinander zu setzen**. Die Meinungen darüber, was zu tun ist, gehen aber sehr auseinander: Während einerseits dafür plädiert wird, das Thema "nicht zu zerreden" oder Sonderbehandlungen befürchtet werden, sehen andere dringenden Handlungsbedarf und haben in Einzelfällen sogar die Umfrage als Anstoß für eine Auseinandersetzung genommen.

Durchaus **positiv** wurde gesehen, dass **Gewerkschaften und AK das Thema aufgreifen**. Gewünscht wird mehr Unterstützung durch Informationsmaterial und Schulungen sowie eine bessere Vernetzung der BetriebsrätInnen zu diesem Thema. Ebenso wird eingefordert, dass die ArbeitnehmerInnen-Organisationen klare Standpunkte nach außen vertreten.