



# Das Coming-out am Arbeitsplatz

Denkanstösse für NETWORKer

**network**  
GAY LEADERSHIP



# Vorwort

Philipp Kämpfer  
Leiter der Kommission Arbeitswelt

Die Kommission Arbeitswelt von NETWORK hat sich intensiv mit dem Thema der Homosexualität im beruflichen Kontext auseinandergesetzt. Am Anfang lag der Fokus auf den Möglichkeiten der Arbeitgeber, ein schwulenfreundliches Arbeitsklima zu schaffen. Dabei mussten wir bald einmal feststellen, dass für die Verantwortlichen in kleinen und mittleren Unternehmen die Integration von Schwulen kaum ein Thema ist, weil sie oft davon überzeugt sind, dass in ihrem Betrieb gar keine Schwulen arbeiten. Das führte uns dazu, uns auch mit unserer Sichtbarkeit in der Arbeitswelt und dem dazu nötigen Coming-out am Arbeitsplatz auseinander zu setzen.

Als Denkanstoss für NETWORKer ist die vorliegende Broschüre entstanden. Sie soll verschiedene Dimensionen rund um Homosexualität in der Arbeitswelt aufzeigen. Gleichzeitig soll sie aber auch zum Handeln anregen. Dies sowohl in der Eigenschaft als schwuler Mann, der im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit mit anderen Menschen in Kontakt kommt, als auch als engagierter NETWORKer mit Führungsverantwortung und Einfluss.

Wir wünschen beim Lesen Perspektiven öffnende Einsichten und beim Handeln gutes Gelingen.



# Homosexualität heute

Für uns Schwule hat sich in den letzten Jahren viel verbessert:

- ▣ Wir haben ein Partnerschaftsgesetz und sind damit zivilrechtlich Heterosexuellen beinahe gleich gestellt.
- ▣ Wir gehen vielerorts Hand in Hand durch die Strassen.
- ▣ Wir gehen in Clubs, und niemand schert sich darum, wenn wir uns küssen.

Unser Anderssein wird im Privaten und in der Freizeit akzeptiert. In der Arbeitswelt jedoch ist der Anspruch an Gleichheit viel höher. Sichtbare Unterschiede wie Rasse, Geschlecht oder Hautfarbe sowie unsichtbare wie Religion oder sexuelle Orientierung bewirken oft abwertende Äusserungen, Ausgrenzung, Mobbing und weitere negative Reaktionen.

# Homosexualität im beruflichen Alltag

## «Hets binden ja auch nicht jedem auf die Nase, mit wem sie ins Bett gehen»

Auch heterosexuell veranlagte Menschen machen Aussagen über ihre sexuelle Orientierung:

- Allein mit dem Ehering oder dem Familienfoto auf dem Bürotisch sagen sie nämlich, mit wem sie (zumindest offiziell) ins Bett gehen. Und in der Regel sagen sie damit auch, dass sie mit dem anderen Geschlecht ins Bett gehen.
- Sie erzählen, mit wem sie zusammen wohnen, mit wem sie das Wochenende oder die Ferien verbracht haben und dadurch auch, wen sie lieben und dass sie gegengeschlechtlich lieben.



## Heterosexuelle Vorannahme als Missverständnis

Ohne gegenteilige Information wird in der Regel davon ausgegangen, dass das Gegenüber auch heterosexuell ist. Dies ist für uns Schwule ein alltägliches, mehr oder weniger folgenreiches Missverständnis. Und ein klärendes Coming-out oft ein Risiko.

## Verbergen als Reaktion

Um negative Folgen zu vermeiden, verbergen viele ihre sexuelle Orientierung. Diese kann jedoch nicht für sich allein ausgeklammert werden, zugleich werden auch zwangsläufig weitere Bereiche der Persönlichkeit verborgen. Wer sich so versteckt, wirkt am Schluss auf der ganzen Linie seltsam, denn:

- Wo bei den anderen ein geselliges Wochenende ist – ist NICHTS.
- Wo bei den anderen Fun ist – ist NICHTS.
- Wo bei den anderen Liebe ist – ist NICHTS.
- Wo bei den anderen Familie und Partnerschaft ist – ist NICHTS.
- Oder noch schlimmer – eine LÜGE!

# Konstruktiver Umgang mit Vielfalt als Lösung

## Diversity Management

Diversity Management oder Vielfalts-Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit von Mitarbeitenden, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Diversity Management hat zum Ziel, eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu schaffen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äusserlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, und zum anderen um subjektive Unterschiede wie sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

## Positive Folgen für Teamarbeit und Karriere

Menschen, die auch über ihr Leben neben der Arbeit erzählen, verschwenden keine Zeit und Energie für das Verbergen ihrer privaten Seiten. Dadurch können Sie sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren und sind erfolgreicher. Sie sind beliebt, weil sie im Team integriert sind und zu einem positiven und fruchtbaren Arbeitsklima beitragen. Dadurch haben sie auch einen guten Zugang zu informell verbreiteten Informationen. Dies ist die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Team und eine gute Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere.



## Positive Folgen für die Firma

Die Integration von Schwulen und anderen Minderheiten zahlt sich aber auch für die Firma aus. Wenn es darum geht, die besten Talente als Mitarbeiter zu gewinnen, kann eine schwulenfreundliche Unternehmenskultur für einen Bewerber ausschlaggebend dafür sein, in eine Firma einzutreten. Durch eine konsequente Diversity-Politik wird eine produktive Gesamtatmosphäre gefördert. Ein erfolgreicher Umgang mit diesem anspruchsvollen Thema ist ein wichtiger Marktvorteil.

# Wir unterstützen Dich bei Deinen ersten Schritten!

Wir NETWORKer haben als schwule Führungskräfte Einfluss und sind Identifikationsfiguren. Wenn wir sichtbar sind, können wir bewirken, dass Schwule in Unternehmen als wichtige Bereicherung und Chance anerkannt und eine Selbstverständlichkeit werden.

## Mögliche konkrete Aktionen

- ▣ Sensibilisierungsreferat «Diversity am Arbeitsplatz aus schwuler Sicht» in Berufsorganisationen, Wirtschaftsverbänden oder Service-Clubs
- ▣ Sensibilisierungsreferat bei Aus- und Weiterbildungen in Firmen oder Kursen
- ▣ Referat zu spezifischen Themen wie etwa Umsetzung des Partnerschaftsgesetzes, Einflussmöglichkeiten von HR-Verantwortlichen im Rahmen ihres Alltags oder zu anderen Themen
- ▣ Referat und Diskussion zu Coming-out und zu Diversity für schwule Firmen- und Studentennetzwerke
- ▣ Unterstützung von Arbeitgebern bei spezifischen Fragestellungen oder in Krisensituationen

## Beratung und Unterstützung

- ▣ Die Kommission Arbeitswelt unterstützt Aktionen von einzelnen NETWORKern oder Regionalgruppen zu schwulen Themen im beruflichen Kontext
- ▣ Wir beraten NETWORKer, die sich für schwule Anliegen in der Arbeitswelt engagieren wollen, aber (noch) keine konkreten Vorstellungen haben



## Aufgepasst!

Es gibt kein Coming-out auf Probe! Es muss daher gut überlegt sein. Gespräche mit erfahrenen Kollegen oder Mitgliedern der Kommission Arbeitswelt können helfen, den richtigen Weg zu finden.

Den Entscheid sich zu outen – oder sein Schwulsein zu verbergen –, muss jedoch jeder NETWORKer für sich selber fällen.

# Fazit

- Die Situation für uns Schwule und Lesben hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, besonders im privaten Bereich können wir offen leben.
- In der Arbeitswelt ist die Erwartung von «Normalität» noch zu oft hinderlich für Wohlergehen und Karriere. Eine Abweichung wie Homosexualität wird daher schnell einmal verborgen, und viele andere Bereiche des privaten Lebens müssen dadurch ebenfalls verheimlicht werden. Dies kann zu Isolation und Mobbing führen.
- Wer hingegen das Coming-out wagt, wird als authentische Persönlichkeit wahr- und ernstgenommen.
- Eine aktive Diversity-Politik ist für Unternehmen und Mitarbeiter ein Gewinn.

## Weiterführende Links und Literatur

[www.network.ch](http://www.network.ch)  
[www.pinkcross.ch](http://www.pinkcross.ch)  
[www.diversity-charta.ch](http://www.diversity-charta.ch)  
[www.arcados.ch](http://www.arcados.ch)

Kurt Wiesendanger (2005):  
*Vertieftes Coming-out. Schwules  
Selbstbewusstsein jenseits von  
Hedonismus und Depression.*

Tim Kurt Wiesendanger (2010):  
*Das Kind im schwulen Mann.  
In seelischen Krisen zum  
wahren Selbst finden.*



**network**  
GAY LEADERSHIP

# Wo stehe ich als NETWORKer?

Ein persönlicher Akzeptanz-Check



- Ich bin als schwule Führungskraft geoutet und fühle mich akzeptiert und verstanden.
- Wenn im Kreis von Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Kunden über das Privatleben gesprochen wird, kann auch ich von meinem Privatleben erzählen.
- Mein Partner wird zu geschäftlichen Anlässen eingeladen.

Du hast 3 Kreuze?

Wir gratulieren Dir zu Deiner Offenheit und Deinem guten Arbeitsplatz.

Du hast ein oder mehrere leere Felder?

Dann hast Du die Chance an Deinem Arbeitsplatz Schritte zu mehr Lebensqualität zu tun.

NETWORK  
Kommission Arbeitswelt  
Postfach 417  
CH-8027 Zürich  
☎ 044 918 30 31

[diversity@network.ch](mailto:diversity@network.ch)  
[www.network.ch](http://www.network.ch)

**network**  
GAY LEADERSHIP

