

ANDERSRUM
IST NICHT VERKEHRT.
Lesben und Schwule in NRW.

Diversity in der Arbeitswelt

Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt

Akzeptanz-Kampagnenbüro - Newsletter

Gefördert durch:



Ministerium
für Gesundheit, Soziales,
Frauen und Familie des
Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.

Akzeptanz-Kampagnenbüro Newsletter

Inhalt

- 03 Diversity und gleichgeschlechtliche Lebensweise**
Lesben und Schwule und ihr Arbeitsalltag
- 04 "Vielfalt ist eine Stärke und Qualität in unserer Gesellschaft"**
NRW-Familienministerin Birgit Fischer im Gespräch
- 06 "Quer Denken statt betroffenes Denken"**
Diskussion um Diversity als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit
- 08 Diversity in der Arbeitswelt**
Förderung von Vielfalt statt Forderung nach Gleichstellung
Der Völklinger Kreis - "Wir müssen Diversity leben"
Amigas - Gut geknotet und anders gestrickt
Arbeitgeber "Kirche" verfügt über eigene Kriterien beim Arbeitsrecht
- 10 Diversity als Mittel der Aufklärung**
"SchLAu" nutzt Diversity zur Aufklärung
Schwule und lesbische Jugendliche treffen sich im anyway
"Mit Vielfalt umgehen - Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung"
- 12 "Diversity statt Differenz"**
Michael Stuber, Diversity-Experte, über Vielfalt als Unternehmenskultur
- 13 "Diversity schlägt Wellen"**
GAY & GREY RADIO - Diversity im Programm
- 14 "Wo sind die Türkinnen?"**
Ilse Martin, Gründerin des Managerinnen-Kollegs, über Weh und Wohl von Diversity
- 15 Vermischtes**
O-Ton - "Was ist Diversity?"
Max Spohr Preis 2004 geht an die Deutsche Bahn
Andersfähig - Lesbische Lehrerin mit Behinderung

Impressum

Herausgegeben vom Akzeptanz-Kampagnenbüro NRW, Ackerstraße 144, 40233 Düsseldorf
Redaktion: Gabriele Bischoff und Monica Brauer (Akzeptanz-Kampagnenbüro NRW), Dr. Pascal Belling (MGSFF)
und Claudia Friedrich (freie Mitarbeit)
Bildnachweis: Claudia Friedrich
Gestaltung und Produktion: Monica Brauer, Druck: Toennes Druck + Medien GmbH, Erkrath
Gefördert durch: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen

Diversity und gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Lesben und Schwule und ihr Arbeitsalltag

Gerade im Arbeitsalltag von lesbischen Frauen und schwulen Männern finden nach wie vor versteckt oder auch sehr offensichtlich Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung statt.

Ausgrenzung, Mobbing, sexuelle Übergriffe aufgrund des Lesbisch- oder Schwulseins sind grundsätzlich im Bereich Beschäftigung und Beruf gesetzlich verboten!

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags wurden der Gemeinschaft neue Rechte zur wirkungsvollen Bekämpfung von Diskriminierung z. B. aufgrund der sexuellen Orientierung übertragen, die durch bundesdeutsches Recht umgesetzt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlangen damit das verbriefte Recht, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Arbeitsumfeld verwirklicht wird.

Diversity Management ist ein Instrument, um Diskriminierung zu erkennen, ihr entgegen zu treten und Gleichberechtigung und Akzeptanz zu fördern.

Zudem weisen Untersuchungen nach, dass ein effizientes Diversity Management eines Unternehmens, unabhängig von seiner Größe, den Betroffenen im privaten, im öffentlichen oder im gemeinnützigen Bereich, Vorteile bringen kann.

Beispiele von Diskriminierung

"Die Konsequenz meines Outings war, dass Kolleginnen nicht mehr mit mir über private Angelegenheiten redeten und ich keine weiblichen Patienten mehr waschen durfte." Sandra, 32, Krankenschwester

"Ein Kursteilnehmer sagte mir, ein Kollege hätte ihn vor einem Seminar vor mir gewarnt, so nach dem Motto, bei dem musst du dir die Hosen festhalten..." Hans-Martin, 43, Organisationstrainer

"Die Kollegen 'gratulierten' mir zum 17. 5. als dem 'Geburts-tag aller warmen Brüder' und wiesen mich darauf hin, dass sie solche wie mich früher schon mal verurteilt hätten." Manfred, 53, Justizangestellter

Aktiver Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Es gibt mehrere Handlungsansätze, um den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu verwirklichen.

Dazu sind alle aufgerufen: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Vertretungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch die einzelnen Kolleginnen und Kollegen

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

- Erkennen von subtilen und direkten Diskriminierungen
- Lesbischen Kolleginnen und schwulen Kollegen vorurteilsfrei begegnen

Was können Vorgesetzte und Mitarbeitervertretungen für eine angstfreie Integration am Arbeitsplatz tun?

- Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- Entwicklung von Strategien mit Hilfe von Leitsätzen für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur (z. B. anfangen von diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen bis hin zur Angleichung der Sozialleistungen für Lebenspartnerinnen und -partner)
- Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen, wie z.B. dem Schwulen Netzwerk NRW e.V. und der LAG Lesben in NRW e.V.
- Diskriminierungsverbot von Lesben und Schwulen in arbeitsrechtlichen Richtlinien oder durch Betriebsvereinbarungen
- gezielte Aufklärung, Bildungsarbeit und Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Informationen im Internet unter:

- <http://www.mgsff.nrw.de>
- <http://www.akzeptanzkampagne-nrw.de>
- <http://www.stop-discrimination.info>
- <http://www.quba-online.net>
- <http://www.diversity-in-europe.org>



"Vielfalt ist eine Stärke und Qualität in unserer Gesellschaft"

NRW-Familienministerin Birgit Fischer im Gespräch

Das Interview führte Claudia Friedrich

Ministerin Birgit Fischer im Gespräch über den horizontalen Diversity-Ansatz und der zielgruppenspezifischen Antidiskriminierungsarbeit.

In ihrem Haus hat die nordrhein-westfälische Familienministerin vorgesorgt: Hier gehört kollegiales und wertschätzendes Verhalten nicht nur zum guten Ton, sondern auch zur gelebten Realität.

Was für die Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen nicht heißt, dass ein Antidiskriminierungsgesetz nicht mehr nötig ist.

Frau Fischer, was bedeutet eine Diversity-Politik, also eine "Politik der Verschiedenheiten" für Sie?

Birgit Fischer: Für mich bedeutet Diversity-Politik, die Vielfalt unserer Gesellschaft anzuerkennen und zu nutzen - aber auch wahrzunehmen, dass Frauen und Männer noch nicht völlig gleichgestellt sind, dass Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, Lesben, Schwule und Transgender, ältere Menschen benachteiligt werden. Klar ist aber: In einer demokratischen Gesellschaft darf es keine Benachteiligungen geben. Deshalb heißt eine Politik der Vielfalt für mich Antidiskriminierungs- und Diversity-Politik zugleich. Beide Politikansätze sind miteinander verknüpft, beschreiben aber zwei unterschiedliche Handlungsfelder.

Unterschiedlichen Diskriminierungen wird gleichberechtigt die Stirn geboten, so lautet der Ansatz. Wenn ich Sie richtig verstehe, bedeutet der horizontale Ansatz von Diversity aber nicht das Ende der zielgruppenspezifischen Antidiskriminierungsarbeit zu Gunsten der gesellschaftlichen Gleichstellung von Lesben und Schwulen?

Birgit Fischer: Richtig! Diversity ist ein proaktiver Ansatz, um Vielfalt und Verschiedenheit als Stärke und Qualität in unserer Gesellschaft zu wertschätzen und zu fördern. Aber ich weiß auch, dass lesbische Frauen und schwule Männer mit ganz spezifischen Problemlagen konfrontiert sind, sodass eine Antidiskriminierungsarbeit nach wie vor vonnöten ist. Ein Beispiel: Eine Studie meines Hauses "Einsamkeit und soziale Isolation schwuler Männer" weist nach, dass homosexuelle Männer überdurchschnittlich stark emotional und teils auch somatisch belastet sind. Ursächlich dafür ist oft ein langer und konfliktreicher Coming-out-Prozess. Eine psychosoziale Unterstützung im Coming-out kann hier eine große Entlastung für den Betroffenen sein. Aus diesem Grund

fördert mein Haus verschiedene Spezialberatungsstellen für Lesben, Schwule und deren Angehörigen.

Meinen Sie, dass sich mit dem Ansatz der Vielfalt und Verschiedenheit die schwierige Geburt des Antidiskriminierungsgesetzes erleichtern wird oder überlagert Diversity bestehende Konflikte?

Birgit Fischer: Ein Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg zu bringen, war in der Tat nicht einfach. Deshalb begrüße ich den kürzlich von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes sehr. Er stellt einen Meilenstein im Kampf gegen Diskriminierung dar. Ich bin sicher, dass Diskriminierung letztendlich nur dann wirkungsvoll bekämpft werden kann, wenn dies umfassend geschieht, also Diskriminierung insgesamt untersagt wird und alle Betroffenen gleiche Schutzrechte erhalten.

Ein Gesetz allein kann zwar nicht garantieren, dass niemand mehr benachteiligt wird, aber es ist ein wichtiges Signal, dass unsere Gesellschaft Diskriminierung nicht toleriert. Und es räumt den Betroffenen Möglichkeiten ein, sich zu wehren und Gleichberechtigung einzuklagen. Ein zielgruppenübergreifendes Gesetz wird zudem unserer gesellschaftlichen Realität gerecht, schafft Bewusstsein für unterschiedliche Diskriminierungen und kann die Solidarität zwischen den Betroffenen stärken.

Spezifische Fähigkeiten bestimmter Gruppen werden gefördert und gezielt eingesetzt. Besteht nicht die Gefahr, dass der Diversity-Ansatz alte Vorurteile - z.B. Klischees von Lesben und Schwulen - festschreibt?

Birgit Fischer: Nein, die Gefahr, dass Menschen auf Klischees, d.h. auf bestimmte Verhaltensmuster festgelegt werden, sehe ich bei einem intelligenten Umgang mit Diversity nicht. In vielen Bereichen - auch in der

Arbeitswelt - sind einzelne Gruppen, zum Beispiel Menschen mit Behinderung oder Lesben und Schwule, stark unterrepräsentiert bzw. unsichtbar. Durch eine gezielte Förderung von Vielfalt eröffnet sich den von Diskriminierung Betroffenen die Chance, sich mit all ihren Erfahrungen und spezifischen Stärken in alle gesellschaftlichen Bereiche einzubringen. Ich sehe darin einen Gewinn für unsere Gesellschaft - auch für die Wirtschaft -, denn die Vielfalt an Erfahrungen, an Wissen und Fähigkeiten bringt mehr Kreativität, Innovation und Produktivität hervor und stärkt den sozialen Zusammenhalt.

Wo sehen Sie für Lesben und Schwule Chancen, wo die Grenzen von Diversity?

Birgit Fischer: Diversity ist kein Allheilmittel. Es wird immer wieder darauf ankommen, Mut zu fassen, aufeinander zuzugehen, miteinander ins Gespräch zu kommen und - auch das gehört dazu - Meinungsverschiedenheiten und Konflikte auszuhalten. Zu den Chancen von Diversity: Ich bin überzeugt, wenn alle Beteiligten einen Dialog der Vielfalt aufnehmen und ernsthaft führen, sich eine "win-win" Situation einstellt.

Sie fragen auch nach den Grenzen von Diversity. Dort wo blanke Ablehnung gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen vorherrscht, wird erst einmal ein Diskriminierungsverbot deutlich machen müssen, dass Benachteiligungen und Ausgrenzungen unerlaubt sind, damit die Basis für einen respektvollen Umgang klar ist.

Was hat sich durch Diversity-Management in Ihrem Ministerium geändert?

Birgit Fischer: Im Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie wurde in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten ein Leitbild entwickelt, das den Umgang miteinander allgemein regelt.

Und in diesen Regelungen heißt es: "Wir gehen kollegial, hilfsbereit, tolerant, verantwortungsbewusst und wertschätzend miteinander um".

Darüber hinaus wurden Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung in meinem Hause erarbeitet, die konkret den Umgang miteinander als Aufgabe der Beschäftigten beschreiben.

Diese Grundsätze enthalten die Formulierung: "Es ist Aufgabe nicht nur von Führungskräften, sondern aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem sich jede und jeder mit ihrer respektive seiner ethnischen Herkunft, Behinderung, mit dem Geschlecht, der sexuellen Identität, der politischen Meinung und jeweiligen Religion angenommen, akzeptiert und integriert fühlt und in dem Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung als ernsthafte Probleme begriffen werden, denen nachgegangen wird."



Lesben und Schwule in der Arbeitswelt

Zum Thema "Diversity und gleichgeschlechtliche Lebensweisen - Lesben und Schwule in der Arbeitswelt" hat das Akzeptanz-Kampagnenbüro ein Faltblatt erstellt.

Das Faltblatt benennt die Grundlagen, zeigt die Formen sowie die Möglichkeiten des aktiven Abbaus von Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Das Faltblatt ist erhältlich beim:

Akzeptanz-Kampagnenbüro

c/o LAG Lesben in NRW

Ackerstraße 14

40233 Düsseldorf

Tel. und Fax: 02 11/6801530

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW

Referat Öffentlichkeitsarbeit

40190 Düsseldorf

Tel. 0211/8553211

und im Internet unter:

<http://www.akzeptanzkampagne-nrw.de>

"Quer Denken statt betroffenes Denken"

Diskussion um Diversity als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit.

In Düsseldorf berieten Experten und Expertinnen aus Wirtschaft, Verwaltung, den Schwulen- und Lesbenverbänden über Diversity.

Über die Ziele dieser Strategie und ihre Verankerung in die Arbeitswelt diskutierten sie im Dezember 2003 und im Oktober 2004 im Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Im Arbeitsalltag fühlen sich die meisten Schwulen und Lesben diskriminiert. Nur wenige treten ihren täglichen Dienst mit der freudigen Erwartung an, von ihren Kollegen und Kolleginnen besonders geschätzt zu werden.

Für das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW Grund genug, Betroffene, Beratungsprojekte, Verbände, Arbeitnehmervertretungen, Verwaltungen und Wirtschaftsunternehmen an einen Tisch zu bringen.

In einer Tagung Ende 2003 und einem Werkstattgespräch im vergangenen Oktober diskutierten die Beteiligten auf Einladung von Dr. Albert Harms, Leiter der Abteilung "Familie und Senioren" im MGSFF und Gabriele Bischoff, Geschäftsführerin der LAG Lesben in NRW und des Akzeptanz-Kampagnenbüros über Diversity als ein Instrument gegen Diskriminierung.

Bereits nach der ersten Konferenz war klar, dass das Konzept Ansätze bietet, Anderssein als wertvolle Ressource zu begreifen.



Managing Diversity

Diversity sorgt also nicht nur für den schönen Schein, sondern bringt Schwung in die Wirtschaft, wenn Vielfalt richtig "gemanagt", das heißt gestaltet wird.

Allerdings wurden auch Zweifel laut. Doppelt oder dreifach Benachteiligte drohen durchs Raster zu fallen, wenn nicht Alle an einem Strang ziehen.

Da hilft nur ein Gesetz. Sollte aber diese Strategie zum Paragraphen werden, müssen sich Betroffene outen, um rechtlichen Schutz einzufordern. Doch bis dahin ist es ein weiter Weg.

Damit Vielfalt so etwas wie ein oft gefordertes Leitbild der Gesellschaft werden kann, braucht es noch manche Verankerung in den Statuten und Kommunikationsstrukturen der Betriebe, Verwaltungen und auch Projekten.

Diversity muss einwachsen

Wie diese Verankerung aussehen könnte, war Thema des Werkstattgesprächs im Oktober 2004. Diversity müsse in den Betrieb einwachsen, sagte Madlen Tschernischew, Mitarbeiterin des Beratungsunternehmens "Mi.St". Als eine Richtschnur begriff Klaus Nase, Betriebsrat des Autoherstellers Ford, das Konzept.

Da es aber ohne Ziel schwer sei, geradeaus zu fahren, bedarf es Mustervereinbarungen, an denen sich alle orientieren. Es gelte, das Konzept mit Leben zu füllen.

In einer umfangreichen Präsentation erläuterte Bodo Busch von Verdi den gesetzlichen Rahmen wie die EU-Richtlinien und das Betriebsverfassungsgesetz und stellte dar, was eine Betriebsvereinbarung leisten kann. Bei aller Aufgeschlossenheit müssten allerdings nicht nur aus Datenschutzgründen so genannte innerbetriebliche "rosa Listen" verhindert werden.

Die Kommunikationstrainerin Dorothea Heimann beschrieb, welche Bedingungen Einzelne mitbringen müssten, um bestehende Arbeitsverhältnisse neu zu ordnen: Es braucht eine gewisse "Ich-Stärke" und den Willen, kollegiale Gleichgesinnte zu suchen, um argumentativ Forderungen aufzustellen, die als Bausteine für ein Diversity Management wirken könnten.

Die Entwicklung solcher Bausteine, wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, stellte sich in den Arbeitsgruppen als schwierig heraus. Von Teamfähigkeit und sozialer Kompetenz war die Rede, einer klareren Definition von Diskriminierung, von Sozialarbeit im Betrieb und dem Einsatz von Vermittlern und Vermittlerinnen des Diversity-Gedankens. Es ging um mehr Kontakt zu Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, um Trainings von Vorgesetzten und Personalmanagern.

Ein Fazit war, bereits vorhandene Vereinbarungen zu überarbeiten.

Doch die Frage, wie Diversity in den Niederungen aller Betriebe, Verwaltungen und Institute Wurzeln schlagen kann, hielt sich bis zum Schluss.

Eigenkompetenz einbringen

Einigkeit herrschte darüber, dass Diversity früh beginnen muss. Bereits in der Ausbildung sollte das Management der Vielfalt ein fester Bestandteil sein, so das Fazit der Arbeitsgruppe "ArbeitgeberInnen".

Gefragt seien aber auch mehr Eigenkompetenz und Kreativität, sagte Eva Nagel, Leiterin des Grundsatzreferats für Familien- und Lebensformenpolitik, Gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW. Die Betroffenen sollten ihre Eigenkompetenz einbringen und Netzwerke bilden.

Den Anfang haben alle Beteiligten gemacht. Mit Phantasie, dem richtigen Know-how und Idealen näherten sie sich der These: "Quer Denken statt betroffenes Denken".



Informationen zum Thema

Selbstverpflichtungserklärung im öffentlichen Dienst
<http://www.sozialnetz.de/homosexualitaet>

Muster-Betriebsvereinbarungen - ver.di-Report Nr. 15 + 16
<http://www.verdi.de>

Dokumentation: "Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung"
Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit.
MGSFF, Broschürenstelle, 40190 Düsseldorf.

Handbuch: "Mit Vielfalt umgehen - Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung"
<http://www.diversity-in-europe.org> oder
MGSFF, Broschürenstelle, 40190 Düsseldorf

Dokumentation der Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden.
Referat II 2, Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden, Telefon 0611/817-3636, Fax 0611/817-3260.

Europäische Kommission: Für Vielfalt gegen Diskriminierung. Toolbox. Europa 2004. Kostenlos zu beziehen bei:
Media Consulta Deutschland. Fax: 030/65000150

Diversity in der Arbeitswelt

Förderung von Vielfalt statt Forderung nach Gleichstellung

Mobbing, Belästigung, Rassismus am Arbeitsplatz: dagegen helfen nur starke Strukturen. Was Recht ist, muss Recht bleiben oder überhaupt erst Recht werden. Diversity aber war schneller. Und genau darin sieht Hartmut Reiners, Projektleiter beim Duisburger Anti-Rassismus Informations-Centrum, die Gefahr. Dass das nach wie vor fehlende Antidiskriminierungsgesetz von Diversity überholt und verdrängt wird.

Warum eigentlich nicht? Diversity sensibilisiert Menschen, bewegt die Gesellschaft und ermächtigt betroffene Gruppen.

Und doch sieht der Sozialwissenschaftler darin nur einen Baustein zur Gleichstellung. "Die betriebliche Mitbestimmung taucht bei Diversity nicht auf."

Im Namen der Vielfalt entstehen zwar innerbetriebliche Netzwerke von Homosexuellen, Migranten, Behinderten und Frauen. Auf der Ebene der Mitbestimmung aber bewirken sie nichts. Am Ende sitzen die Unternehmen am längeren Hebel und können die Diversity-Gruppen willkürlich abschaffen, so Hartmut Reiners. "Die Firmen sind den Aktionären verpflichtet und nicht diesen Gruppen." Selbsthilfegruppen also, die auch noch Gefahr laufen, eigene Hierarchien aufzubauen.

Es wird Zusammenschlüsse geben, die besser gestellt sind als andere, weil sie in den Führungsetagen verankert sind, während andere leer ausgehen. "Zum Beispiel ist bei Migranten die Vertretung in der oberen Hierarchie eher schwach ausgeprägt." Hartmut Reiners spricht von Dominanzkulturen und Kulturfixierung. "Durch die Gruppen werden bestimmte Kulturen erschaffen, in denen sich Migranten oder auch Lesben und Schwule nicht wiederfinden." Sicher beschreitet das Konzept neue Wege, die zur Sensibilisierung beitragen, aber es ist eben ein Marketingmanagement. Für Hartmut Reiners geht kein Weg an einem Antidiskriminierungsgesetz vorbei. Was Recht ist, muss Recht bleiben.

Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.

Gravelottestr. 18

47053 Duisburg

Tel. 0203/2848 73

Fax: 0203/2983618 o. Tel. 0203/9357466

<http://www.aric-nrw.de>

Der Völklinger Kreis setzt auf humanes Kapital - "Wir müssen Diversity leben"

Schwule Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur gründeten vor 13 Jahren einen überparteilichen Bundesverband und setzten sich für Chancengleichheit am Arbeitsplatz ein. Inzwischen ist das Klima gegenüber Homosexuellen offener geworden.

Sind die Schwulen die "Kriegsgewinnler der Frauenbewegung", wie die Frankfurter Allgemeine Zeitung behauptet? Jörg Melsbach, der Geschäftsführer des Völklinger Kreises schüttelt den Kopf. Nein, sind sie nicht. Auch wenn die schwulen Kompetenzen, die er aufzählt, den weiblichen sehr nahe kommen: Hohe Sensibilität, ein Gespür für Mitmenschen, ein Feingefühl für die Umwelt, große Kommunikationsfähigkeiten.

Es sind schwule Kompetenzen, die die Inhaber ihrem Coming-out verdanken, sagt Jörg Melsbach. Einem schmerzhaften und harten Prozess, aus dem sie stark hervorkamen, wenn sie nicht untergingen. Die Kompetenzen zu bündeln und als "humanes Kapital" sichtbar zu machen, darin sieht der Völklinger Kreis seine Aufgabe.

Eine Arbeit, die 1991 eine Handvoll Männer im saarländischen Völklingen begann. Dort steht die Wiege eines Netzwerkes von schwulen Managern, das heute bundesweit 800 Mitglieder zählt. In 20 verschiedenen Fachkreisen arbeiten Führungskräfte, Freiberufler und Selbstständige zusammen. Sie kämpfen für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, für eine Verbesserung der eingetragenen Lebenspartnerschaft und für die Anerkennung von schwulen Familien. Schwule im Alter ist ein neues Thema.

An ganz anderer Stelle wird fleißig gestrickt: an Seilschaften mit Verbänden, die viel größer und einflussreicher sind als der Völklinger Kreis, denen das Schwulsein jedoch sehr fremd erscheint. "Das Verbandsleben ist traditionsbewusst und konservativ", so Jörg Melsbach. Da tut Aufklärung not. Seit rund zehn Jahren beschäftigen sich die Vereins-Mitglieder mit dem Diversity-Konzept. Eine Arbeit, die in der Verleihung des Max-Spohr-Preises ihren Höhepunkt fand.

Das Geschäft mit der Vielfalt beeinflusste auch den Völklinger Kreis. Heute denken sie über Zusammenarbeit mit Frauen nach. Der Kreis der schwulen Führungskräfte schlug eine zarte Bande zu den "Wirtschaftsweibern", einem Verein lesbischer Führungskräfte. Auch das ist

Diversity. Überhaupt fördert das Konzept auf vielen Ebenen die Kreativität. Es besteht die Chance, für Themen wie die sexuelle Orientierung zu sensibilisieren und die Diskriminierung abzubauen.

"In Deutschland sind Hass und Neid nicht zu unterschätzen. Es kann Alles sehr schnell kippen", fürchtet Jörg Melsbach. Deshalb will er wachsam sein, der Völklinger Kreis. Und die Jugend aufklären. "Wir müssen Diversity leben." So unterstützt der Völklinger Kreis die schwullesbische Aufklärung in den Schulen. Für die Arbeit von "SchLAu" macht sich der Bundesverband schwuler Führungskräfte stark. Mit einem Zuschuss beteiligt er sich im Jahre 2005 an der Finanzierung des NRW-weiten Projektes.

Amigas - Gut geknotet und anders gestrickt Netzwerk lesbischer Unternehmerinnen



NRW - Die einen arbeiten allein, die Anderen haben Angestellte, Lehrlinge und Aushilfen. Gemeinsam ist ihnen die sexuelle Identität und ein feministischer Hintergrund. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Frauen ihr Anderssein verstecken oder offen präsentieren.

1995 machten die Gründerinnen ihr Lesbischsein zum Aufhänger des Vereins. Egal, wie hoch ihr Jahreseinkommen ist, wie groß das Unternehmen oder wie lange sie sich auf dem freien Markt behaupten: Jede ist willkommen. Inzwischen zählen die Amigas rund 40 Mitfrauen aus sämtlichen Berufszweigen. Sie treffen sich regelmäßig in Workshops, zu Messen und an "Klüngeltafeln". Unermüdlich knüpfen sie neue Zusammenhänge und heben Stammtische aus der Taufe.

Es geht um einen regen Austausch, darum, sich gegenseitig zu stützen und Aufträge zu verschaffen. Aber es geht auch um politische Präsenz. Darum, dass sich lesbische Unternehmerinnen sichtbar machen und ihre eigenen Kompetenzen stärken.

Leicht gesagt, für viele schwer getan. Immer noch ist Coming-out im Beruf ein Thema. Seit neuestem auch Diversity. Was eine lesbische Bäckerin oder Programmiererin mit dem Zauberwort zu tun hat, ist für die Amigas ein brandaktuelles Thema.

Arbeitgeber "Kirche" verfügt über eigene Kriterien beim Arbeitsrecht

Angefangen hatte es in Düsseldorf. Ein Pfarrer erteilte einem gleichgeschlechtlichen Paar den Segen und löste eine innerkirchliche Debatte über Homosexualität aus.

Ein Jahrzehnt rangen Presbyter und Pfarrer mit sich und ihrem Glauben darüber, ob homosexuelle Paare gesegnet werden dürfen oder nicht. 2001 fiel das Urteil. Keine Segnung, sondern eine "gottesdienstliche Begleitung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen", sagt Eva Schüler, stellvertretende Pressesprecherin der Landeskirche im Rheinland.

Diversity ist bislang kein Thema für die evangelische Kirche als Arbeitgeber. Weder Diversity-Gruppen noch Diversity-Management hielten Einzug in den Großbetrieb "Kirche".

Aber: Bisher sei auch noch kein Fall bekannt, dass ein kirchlicher Mitarbeiter aufgrund seiner sexuellen Orientierung entlassen wurde.

Bezüglich der katholischen Kirche liegen die Dinge etwas anders. Immer wieder liegen dem Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) Fälle vor, in denen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit bei der katholischen Kirche verloren haben. Europäische Antidiskriminierungsrichtlinien spielen bei den Entscheidungen offenbar keine Rolle.

Ohnehin genießen beide Kirchen in Deutschland einen "Tendenzschutz". Nach Verfassungsrecht steht den Kirchen hinsichtlich ihrer körperschaftlichen Organisation das Recht zu, über Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten selbstständig zu entscheiden. Dieses Recht umfasst grundsätzlich auch die Berechtigung, die Religion als berufliche Anforderung für die bei ihnen Beschäftigten zu bestimmen. Und: die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes finden keine Anwendung, soweit die konfessionelle Eigenart des Betriebs dem entgegensteht.

Wie weit das gehen darf? Für Alexander Zinn, Pressesprecher beim LSVD, ist dieser Schutz nicht tragbar: "Wenn öffentliche Aufträge und Gelder im Spiel sind, darf die Kirche keinen Tendenzschutz beanspruchen. Lebenspartnerschaften werden vom katholischen Arbeitgeber nicht anerkannt, Regenbogenfamilien abgelehnt und die schwule oder lesbische Lebensweise ignoriert.

Wird sie öffentlich, riskieren Angestellte ihren Arbeitsplatz. Gegen dieses Konzept ist Diversity machtlos."

Nach Meinung des LSVD helfen nur handfeste Gesetze.

Diversity als Mittel der Aufklärung

Ein Konzept macht Schule - "SchLAu" nutzt Diversity zur Aufklärung

Bonn - Hätte es eine schwul-lesbische Aufklärung in den Schulen gegeben, wären sie glücklich gewesen. Damals. Als Dominic Frohn, Patrick Brauweiler und Tom Klein Schüler waren und ihr Schwulsein versteckt lebten.

Doch es gab sie nicht, diese Aufklärung und damit existierte auch diese Liebe nicht. Zumindest nicht offiziell. Homosexualität existierte als Schimpfwort und Klischee, aber nicht als persönliche Identität oder als Beziehungsform.

Heute sind die drei Jungs von damals Studenten. Wieder gehen sie in die Schule und sprechen über das, worüber sie als Teenager oft geschwiegen hatten: über Homosexualität. Im Namen von "SchLAu", einem Netzwerk von schwul-lesbischen Aufklärungsgruppen in NRW, besuchen sie Schulklassen und Konfirmandenkreise in Bonn und Umgebung.

Ein Ehrenamt, das Patrick Brauweiler seit fünf Jahren ausführt. "Da steht man vor der Klasse und ist nicht einfach mehr ein Stereotyp, sondern man ist greifbar und ganz real."

Zum Greifen nah stehen die homosexuellen Aufklärer und Aufklärerinnen inmitten von fragenden Sechs- bis Achtklässlern. Zuerst gibt es Lockerungsübungen und Kennen-Lern-Spiele. Danach steht die Delegation Rede und Antwort. Viele der Fragen drehen sich um Liebe und Leben, um Sex und Arbeit, ums Verlassen werden. "Einmal wurde ich gefragt, welche Kosenamen mein Partner und ich haben." In diesem Augenblick war Dominic Frohn klar, dass die Scheu gewichen ist und die Schüler ihre eigenen Lebensentwürfe auf den 24-jährigen übertragen.

Selten erleben er und seine Kollegen Aggressionen. In Haupt- und Gesamtschulen kommen die Fragen direkt auf den Tisch, in Gymnasien wirkt das Klima toleranter. Aber der Schein trügt. Für Tom Klein ist es nur eine Frage der Zeit, wann die gleichen Vorurteile aus dem Inneren hervorbrechen. Zu stark hat der 27-Jährige selbst darunter gelitten. "Ich hatte ein perfektes Lügenkonstrukt entwickelt, dass keiner etwas mitkriegt, was mir schlaflose Nächte bereitete. Irgendwann ging es nicht mehr weiter."

Jetzt ist der Student schwulen und lesbischen Schülern und Schülerinnen ein Vorbild, für viele Heterosexuelle der erste Schwule, den sie so nah erleben. Trotzdem wird es lange Zeit brauchen, bis sich die Bilder im Kopf ändern und sich eine Familienstruktur wie Vater-Vater-Kind oder

Mutter-Mutter-Kind etabliert.

"Unsere Arbeit müsste schon im Kindergarten anfangen", sagt Patrick Brauweiler. Auch in den älteren Köpfen wird an festsitzenden Klischees gerüttelt, wenn auch nicht in allen Köpfen. Denn immer wieder halten Eltern ihre Schützlinge von dem etwas anderen Aufklärungsunterricht fern. Das sechsköpfige Team ist allerdings alles andere als arbeitslos. Monatlich zieht es durch Schulen und macht "SchLAu", also schwul-lesbische Aufklärungsarbeit.



Ist die Schule ein besonders schwieriger Ort für Diversity?

Dominic Frohn: Ja. In dem Alter sind die Schüler so sehr mit Selbstfindung beschäftigt, dass Alles, was nicht der Norm entspricht - eine Behinderung, eine andere Hautfarbe oder sexuelle Orientierung - zu einer gewissen Orientierungslosigkeit führt. Dann macht Diversity Angst. Wenn ein Kind bereits im Kindergarten an viele Möglichkeiten gewöhnt wird, gehört Vielfalt zur Norm. Man muss nicht mit Abgrenzung und Feindlichkeit reagieren, um sich zu definieren.

Welche Rolle spielt das Thema Diversity bei "SchLAu"?

Dominic Frohn: Wir achten darauf, dass wir Vielfalt widerspiegeln. In der Regel gehen wir zu viert zu einem Einsatz: zwei Lesben, zwei Schwule. Unser Anspruch ist, aufzuzeigen, dass es verschiedene Lebensweisen gibt, und dass die Kategorien "männlich - weiblich" keine starren Formen sind. Dass auch eine Geschlechtervielfalt jenseits von männlich und weiblich existiert.

Wo sehen Sie die Grenzen von Diversity?

Dominic Frohn: Was ich gut finde, ist, dass dadurch eine Sensibilisierung stattfindet und die Antidiskriminierungsarbeit noch mal einen Schub bekommt. Zum Beispiel sind Doppeldiskriminierung mitgedacht.

Ich glaube aber auch, dass es einer gewissen Mode unterliegt, von Diversity zu sprechen und dass Diskriminierung in den Hintergrund rückt. Vielfalt wird gepriesen, aber unter dem Deckmantel von Diversity wird doch wieder gemobbt und diskriminiert.

Gibt es für Sie eine Schwule Kompetenz?

Tom Klein: Durch die Entwicklung werden bestimmte Fähigkeiten herausgebildet. Ob das als Kompetenz zu zählen ist? Wie jeder Mensch durch seine Entwicklung geprägt wird, sind wir auch geprägt worden.

Schwule und lesbische Jugendliche treffen sich im anyway - 1998 öffnete in der Bundesrepublik das erste Zentrum für junge Schwule und Lesben.

Köln - Sarah, Miriam und Linda sind gern in dem Café an der Ecke. Mit dem riesigen Schild, auf dem anyway steht. Mit den großen Fenstern und den Lampen aus Papier und Draht, die auf dem Fensterbrett stehen und orangefarben leuchten. Sarah Frensch kommt jeden Mittwoch her.

Wenn die 25-jährige ausgeht, dann besucht sie mit anderen Schwulen und Lesben eine Bar. "Im anyway aber kann man entspannen, andere Leute sehen und ein bisschen quatschen." Heute ist Mädchentag im Jugendzentrum für Schwule, Lesben und deren FreundInnen.

Auch Miriam Meister kommt regelmäßig her. Eigentlich lehnt die 21-jährige Gruppeneinteilungen ab, genießt es aber, sich mit anderen Lesben auszutauschen. Vielleicht lernt sie hier auch eine kennen. "Als Lesbe und Schwuler ist es doch schwieriger, jemanden auf der Straße kennen zu lernen. Die Meisten sind nun mal hetero." So wie Linda Burns. Aber das macht überhaupt nichts. Sarah lud ihre 20-jährige Freundin einfach ein. Linda nahm an und findet es richtig gesellig zwischen den jungen Lesben. Ihr gehe es nicht darum, ob jemand homosexuell ist. Auch Miriam und Sarah ist es eigentlich egal. Wenn nicht die Umstände wären, die sie daran erinnerten, dass ihre Liebe noch längst nicht der Norm entspricht.

Diversity? Nein, keine hat das Wort je gehört. Sarah Frensch überlegt: "In der Schule würde dieses Konzept Sinn machen, weil ich recht viele Leute erlebe, die negativ Schwulen und Lesben gegenüber auftreten." Auch Miriam Meister erlebte die Schule nicht immer als Hort der Vielfalt. Als Kind schwärmte sie stets für die weiblichen Zeichentrickfiguren. Mit 16 hatte sie ihre erste Freundin. Als die Sportlehrerin von ihrem Lesbischsein erfuhr, durfte sie mit den Jungs Fußball spielen und blieb von der rhythmischen Bandgymnastik der Mädchen verschont. Aber nicht von den Kommentaren ihrer Mitschüler. "Die haben immer gesagt: Wenn mein Sohn schwul wäre, dann würde ich ihn verstoßen." Für Sarah Frensch nichts Ungewöhnliches. Die angehende Köchin kennt solche Sprüche und Witze aus der Berufsschule. Dann wird weggehört. "Ich lasse sie leben und sie sollen mich leben lassen." So wie sie es im anyway erlebt, wenn sie mit

Freundinnen am Tresen steht, über ihre erste Liebe erzählt, als sie 16 war. Oder wenn sie auf dem Sofa in der Ecke Musik hört oder mit Miriam Tischfußball spielt. Für Miriam, die Polizistin werden will, ist das anyway ein wichtiger Treff. "Hier wird tolle Aufklärungsarbeit geleistet und wir bekommen gezeigt, dass wir keine Angst haben müssen."

Mit Vielfalt umgehen.
www.diversity-in-europe.org

"Mit Vielfalt umgehen - Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung"

Das Coming-out und der selbstbewusste Umgang mit einer homosexuellen Orientierung bereiten vielen Jugendlichen, trotz des vermeintlich offenen Umgangs in den Medien, ernste Probleme. Angst vor Ausgrenzung und starre soziale Normen empfinden jedoch auch gleichaltrige Heterosexuelle und Jugendliche mit unterschiedlichem kulturellen bzw. ethnischen Hintergrund.

Einen wichtigen Beitrag zur Erkundung der eigenen Identität und dem offenen Umgang mit anderen Lebensstilen leistet dabei die Erziehung. Sie kann eine Atmosphäre schaffen, in der junge Menschen ihre Gefühle entdecken und selbst bestimmen wie sie leben möchten.

In dem neu erschienenen Handbuch "Mit Vielfalt umgehen - Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung" finden Lehrerinnen und Lehrer sowie Beraterinnen und Berater Hilfen und Methoden, wie sie offen über Sexualität mit Jugendlichen sprechen können. Entwickelt wurde das Handbuch vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW gemeinsam mit dem europäischen Projekt TRIANGLE.

Das Team, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus fünf Ländern, hatte sich zum Ziel gesetzt, Informationen bereitzustellen, die aufzeigen sollen, wie mit den Themen Lesbisch- bzw. Schwulsein und Bisexualität in multiethnischen Kontexten umgegangen werden kann.

Das Handbuch mit Tipps und Methoden für Schule, Jugendarbeit und Beratung, FAQs und Geschichten über den Alltag von jungen Lesben und Schwulen kann unter www.diversity-in-europe.org heruntergeladen bzw. bestellt werden.



"Diversity statt Differenz"

Michael Stuber, Diversity-Experte, über Vielfalt als Unternehmenskultur

Das Interview führte Claudia Friedrich

Seit acht Jahren forscht Michael Stuber, Inhaber der Kölner Diversity Beratungsgesellschaft "Mi.St" zu Diversity. Die Modelle, die der Wirtschaftsingenieur entwickelte, wurden bei großen Firmen installiert, unter anderem bei dem Autohersteller Ford und der Deutschen Bank. Vor kurzem brachte er zum Thema ein Fachbuch heraus unter dem Titel "Diversity - Das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern". Luchterhand. Neuwied 2004.

Ist für Sie der Begriff Diversity konstruktiver als der Begriff Unterschiedlichkeit?

Michael Stuber: Ja. Diversity schließt alle Individuen ein und spricht bewusst auch von Gemeinsamkeiten und nicht von unterschiedlichen Gruppen, die nebeneinander und damit getrennt voneinander oder getrennt vom Mainstream existieren.

Dieser umfassende Charakter macht Diversity so stark im Unterschied zu Frauenförderung, Migranten- oder Behindertenintegrationsarbeit. Das sind Konzepte, die grundsätzlich von einer Differenz und meistens von einem Defizitansatz ausgehen. Diversity dagegen betont, dass jeder Mensch individuell ist.

Jeder Mensch birgt ganz viel Vielfalt in sich und Diversity möchte diese individuelle Vielfalt als Stärke entdecken und nutzbar machen für Organisationen, für Unternehmen, für eine Gesellschaft und natürlich auch für den Einzelnen oder die Einzelne.

Übernimmt Diversity die Aufgabe der Antidiskriminierungsarbeit?

Michael Stuber: Diversity ist kein Antidiskriminierungskonzept, sondern ein Konzept zur Steigerung von Erfolg, Produktivität und Kundennähe.

Um das zu erreichen, müssen Systeme und Kulturen neutral, offen und durchlässig gestaltet werden.

Das Resultat dessen ist eine diskriminierungsfreie und belästigungsfreie Arbeitsumgebung, in der auch Frauen und sogenannte Minderheiten erfolgreich sein können. Insofern hat Diversity antidiskriminierende Wirkung, es ist jedoch kein ethisch, politisches, moralisches Konzept...

... sondern ein ökonomisches Konzept. Sie selbst haben in großen Firmen Diversity installiert.

Wie ist es möglich, ein gedankliches Konstrukt umzusetzen?

Michael Stuber: Unabhängig davon, ob wir mit großen oder kleinen Unternehmen, ob wir mit Behörden oder nicht gewinnorientierten Einrichtungen arbeiten, startet

der Ansatz immer bei den Zielen, die eine Organisation verfolgt.

Im weiteren Verlauf werden unter anderem Instrumente wie Kommunikation, Training, Mentoring und Mitarbeiternetzwerke eingesetzt, um eine Kulturveränderung zu bewirken.

Ist Diversity auch eine Geisteshaltung?

Michael Stuber: Insofern, dass mit Diversity versucht wird, Menschen zu sensibilisieren, welche Werte sie leben und welchen Einfluss das auf ihr persönliches Arbeitsergebnis und auf ihre Zusammenarbeit mit anderen hat.

Es wird immer mehr über Unternehmens- und Markenwerte gesprochen. Diese Diskussion zeigt, wie wichtig Grundhaltungen sind.

Außerdem funktioniert die Wirtschaft heute anders als früher. Wissensgesellschaft, Virtualisierung, Globalisierung im positiven Sinne und Mobilität sind Themen, die noch wichtiger werden und in dem Zusammenhang, denke ich, positioniert sich Diversity sehr richtig und nachhaltig.

Welche Rolle spielen Kompetenzen, zum Beispiel schwule oder lesbische Kompetenzen?

Michael Stuber: Es ist zunächst die Frage: Wie viele schwule oder lesbische Kompetenz gibt es tatsächlich jenseits von Vorurteilen, jenseits von Stereotypen.

Diversity versucht, diese allzu einfachen Kompetenzzuschreibungen für pseudohomogene Gruppen zu vermeiden und stattdessen das Individuum anzusehen.

Wie sieht für Sie die "Gesellschaft der Zukunft" aus?

Michael Stuber: Durch die anhaltenden Tendenzen von Mobilität und Telekommunikation wird es eine noch weitere Globalisierung der Kultur, der Gesellschaften, der Staatengemeinschaften geben.

Und ich denke, dass Diversity in diesem Zusammenhang einen wesentlichen Beitrag leisten wird, in einer globalisierten Welt positiv und konstruktiv miteinander zu leben.

Diversity schlägt Wellen - Schwule Radiomacher zeigen Stimme und mischen die Szene auf

Bei Kaffee und Tee treffen sich regelmäßig die vier ehrenamtlichen Journalisten von "Gay and Grey". Im Rubicon, den Räumen des Sozialwerkes für Lesben und Schwule e.V. in Köln, wird heiß diskutiert über Themen und Interviews, über die nächste Sendung und das, was bereits gelaufen ist. Dann wird die Arbeit verteilt und das nächste Stück vorbereitet. Das Resultat sind einstündige Programme, die bei Radio Köln ausgestrahlt werden.

Köln - "Die Alten sitzen nicht in der Ecke und warten auf den Tod. Ich schon gar nicht". Obwohl Werner im Ruhestand ist, gibt er keine Ruhe.

Bei "Gay and Grey" einer Gruppe älterer Schwuler, engagiert sich der 65-Jährige als Journalist. Ein Ehrenamt, das er mit drei Kollegen betreibt. Regelmäßig machen sie Radiosendungen im Bürgerfunk. Diversity gehört zum Programm.

Auf junge und alte Schwule hat es die "Gay and Grey" abgesehen. Ausgerechnet bei diesem Thema bleibt die Vielfalt oft außen vor.

Dem Alter Stimmen geben und die tiefe Kluft zwischen den Generationen schließen, ist ein Wunsch der Bürgerfunker. Sie selbst leben es vor. Der Jüngste ist 39 und der Älteste 65 Jahre alt. Ein durchaus ungewöhnliches Bild.

Wer als Schwuler in die Jahre kommt, hat in der Szene nichts mehr verloren. So jedenfalls sehen es viele Jüngere. Schuld seien Jugendkult und Schönheitswahn, meinen die Gestandenen von "Gay and Grey". Wer jenseits der 40 ist und die falsche Bar besucht, bekommt unter Umständen die rote Karte. "Dann wirst du völlig ignoriert, isoliert und regelrecht diskriminiert." Jürgen kennt die "Spielregeln". Er kennt die richtigen Leute, besucht die richtige Sauna und hat keine Probleme. Allerdings bildet der 61-jährige Radio-Mitarbeiter eher die Ausnahme. Viele ältere Schwule sind nicht so integriert. Das soziale Netz fehlt und Kontakte können nicht entstehen.

Für Stefan Jüngst, der auch Koordinator für Schwule Seniorenarbeit ist, entsteht ein gefährlicher Teufelskreis. Am Ende kann die Einsamkeit warten. Mit Generationengesprächen, Interviews und spitzen Kommentaren rückt die schwule Radiogruppe faulen Klischees zuleibe.

So entstand auch die legendäre Figur von Frau Schneppenheim. Gemäß dem Diversity-Konzept fegt die heterosexuelle Putze mit kölschem Slang durchs Schwulenleben und befördert so manches Vorurteil in ihren Eimer. "Die Putzfrau Schneppenheim spricht aus, was heterosexuelle Frauen über jüngere und ältere

Schwule denken."

Das Problem mit dem Alter allerdings lässt sich auch von ihr nicht so leicht entsorgen. Zu tief sitzen die Ängste, zu stereotyp sind die Bilder, die die Medien vermitteln. Ältere Männer, die sich lieben, kommen kaum vor.



Diversity sei ein schöner Ansatz, so die Journalisten. Allerdings sei ein langer Atem Voraussetzung, bis sich solch ein Konzept durchsetzt, sagt Stefan Jüngst. Noch seien Schutzräume und handfeste Gesetze wichtig, die Diskriminierungen gar nicht erst zulassen. Zurzeit habe jeder dritte Homosexuelle Angst, verbal oder tätlich angegriffen zu werden.

Auch das Lebenspartnerschaftsgesetz weise Lücken auf, zum Beispiel im Punkt der Erbschaftssteuerregelung. Stirbt der Partner, muss der Hinterbliebene eine Steuer entrichten, als seien sie Fremde gewesen. Für Stefan Jüngst ein "Unding".

Außerdem seien mehr Angebote für Ältere vonnöten: "Schwule und lesbische Senioren nehmen heterosexuelle Angebote nicht wahr. Wer will schon mit Leuten zusammen sitzen, die einen möglicherweise vor 40 Jahren ins Gefängnis gebracht haben?"

Wer aber will wiederum alleine zuhause sitzen und der Einsamkeit anheim fallen?

Die Frage nach Solidarität untereinander ist eine von vielen, die die Radiomacher von "Gay and Grey" aufgreifen. Nicht zuletzt geht es um Mode, Sex und Lust im Alter. Auch ist diverse Zeit zu haben die größte Altersfreude für Werner. Dann überwindet er seinen inneren Schweinehund und trifft sich im Spazierclub, einem Salon unter freiem Himmel.

Außerdem kam auch noch die Liebe zu ihm: in Gestalt eines jüngeren Mannes.

GAY & GREY RADIO

Radio Köln 107,1 Mhz

Jeden dritten Donnerstag im Monat, 22 bis 23 Uhr



"Wo sind die Türkinnen?"

Ilse Martin, Gründerin des Managerinnen-Kollegs,
über Weh und Wohl von Diversity

Das Interview führte Claudia Friedrich

Seit vielen Jahren ist die gelernte Industriekauffrau und Betriebswirtin eine wachsame Beobachterin von Unternehmenskulturen, ihren Ritualen und Umgangsformen.

Diversity wird als Unternehmenskultur der Zukunft beschrieben. Ist es Ihrer Meinung nach ein tragfähiges Konzept oder eine Modeerscheinung?

Ilse Martin: Wir haben in den letzten 30 Jahren sehr viele Wellen in der Managemententwicklung gehabt. Die sind uns immer von den USA vorgelebt worden und wir haben sie dann in Europa auf unsere kulturhistorischen Gegebenheiten hin modifiziert. Insofern kann man Diversity als eine Managementleitlinie betrachten, die ansteht, weil sich die Wirtschaft global entwickelt. Das heißt, dass Diversity-Management durchaus wieder verschwinden kann wie jede Modeerscheinung. Diversity als allgemeine Verhaltensgrundlage ist allerdings lebensnotwendig.

Was bedeutet das für die Unternehmenskultur?

Ilse Martin: Diversity ist notwendig, wie schon gesagt. Wenn wir eine Veränderung leben, leben wir Unterschiedlichkeit. Allerdings die Unternehmen gestalten Diversity so, dass sie es programmatisch anlegen. Es gibt einen Diversity-Award. Es gibt Diversity Gruppen, Diversity Qualitätszirkel und Diversity Workshops. Außerdem soll Diversity-Management eingeführt werden, damit alle Lebensgestaltungsformen einem Ziel dienen: nämlich mehr Kunden, höhere Kundenqualität und und und.

Da stellt sich mir die Frage: Ist Diversity wirklich Diversity? Öffnen wir uns wirklich der gelebten Unterschiedlichkeit oder dem monetären Unternehmenserfolg?

Diversity wird als Ansatz begriffen, der auf Stärken basiert und nicht auf Schwächen.

Ilse Martin: Das ist gar nicht falsch. Ist es aber nicht ein Versuch, diese Komplexität zu reduzieren? Und zwingt mich nicht der Ansatz der Stärke, stark sein zu müssen?

Wie ist das Verhältnis von Diversity zu Gendermainstreaming?

Ilse Martin: Ende der 90er Jahre sollte aufgrund der EU-

Richtlinien Gendermainstreaming das Thema Gleichstellung erweitern und die klassische Frauenförderung aus dem Nischendasein befreien.

Gendermainstreaming ist bereits heute vom Diversityansatz geschluckt worden. Allerdings wurde nicht berücksichtigt, dass der Unterschiedlichkeit, die Diversity beschreibt, eine noch tiefer greifende Unterschiedlichkeit voraus geht: die von Männern und Frauen. Beispiel: Wir haben hier unter anderem ganz viele Türken als Ethnie im Unternehmen. Da frage ich mich: Wo sind die Türkinnen? Die Verschiedenheit der Geschlechter wird einfach nicht berücksichtigt.

Diversity geht von einem horizontalen Ansatz aus. Die Diskriminierungsformen werden gleich behandelt.

Ilse Martin: Das stimmt nicht. Wir müssten Diversity auch in die Tiefe durchdeklinieren. Wenn ich Diversity im Unternehmen als eine Unternehmenskulturgrundlage propagiere, muss ich den Gender-Gedanken integrieren.

Fusioniert Diversity mit der Frauenbewegung?

Ilse Martin: Ich bin der Meinung, dass es innerhalb der Diversity-Management-Gruppen eine Hierarchisierung gibt. Und da besteht eine Gefahr darin, dass die Kulturleistungen der Frauenbewegung verdrängt werden.

Was geben Sie in Ihrem Managerinnen-Kolleg den Frauen mit auf den Weg?

Ilse Martin: Ich arbeite mit ihnen daran, dass sie sich gut vernetzen und strategische Allianzen bilden: Wie können sich Frauen für eine Zeit strategisch zusammenschließen, um ein gemeinsames Interesse zu verfolgen. Da kann Diversity im Unternehmen eine Chance bieten. Aber ich frage mich auch: Wie lange hält ein Unternehmen, obwohl es Diversity propagiert, diese strategischen Allianzen aus? An dieser Frage kann sich die Qualität von gutem Diversity messen.

Arbeiten Sie mit Diversity?

Ilse Martin: Wir leben Diversity!

O-Ton - "Was ist Diversity?"

Rike Kappler, Bäckerin

"Ich verbinde Diversity mit lesbischer Kultur als Teil des Gesamtspektrums. Wir sind mittendrin und gestalten mit und wir sollten das selber in die Hand nehmen. Damit wir nicht nur vermarktet werden: durch Werbung oder intelligente Marketingstrategien von Großbanken und Großindustrien."

Hiltrud Enders, Architektin

"Ich verstehe den Begriff Diversity so, dass wir als lesbische Unternehmerinnen, wenn wir 'out' sind, dieser Gesellschaft zeigen, wir gehören auch dazu und sind ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft."

Sabine Avenhaus, Bühnenbildnerin

"In meinem Bereich kommt es wirklich nicht drauf an: Bin ich lesbisch oder nicht, sondern es geht um Kompetenzen."

Sue Appleton, Internetdesignerin

"Dieser Begriff hat für mich wenig Bedeutung, aber er wird von außen auf mich angewendet. Diversity wird als Deckmäntelchen für alles Mögliche benutzt und ich denke, es ist auch wichtig, dass Lesben sich bemühen, Diversity Profil zu geben, dass sie nicht verschwinden."

Max-Spohr-Preis 2004

Berlin - Für hervorragendes Diversity wurde die Deutsche Bahn vom Völklinger Kreis geehrt. Nach dem Automobilkonzern Ford und der Deutschen Bank erhielt im vergangenen Oktober die Deutsche Bahn als drittes Großunternehmen den undotierten Preis, der nach dem Leipziger Verleger Max Spohr benannt ist. 2001 wurde die Auszeichnung zum ersten Mal vergeben. Bewerben können sich Firmen, die über 500 Mitarbeiter zählen. Ein Kriterium, das die Deutsche Bahn AG mit ihren 250 000 Beschäftigten erfüllt. Bei dem Transportunternehmen stehen die Weichen auf Offenheit. Davon ist die Jury des Völklinger Kreises überzeugt. Die Jugend wird mit speziellen Antidiskriminierungstrainings gefördert und gefordert. Außerdem setzt sich die Firma für Angestellte mit Behinderung ein. Eine schwul-lesbische Gruppe existiert auch, die sich zwar zurückhaltend gibt, aber gegen die "Schere im Kopf" arbeitet, sagt Jörg Melsbach, Geschäftsführer des Völklinger Kreises. "Der Max-Spohr-Preis stellt für die Deutsche Bahn eine Herausforderung dar."

Andersfähig

Schon immer war sie langsamer als die Anderen. Inzwischen hat Brigitte Lersch die Langsamkeit für sich entdeckt.

Die 53-jährige Lehrerin liebt das Meer und segelt für ihr Leben gern.

Sie malt Aquarelle, wenn sie nicht an einer Gesamtschule in Köln Jugendliche in Englisch und Deutsch unterrichtet.

Brigitte Lersch (53, Lehrerin)



Meine Kollegen wissen, dass ich lesbisch bin. Meinen Schülern erzähle ich es nicht. Sollte mich aber jemand fragen, dann sage ich das schon.

Bei meiner Behinderung ist das anders. Da kann ich nicht entscheiden, ob ich es verberge oder nicht. Man sieht mir einfach an, dass ich behindert bin. Viele reagieren mit Mitleid, Ablehnung oder Unsicherheit.

Vor allem aber ist meine "Andersfähigkeit" mit einem bestimmten gesellschaftlichen Ansehen verbunden, mit dem Bild der Minderleistung.

Dann wird einfach automatisch angenommen, dass ich Sozialhilfe bekomme und ohnehin nichts verdiene.

Und wenn ich ihnen sage, dass ich Lehrerin bin, dann gehen sie davon aus: Ach ja, sicher an einer Behindertenschule. Diese Bilder laufen ab, unabhängig vom Bildungsgrad.

Die Vorurteile sind immer wieder gleich und die Kompetenzen, die ich habe, werden übersehen.

Ich denke schon, dass ich eine andere Weltsicht einbringe, als Lesbe und als Andersfähige. Beides entspricht nicht der Norm und beides braucht Mut.

Manchmal habe ich schon Angst, mit dieser Kombination nach außen zu gehen. Wobei das Lesbischsein anerkannter scheint als das Behindertsein. Behinderungen passen gar nicht zu den gängigen Bildern von Schönheit und Stärke. Andererseits hoffe ich, dass die Diversity-Diskussion an diesen Normen rüttelt.

Wir Lesben mit Behinderung müssen auch viel mehr an die Öffentlichkeit gehen, uns zeigen, denn wir machen einen Teil der Vielfalt aus.

Ich bin der Meinung, die Gesellschaft verträgt Vielfalt und sie will sie auch. Diversity ist für mich ein guter Ansatz, weil er positiv wirkt und an den Fähigkeiten, an der Stärke der Einzelnen ansetzt.

Adressen

Akzeptanz-Kampagnenbüro

c/o LAG Lesben in NRW
Ackerstr. 144
40233 Düsseldorf
Tel. und Fax: 0211/6801530
<http://www.akzeptanzkampagne-nrw.de>

Amigas

Netzwerk lesbischer Unternehmerinnen e.V.
Maybachstr. 155
50670 Köln
<http://www.amigas.de>

Anti-Rassismus Informations-Centrum ARIC-NRW e.V.

Gravelottestr. 18
47053 Duisburg
Tel.: 0203/2848 73
Fax: 0203/2983618 o. Tel. 0203/9357466
<http://www.aric-nrw.de>

anyway - Jugendzentrum

Kamekestr. 14
50672 Köln
Tel.: 0221/5105496
Fax: 0221/5106344
<http://www.anyway-koeln.de>

GAY & GREY RADIO

Radio Köln 107,1 Mhz
Jeden dritten Donnerstag, 22 bis 23 Uhr
<http://www.schwule-alter-nativen.de>

Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (HuK) e.V.

Tel.: 0241/12346
Postfach 500 437
52088 Aachen

LAG Lesben in NRW e.V.

Geschäftsstelle
Ackerstr. 144
40233 Düsseldorf
Tel.: 0211/6910530
Fax: 0211/6910531
<http://www.lesben-nrw.de>

LSVD e.V.

Bundesgeschäftsstelle
Pipinstr. 7
50667 Köln
Tel.: 0221/925961-0
Fax: 0221/925961-11
<http://www.lsvd.de>

LIZA - Landesinitiative Zielgruppen übergreifende Antidiskriminierungsarbeit NRW

Sandstr. 12
57072 Siegen
Tel.: 027/387 8318
Fax: 0271/387 8320

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel.: 0211/855-5
Fax: 0211/855-3211
<http://www.mgsff.nrw.de>

SchLAu NRW

c/o Jugendnetzwerk lambda NRW
Wilhelmstraße 67
52070 Aachen
Tel.: 0241/16035515
Fax: 0241/16035514
<http://www.schlau-nrw.de>

Schwules Netzwerk NRW e.V.

Lindenstr. 20
50674 Köln
Tel.: 0221/2572847
Fax: 0221/2572848
<http://www.schwul-nrw.de>

Sozialwerk für Lesben und Schwule e.V.

RUBICON - Beratungszentrum für Lesben und Schwule, Schwules Seniorenbüro, Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW
Rubensstr. 8-10
50676 Köln
Tel.: 0221/2766999-0
Fax: 0221/2766999-99
<http://www.sozialwerk-koeln.de>

Völklinger Kreis e. V.

Bundesverband Schwule Führungskräfte
Hansaring 33
50670 Köln
Tel.: 0221/5461979
Fax: 0221/9541757
<http://www.vk-online.de>

Wirtschaftsweiber

Bundesverband Lesbische Führungskräfte
Postfach 90 11 29
81511 München
<http://www.wirtschaftsweiber.de>
