Beruf und Chance

Frankfurter Allgemeine Zeitung · 18./19. Januar 2014 · Nr. 15 · C 1 · FAZJOB.NET

Inklusive Stellenanzeigen

„Und was macht Ihre Ehefrau so beruflich?“ *Nicht jeder traut sich am Arbeitsplatz, offen zu seiner sexuellen Orientierung zu stehen.* Foto Matthias Lüdecke

Ich bin schwul – sag’ ich’s den Kollegen?

Homosexuelle Mitarbeiter gehören in vielen Branchen noch zu den Exoten. Oft fällt es schwer, mit dieser Sonderrolle zurechtzukommen. Ein Beispiel, wie es gelingen kann.

Von Corinna Budras

Irgendwann wird selbst eine kleine, harmlose Legende zum Selbstläufer. In seiner ersten Zeit als Anwalt in der internationalen Wirtschaftskanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer hat Peter Haberrecker seinen Partner einfach verschwiegen. Während die Kollegen in der Mittagspause über Familie und Kinder erzählten, überging er die Details seines Privatlebens. Statt sich wie früher als schwuler Mann zu outen, hielt er sich lieber zurück und erweckte den Eindruck eines lebenslustigen Singles. Schwierig wurde es meist, wenn er nach einigen Wochen Urlaub wieder ins Büro kam. Dann wollten die Kollegen wissen, wie es war. Mit Freunden sei er an die Nordsee gefahren, erzählte er dann, oder auch mal ganz alleine in die Vereinigten Staaten. Alles, nur um seinen Freund nicht erwähnen zu müssen. „Ich hatte mich in dieser Welt eingerichtet“, erzählt der 34 Jahre alte Jurist. Zwei Jahre lang ging das so. Dann wechselte er vom Frankfurter Büro nach München. Dort waren die Teams kleiner, die Atmosphäre zwischen den Kollegen intimer. Das war die Zeit, als er begann auszupacken. Erst bei dem einen, dann bei dem anderen Kollegen. Er hat die Stimmungen getestet und die Heftigkeit der Reaktionen. Am Ende war es ganz leicht. „Ich bin überrascht, wie angenehm das Leben seitdem ist“, sagt er und lacht.

Dabei ist Haberrecker eigentlich kein Typ, der sich zeit seines Lebens seine Homosexualität nicht eingestehen wollte. Im Gegenteil. Eine Alibi-Freundin gab es nie. Schon in der Schule hat er sich geoutet, obwohl ein Hort voller Teenager mitten in ihrer sexuellen Findungsphase wohl eher als Herausforderung gelten darf. Auch während seines Studiums hatte er neuen Bekanntschaften gegenüber keine Probleme mit seiner sexuellen Orientierung. Doch der Einstieg in das Berufsleben änderte alles. Mit dem neuen Umfeld kam die Unsicherheit über die Einstellung der Kollegen. Was als kleine Legende begann, wurde irgendwann zur belastenden Lebenslüge. „Sich immer wieder neue Details zum Privatleben auszudenken raubt viel Zeit und Energie.“

Haberrecker ist bei weitem nicht der einzige Schwule, dem es so ergangen ist. Es mag das Jahr 2014 angebrochen sein, aber noch immer gibt es in deutschen Büros viele Menschen, die ihre sexuelle Ausrichtung aus den unterschiedlichsten Gründen lieber für sich behalten. Bei vielen vergehen Wochen, Monate oder gar Jahre, bis sie ebenso selbstverständlich über ihre familiäre Situation reden wie ihre heterosexuellen Kollegen in der Kantine. Andere outen sich nie. Dann wird der entspannte Einkaufsbummel mit dem Partner zum peinlichen Spießrutenlauf, nur weil plötzlich ein Kollege in der Umkleidekabine nebenan auftaucht. Andere drapieren Fotos von ihren Schwestern oder Cousinen auf dem Schreibtisch und hängen das neuste Gekritzel des Neffen an die Wand, weil sie die bohrenden Blicke ihres Vorgesetzten leid sind.

Dabei dürfte niemand bestreiten, dass sich die Zeiten gehörig gewandelt haben seit dem inzwischen legendären Aufstand der Homosexuellen gegen Polizeiwillkür in der New Yorker Christopher Street im Sommer 1969. Im Zentrum der tagelangen Straßenschlachten lag damals die Bar Stonewall Inn, die als beliebter Schwulentreff immer wieder von Polizeirazzien heimgesucht wurde. Doch das ist lange her, offene Diskriminierungen, gar wüste Beschimpfungen, sind selten. Inzwischen sind am Arbeitsplatz Diskriminierungen wegen der sexuellen Orientierung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verboten, und in internationalen Konzernen gilt es als schick, die Vielfalt unter den Mitarbeitern zu pflegen. Ob Deutsche Bank, Commerzbank oder SAP, ein „LGBT-Netzwerk“ – die Kurzform der englischen Übersetzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transsexuelle – gehört bei ihnen zum festen Bestandteil der Firmenkultur.

Objektiv betrachtet, mag es deshalb keinen Grund für so viel Heimlichtuerei geben. Subjektiv ganz offensichtlich schon. Noch immer gibt es zwischen den Branchen gewaltige Unterschiede. Während in der Werbebranche wohl eher heterosexuelle Mitarbeiter mit Kindern Exotenstatus genießen, geht es bei Anwälten, Wirtschaftsprüfern, auf dem Bau oder im Profi-Fußball noch traditioneller zu. Mittelständische Familienunternehmer, die im Auswahlverfahren wie selbstverständlich nach Frau und Kindern fragen, gehören keinesfalls zu einer aussterbenden Rasse. Und ein kleiner Witz auf Kosten Schwuler, wird doch, bitte schön, noch möglich sein, heißt es mitunter in geselliger Runde. Es ist ja nicht persönlich gemeint.

Ist es nicht? Schon die Frage, ob die sexuelle Orientierung überhaupt ein Thema sein darf, ist eine Gratwanderung. Das überraschende Outing des Profi-Fußballers Thomas Hitzelsperger war auch deshalb ein Politikum. Warum sich überhaupt gegenüber Kollegen, Geschäftspartnern oder gar Kunden outen? Was privat ist, muss auch privat bleiben – das finden nicht wenige. Für den Anwalt Haberrecker und seine Freshfields-Kollegin Jessica Scholz ist das eine Scheindebatte. „Natürlich kommt im Büro das Privatleben auf“, sagt Haberrecker. „Das lässt sich überhaupt nicht ausblenden. Und so tun als wäre da nichts, geht nicht auf Dauer.“

Schon der Smalltalk in der Kaffeeküche ist ohne einen privaten Schlenker undenkbar. Jeder noch so unverfänglich gemeinte Halbsatz über Familie und Nachwuchs, selbst über Weihnachtstraditionen oder Urlaubspläne gibt intimste Details preis. Frauen sind da naturgemäß im Nachteil; ein Babybauch sagt schon gezwungenermaßen mehr als 1000 Worte.

„Über das Privatleben schweigen kann man eigentlich nur als Single“, ergänzt Jessica Scholz. „Doch sobald jemand an Ihrer Seite ist, können Sie es eigentlich nicht verschweigen.“ Für sie kommt es immer spätestens dann zum Schwur bei der höflich gemeinten Frage, was denn eigentlich ihr Mann so beruflich mache. „Dann ist es so weit, dann habe ich keine andere Wahl, wenn ich nicht lügen will“, sagt Scholz, die schon seit langer Zeit mit einer Frau verheiratet ist. Lügen wollte sie nie, deshalb ging sie stets in die Offensive. Das kann allerdings nicht jeder Kollege vertragen. „Einige Heteros fühlen sich durch die Offenbarung der sexuellen Orientierung schlicht belästigt.“

In ihrer Kanzlei versucht man potentiellen Ressentiments mit Offenheit zu begegnen. Seit rund drei Jahren gibt es dort das LGBT-Netzwerk mit dem Namen „Halo“ – Heiligenschein. Die bunte Truppe mit rund 100 Mitgliedern weltweit ist nicht beschränkt auf Homosexuelle. Heterosexuelle sind dort genauso willkommen wie Mitarbeiter, die ihre sexuelle Orientierung selbst in diesem offenen Rahmen lieber nicht preisgeben. „Die Offenheit ist uns wichtig“, sagt Scholz. „Wir wollen die Ausgrenzung ja beenden und nicht für Heterosexuelle wieder einführen. Wir wollen keinen Schulen- oder Lesbennachweis.“

Dass sich diese Offenheit auch auf Bewerber auswirkt, versteht sich von selbst – und ist ein gerngesehener Nebeneffekt. „Auch bei der Rekrutierung junger Anwälte ist das ein wichtiger Aspekt“, sagt Scholz. „Damit können wir zeigen, dass wir nicht spießig oder konservativ sind.“ Und das zeigt die Kanzlei gerne klar und unmissverständlich – durchaus auch mit Hilfe von Pressemitteilungen. Erst am vergangenen Mittwoch ging die Meldung raus, Freshfields habe erstmals eine Plazierung auf dem „Stonewall Top 100-Index“ der besten Arbeitgeber für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld erreicht. Damit bewertet die britische Organisation Stonewall Firmen, die sich um die Gleichstellung von homosexuellen Mitarbeitern bemühen. Besonders bei amerikanischen Konzernen kommt das gut an. Sie fordern inzwischen bei Ausschreibungen sogar einen Nachweis für ein Engagement in diesem Bereich. „Dafür ist ein solches Netzwerk inzwischen sogar ein ‚must have‘“, sagt Scholz.

Für manche allerdings kommt selbst so ein offenes Netzwerk zu spät. Auch bei Freshfields ergibt sich bei 100 Mitgliedern von insgesamt 4800 Mitarbeitern eine gewisse statistische Diskrepanz. „Irgendwann hat man den Zeitpunkt verpasst, an dem man es den Kollegen noch sagen kann“, befürchtet Scholz. Und für den Juristen Haberrecker war das Outing auch deshalb so schwer, weil er seinen Kollegen über Jahre hinweg etwas vorgespielt hat. „Viele Kollegen waren wirklich schockiert, dass sie es so spät erfahren haben.“ Hinzu kam der Aspekt, dass sich darin seine Angst vor ihrer Reaktion und damit Zweifel an ihrer Toleranz offenbarte. „Das hat viele gekränkt“, bekennt er. Über eine vertrauensvolle Zusammenarbeit hat sich das mit der Zeit wieder eingerenkt. Mit der Liebe zu seinem Freund geht er nun ganz locker um. „Inzwischen erwähne ich es einfach en passant.“

MEIN URTEIL

Darf der Arbeitgeber meine persönlichen Sachen durchsuchen?

Überwachung am Arbeitsplatz ist ein heikles Thema. Besonders wenn es um die Privatsphäre geht, setzt das Arbeitsrecht einer unkontrollierten Informationsbeschaffung des Arbeitgebers Grenzen. Das gilt vor allem für Eingriffe in verschließbare Schränke, Schubladen, Behältnisse oder Taschen, die zumindest auch für den privaten Gebrauch der Beschäftigten bestimmt sind. Allgemein gilt, dass kein Arbeitnehmer ohne besonderen Grund von einer Kontrolle betroffen sein darf. Ein solcher kann entweder in einem besonderen Verdachtsmoment oder dem Erfordernis einer Stichprobe liegen. Ob ein Eingriff auch ohne Wissen oder sogar gegen den ausdrücklichen Willen eines Mitarbeiters stattfinden darf, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Damit musste sich das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil befassen (Az.: 2 AZR 546/12). Aufgrund eines Diebstahlverdachts kontrollierte der Arbeitgeber den Spind eines Mitarbeiters im Einkaufsmarkt. Darin befanden sich diverse Teile Damenunterwäsche aus dem Einkaufssortiment, von denen das Etikett abgetrennt war. Der Arbeitgeber wollte daraufhin bei Dienstschluss eine zusätzliche Taschenkontrolle bei dem Mitarbeiter vornehmen, der allerdings den Markt schon vorzeitig verlassen hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos. Zu Unrecht, befanden die Erfurter Bundesrichter. Nach ihrer Auffassung hatte das Unternehmen die Diebstahlsabsicht nicht hinreichend bewiesen. Den Vortrag, dass diverse Sortimentsgegenstände im Spind gefunden wurden, ließ das Bundesarbeitsgericht nicht gelten. Die Öffnung des Schranks sei nämlich rechtswidrig und die dabei gewonnenen Erkenntnisse somit prozessual nicht verwertbar.

Grundsätzlich stelle jede Kontrolle der Privatsphäre einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und eine datenschutzrechtlich relevante Erhebung personenbezogener Daten dar. Diese sei nur zulässig, sofern der Arbeitgeber bei dem Eingriff das mildeste Mittel gewählt habe. Im Entscheidungsfall wäre die Informationsbeschaffung nach Meinung der Richter auch mit weniger einschneidenden Methoden möglich gewesen. Insbesondere hätte das Unternehmen den Schrank auch in Anwesenheit des Mitarbeiters öffnen können. Dann hätte dieser etwa die Möglichkeit gehabt, gesuchte Gegenstände freiwillig herauszugeben.

Zudem habe der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch stärker beobachten und zu einem späteren Zeitpunkt eine weniger intensive Taschenkontrolle durchführen können. Der Umstand, dass der Betriebsrat bei der Spindkontrolle anwesend war, mache den Eingriff nicht weniger einschneidend. Daran wird deutlich, dass die Zulässigkeit von Kontrollen der Privatsphäre nicht in erster Linie von der Einwilligung der Betroffenen, sondern von einer möglichst „schonenden“ Durchführung der jeweiligen Kontrollmaßnahme abhängt.

Im Gespräch: Bernd Schachtsiek, Vorsitzender des Verbandes schwuler Führungskräfte „Völklinger Kreis“

„Auf Dauer macht es krank, wenn man sich verstellen muss“

Herr Schachtsiek, ist Homosexualität in der Arbeitswelt noch ein Tabuthema?

Die Gesellschaft geht heute offener damit um als noch vor zehn Jahren. Dementsprechend ist es für junge Leute viel leichter, das im Beruf zu zeigen und zu leben. Anders sieht es oft aus, wenn sie Karriere machen. Dann kommt man mit konservativen Entscheidungsträgern zusammen, die zum Teil noch gelernt haben, dass Homosexualität strafbar und eine Sünde ist. Das schüttelt man nicht einfach ab. Solche Leute zeigen Toleranz oft nur oberflächlich, aber im Grunde des Herzens ist es ihnen fremd. Wir beobachten bei Beförderungen häufig, dass das klassische Modell – verheiratet, zwei Kinder, Frau möglichst nicht berufstätig – noch eine Rolle spielt. Ein ehemaliger Vorstand eines DAX-Konzerns hat mir gesagt, dass er seine Stelle vermutlich nicht bekommen hätte, wenn seine Homosexualität bekannt gewesen wäre.

Haben wir deshalb zwar Spitzenpolitiker, die sich geoutet haben, und einen ehemaligen Fußballprofi, aber noch keinen Dax-Vorstand oder Spitzenbanker?

Das ist ein Grund. Der andere ist, dass Manager mit ihren Unternehmensthemen in den Medien auftauchen wollen und nicht mit ihrem Privatleben. Das ist anders als in der Politik oder der Kunst, wo das persönliche Umfeld häufig im Marketing eingesetzt wird.

Also wird das Outing eines Wirtschaftsführers weiter auf sich warten lassen?

Es gibt solche Outings schon heute, aber intern. Ich kenne Dax-Vorstände, die das kommuniziert haben, aber darum baten, dass es in der Firma bleibt. Eine private Sache, die auch privat bleiben soll, wie es der französische Präsident Hollande gerade zu den Spekulationen über sein Privatleben gesagt hat.

Aber würde so ein Vorbild wie Apple-Chef Tim Cook in Amerika Ihre Arbeit nicht einfacher machen?

Als Verbandsvorsitzender hätte ich natürlich gerne so jemanden, aber auch Cook spricht ja nicht direkt über sein Privatleben. Ich habe volles Verständnis dafür, wenn jemand nicht ständig mit diesem einen Thema in Verbindung gebracht werden will, sondern sich über seine Arbeit definiert. Und eine Welle wie bei Hitzelsperger will keiner von ihnen erleben.

Wie viele Betroffene outen sich?

Einer Studie zufolge sind es in der Arbeitswelt mehr als 50 Prozent der Schwulen, die sich nicht trauen. Aber wenn sie es tun, sind sie häufig überrascht, dass weniger passiert als erwartet. Die Gesellschaft hat sich verändert, sie geht heute offener mit dem Thema um. Aber wenn es Probleme gibt, muss man vorbereitet sein. Dafür bieten wir Seminare an. Denn wenn ich wie ein Opfer auftrete, werde ich auch eins. Bin ich schlagfertig, ist die Sache meist schnell überstanden.

Wie verbirgt man das Thema denn über Jahre vor den Kollegen?

Entweder man redet gar nicht über sein Privatleben, oder man denkt sich Geschichten aus, warum man nicht verheiratet ist, und erzählt von einer Freundin, die in Wirklichkeit ein Freund ist. Ich kenne auch Beispiele von Scheinehen zum Beispiel mit einer Lesbe, und man lässt sich im Privatleben Freiräume. Einige führen über Jahre auch ein Doppelleben, oft ohne Wissen der eigenen Ehefrau. Eine solche Führungskraft fürchtet, seine Autorität einzubüßen, wenn sie zu den Mitarbeitern sagt: Ich habe euch zwanzig Jahre lang was vorgemacht. Diesen Schritt wagen viele nicht und halten bis zur Rente durch.

Der Jurist **Bernd Schachtsiek** setzt sich seit 2008 als Vorsitzender des Völklinger Kreises für die Interessen schwuler Führungskräfte ein.

Sie selbst sind vor 32 Jahren diesen Schritt bewusst gegangen.

Ich war Juniorchef, verheiratet, hatte ein Kind und große Sorge vor der Reaktion der Kunden. Ich habe die Mitarbeiter gefragt, ob sie darin ein Problem sehen. Ausgerechnet der konservative Verkaufsleiter sagte, dass er das gar nicht schlimm finde. Das war wie ein Freibrief.

Gibt es konservative Branchen?

Wenn man Aufklärungsarbeit leisten will, ist es am schwierigsten, in Unternehmen zu kommen, die von Männern dominiert und technisch orientiert sind. Die als konservativ geltenden Banken dagegen haben längst erkannt, dass sie innovative und kreative Mitarbeiter anziehen, wenn sie mit dem Thema offen umgehen.

Wie laufen Ihre Veranstaltungen ab?

Am Anfang gucken die Männer oft verschämt zu Boden. Ich mache dann einen Scherz, etwa dass keiner der anwesenden Herren in mein Beuteschema fällt. Wenn alle einmal gelacht haben, kann man meistens auch gut über das Thema reden.

Was raten Sie, wenn sich jemand im Beruf outen will?

Vergewissern Sie sich, wie das Unternehmen dazu steht. Wenn Vergünstigungen für Ehepartner auch für Lebenspartner gelten, ist das ein Zeichen. Überlegen Sie, wie Ihr Vorgesetzter reagiert und ob Sie ihn von Anfang an einweihen. Suchen Sie sich Unterstützer innerhalb und außerhalb der Firma für schwierig Situationen.

Und wenn das alles zu schwierig ist?

Dann raten wir dazu zu überlegen, sich nicht zu outen und den Arbeitgeber zu wechseln. Denn auf Dauer macht es krank, wenn man sich verstellen muss.

Das Gespräch führte **Sven Astheimer.**

Traumjobs in Frankfurt Die Europäische Zentralbank sucht noch Hunderte Finanzspezialisten. **Seite 2**

Schmucke Familie Was passiert, wenn die Unternehmerin Kim-Eva Wempe Diamanten sieht. **Seite 2**

Männerfreie Uni Fünf Fachhochschulen in Deutschland bieten Studiengänge nur für Frauen an. **Seite 8**