

## TOP 3.6.7 Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb

Abteilung: Frauen und Familie (Sybille Pirklbauer)

### 1. Beschreibung der Problematik

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 dazu, die sich diesem Thema im Zusammenhang mit der Arbeitswelt widmen.

AK und ÖGB wollten erfahren, welche Erfahrungen die BetriebsrätInnen mit diesem Thema haben und haben daher eine Online-Befragung zu „**Sexueller Orientierung und Identität im Betrieb**“ durchgeführt. Fragestellungen waren, wie mit Betroffenen in den Betrieben umgegangen wird, welche Probleme es gibt und ob die ArbeitgeberInnen aktiv an das Thema herangehen. Der Fragebogen wurde von der AK erstellt, programmiert und ausgewertet, die Gewerkschaften haben bei der Verbreitung der Befragung stark unterstützt.

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.

Die Ergebnisse sollen in Form eines Online-Berichts verfügbar gemacht werden.

### 2. Ergebnisse der Befragung

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. 43 % der BetriebsrätInnen sehen LSBTI als weitgehend akzeptiert, weitere 22 % als eher akzeptiert. Umgekehrt sagen aber acht Prozent, in ihrem Unternehmen gibt es eher oder gar keine Akzeptanz dafür.

Oft wird das Thema allerdings gar nicht angesprochen. Damit bleibt es unklar, ob einfach alles gut läuft – oder ob die Betroffenen Angst haben, sich zu erkennen zu geben (zu „outen“).

Obwohl konkrete **Benachteiligungen durch die ArbeitgeberInnen** laut den BetriebsrätInnen nicht sehr häufig auftreten, ist die Zahl keinesfalls vernachlässigbar. Immerhin jede/r Zehnte der Antwortenden war schon einmal Zeuge einer solchen Diskriminierung. Besonders häufig kommen sie bei der Zuteilung zu Tätigkeiten und beim beruflichen Aufstieg vor. Dort, wo es Benachteiligungen gibt, sind diese oft keine einmaligen Vorkommnisse. Es ist daher zu befürchten, dass in manchen Betrieben LSBTI-Personen strukturell diskriminiert werden.

Auch das **Verhältnis mit den anderen KollegInnen** ist zum Teil schwierig. So berichtet einer von drei BetriebsrätInnen davon, dass respektlose Witze oder andere Verächtlichmachungen vorgekommen sind, jede/r Sechste kennt Fälle von Beschimpfungen und Abwertungen und jede/r Siebte sogar von

Mobbing und Ausgrenzung. 8 % gaben sexuelle Belästigungen an. Besonders bedenklich ist, dass diese Vorfälle in einigen Betrieben öfters oder sogar häufig vorkommen.

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 (39 % bzw 38 %). Rund ein Drittel der Antworten sagt, dass es eine Betriebsvereinbarung zur Vermeidung von Diskriminierung gibt. Die Mehrheit der positiven Maßnahmen (52 %) kommt auf Initiative des BR zustande.

Die **BetriebsrätInnen sind bereit sich mit dem Thema LSBTI auseinanderzusetzen**. Die Meinungen darüber, was zu tun ist, gehen aber sehr auseinander: Während einerseits dafür plädiert wird, das Thema „nicht zu zerreden“, sehen andere dringenden Handlungsbedarf.

**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.

### **3. Position/Forderung der AK**

Um ein noch konkreteres Bild über die Situation von LSBTI-ArbeitnehmerInnen zu bekommen wurde eine breite **Befragung der Beschäftigten selbst** beauftragt. Diese wird von SORA beginnend mit Anfang Februar durchgeführt, die Ergebnisse werden im Herbst vorliegen.

Die Fragestellungen umfassen dabei sowohl negative Erfahrungen mit Vorgesetzten, KollegInnen oder KundInnen, als auch der positive Umgang im Betrieb – und welche Formen der Unterstützung gewünscht werden.

Auf Basis dieser Ergebnisse sollen dann konkrete Positionen und Forderungen erarbeitet werden.