

Albert liebt Ludwig

Sexuelle Orientierung im Diversity Management an der Universität Freiburg

Aniela Knoblich und Hans W. Jablonski

Seit 2012 veranstaltet die Universität Freiburg jährlich einen Tag der Vielfalt. Mit dieser universitätsweiten Veranstaltung, die sich an Studierende, Wissenschaftler_innen und Mitarbeitende aus Verwaltung und Technik gleichermaßen richtet, soll die an der Universität vorhandene Vielfalt sichtbar gemacht und auf die noch ungenutzten Potenziale von Vielfalt aufmerksam gemacht werden. Jedes Jahr wird dabei eine der Kerndimensionen des Diversity Managements in den Blickpunkt gerückt. Der folgende Beitrag liefert eine Beschreibung und theoretische Reflexion dieses Diversity-Sensibilisierungsprozesses in einer öffentlichen Einrichtung.

Hintergrund und Entwicklung des Vorhabens

Während die strategisch-konzeptionelle Arbeit an Diversity-Themen, die fortlaufend stattfindet, für viele Mitglieder der Universität Freiburg eher abstrakt bleibt, bietet der jährliche Tag der Vielfalt eine niedrigschwellige Möglichkeit, sich aktiv an der Gestaltung der Universität als Studien- und Arbeitsort zu beteiligen.

Im Jahr 2014 nahm sich die Universität das Thema «Sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität» vor und war damit die erste deutschsprachige Universität, die dieses Thema auf gesamtuniversitärer Ebene adressierte und in der Breite thematisierte.

Kein Thema? Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität in Organisationen

Bei Diversity geht es um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen in Organisationen. Diversity Management soll sicherstellen, dass sich der Mix unter den Organisationsmitgliedern nicht zufällig ergibt, sondern bewusst als ein organisationaler Aspekt wahrgenommen und bearbeitet wird. Als Kerndimensionen des Diversity Managements werden in Deutschland entsprechend der Charta der Vielfalt definiert: Geschlecht, Ethnie/Herkunft, Alter, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität und Behinderung. Bei sichtbaren Merkmalen, wie zum Beispiel dem Geschlecht, ist das Arbeitsfeld von Diversity Management offen-

sichtlich, und als Instrumente sind Gleichstellungsaktivitäten bis hin zur Frauenquote weitgehend bekannt. Bei einer nicht-sichtbaren Diversity-Dimension wie der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität sind Erfassung und Adressierung hingegen weitaus schwieriger. Speziell kommt bei dieser Dimension hinzu, dass ihr in vielen Fällen eine Notwendigkeit zur Handhabung kurzerhand und ohne weitere Argumentation abgesprochen wird – Stichwort Privatsache. In den Diskussionen um dieses Thema wird deutlich, dass die Beschäftigung damit deutlich außerhalb der Komfortzone vieler Entscheidungsträgerinnen und vor allem männlicher Entscheidungsträger liegt. Wenn es um die Rangfolge von Dimensionen geht, mit denen sich Organisationen im Diversity Management beschäftigen, liegt «Sexuelle Orientierung» zusammen mit dem Thema «Religion» auf dem letzten Platz. Dies gilt für den öffentlichen Sektor gleichermaßen wie für Wirtschaftsunternehmen (vgl. die vom Völklinger Kreis beauftragte Studie «Diversity Management in Deutschland 2015»). Deutlich wird dies auch daran, dass die Dimension «Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität» in vielen Publikationen und sogar in manchen offiziellen Definitionen im Gegensatz zu den anderen Diversity-Kerndimensionen gar nicht genannt wird.

Auf der anderen Seite scheint der Handlungsbedarf groß. Laut der Studie «Out im Office» berichten ca. 60 Prozent der befragten Schwulen und Lesben, dass sie ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz schon verschwiegen hätten, wenn es

angebracht schien. Auch wenn der Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen offener geworden zu sein scheint, existieren Befürchtungen vor einem «Coming-out». In Deutschland sind Führungskräfte, die offen über eine nicht-heterosexuelle Orientierung sprechen, selten bis gar nicht sichtbar.

Von daher scheint es wenig verwunderlich, dass die Thematisierung sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in Organisationen in den meisten Fällen gemischte und zum Teil hochemotionale Reaktionen hervorruft. Es bedarf einer guten Portion Courage und Konfliktbereitschaft, sich in einem organisationalen Prozess zu dem Thema zu positionieren und damit auseinander zu setzen.

Universität Freiburg: Von der Idee zur Praxis im universitären Alltag

Erst allmählich bildet sich an Universitäten im deutschsprachigen Raum Diversity-Arbeit heraus. Was dabei unter Diversity verstanden wird und welche Themen in den Blick genommen werden, unterscheidet sich von Hochschule zu Hochschule – oft wird die schon seit langem etablierte Arbeit an der Chancengleichheit der Geschlechter unter dem Label «Diversity» neu kontextualisiert, häufig wird Diversity vor allem als Schlagwort für die von den Universitäten angestrebte Internationalisierung verwendet –, weitgehende Einigkeit besteht jedoch darüber, dass das Merkmal «Sexuelle Orientierung» «kein Thema» sei. Die Universität Freiburg stellte hier keine Ausnahme dar. Allerdings ist hier durch Impulse der Universitätsleitung, der Diversity-Fachabteilung und einer Gruppe von engagierten Studierenden ein Prozess in Gang gekommen, der in zweierlei Hinsicht beispielhaft ist: Zum einen ist er innerhalb der Universität Freiburg beispielhaft für die Auseinandersetzung mit anderen Diversity-Dimensionen, zum anderen für die Annäherung an das generell schwer zugängliche Thema in Organisationen.

Typischerweise sind an Universitäten Studierende, die sich zum Thema «Sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität» engagieren, gut organisiert und bestens vernetzt. Auf dieser Ebene bestehen verschiedene Bildungs- und Freizeitangebote. Dieses Engagement richtet sich aber ausschließlich an Studierende und bleibt von der Universität als Organisation weitgehend unbeachtet. Für die Mitarbeitenden der Universität – im Fall Freiburgs ca. 6.800 Menschen in den Bereichen Forschung und Lehre, Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik – gab es bislang keinerlei Angebote oder Anlaufstellen zu diesem Thema.

Im Rahmen einer studentischen «Aktionswoche gegen Sexismus und Homophobie» hisste die Universitätsleitung im Jahr 2013 eine Regenbogenfahne am Rektoratsgebäude. Diese symbolische Aktion fand in Stadt und Universität ein breites und sehr vielfältiges Echo: Die Frage, ob und warum dies nötig sei, war plötzlich in aller Munde. Mit diesem Bekenntnis der

Universitätsleitung zu einem bisher nicht angesprochenen Thema war die Grundlage für weitere Gespräche und Ideen gelegt. Erst indem die Organisation sich «geoutet» und das Thema platziert hatte, wurden Positionierungen ihrer Mitglieder möglich und nötig. Die teils abwehrenden, teils enthusiastischen Reaktionen zeigten, wie sehr das Thema die Mitglieder der Universität beschäftigte.

Hintergrund der Entscheidung, das Thema «Sexuelle Orientierung» an der Universität im Rahmen des Tags der Vielfalt zu adressieren, war die Überlegung, dass die Auseinandersetzung mit diesem für die Organisation neuen, bisher nicht angesprochenen Thema wichtige Impulse für die weitere Diversity-Arbeit versprach: Die angestrebte Reflexion über die in hohem Maße identitätsstiftende Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen und deren Relevanz am Arbeitsplatz wurde von der Universitätsleitung und der Diversity-Abteilung als Chance gesehen, einen weiterreichenden, allgemeinen Prozess der Reflexion über Offenheit, Tabus und das Selbstverständnis der Organisation anzustoßen. Wenn es gelänge, die Mitglieder der Universität für dieses anspruchsvolle Thema zu sensibilisieren, wäre ein großer Schritt in Richtung einer Offenheit für Vielfalt und Unterschiedlichkeit getan, so die Überlegung.

Sie wollen den Artikel gerne weiterlesen? Dann finden Sie [hier](#) den vollständigen Beitrag im Online-Archiv der OrganisationsEntwicklung.

Definitionen

Die sexuelle Orientierung beschreibt das sexuelle, romantische und erotische Begehren einer Person. Grundsätzlich unterschieden wird zwischen Heterosexualität (auf das andere Geschlecht bezogen), Bisexualität (angezogen von beiderlei Geschlecht) und Homosexualität (auf das gleiche Geschlecht bezogen).

Die geschlechtliche Identität (auch Geschlechtsidentität, psychisches Geschlecht, Engl.: gender identity) beschreibt, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Entscheidend ist die Selbstwahrnehmung. Bei den meisten Menschen stimmen das biologische und das empfundene Geschlecht weitgehend überein (Cisgender), bei anderen weichen beide Formen deutlich voneinander ab (Transgender, nicht zu verwechseln mit intersexuell).

Quelle: «Regenbogen.Mehr.Wert – Vom offenen Umgang mit Sexueller Orientierung und Geschlechtlicher Identität wirtschaftlich profitieren», proutatwork 2015