



HOW TO

**LGBT*IQ – UND DU?
COMING OUT FÜR INSIDER**

**LEITFADEN FÜR
ARBEITNEHMER_INNEN**



THINK OUTSIDE THE BOX

LGBT*IQ GEHT ALLE AN

Warum sollten sich heterosexuelle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für Lesbische, Schwule und andere „Andere“ interessieren? Warum redet die Welt plötzlich von Vielfalt, einer dritten Option und einer genderinklusive und -gerechten Sprache? Was interessiert die Führungskraft das Outing ihrer Mitarbeiter_innen ... und woher kommt diese komische Schreibweise? Überhaupt: Wer oder was ist eigentlich LGBT*IQ?

INHALT

LGBT*IQ GEHT ALLE AN	3
LGBT*IQ – WEN INTERESSIERT’S?!	5
COMING OUT AM ARBEITSPLATZ: GUT ZU WISSEN	6
BERUFLICHES OUTING – SCHRITT FÜR SCHRITT	10
GEGENWIND? GUT GEWAPPNET!	14
NETZWERKE – ZUSAMMEN STARK	18

IMPRESSUM

Herausgeber
PROUT AT WORK-Foundation, Dantestraße 29, 80367 München, www.prouatwork.de

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)
PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke (Deutsches Patent- und Markenamt Register-Nr.: 30 2014 055 885)

Konzept und Redaktion
PROUT AT WORK-Foundation
Albert Kehrer – Diversity | Coaching | Networking

Autor: Fabian Müller
Redaktion und Text: Sandra Hachmann, München
Gestaltung: Liane Zimmermann // Komplizenwerk, München

Korrektur, Satz, Reinzeichnung: Markus Keller

Bildnachweis: Titel, Seite 2/3: thought catalog/nikita kachanovsky by unsplash, Seite 22/23: dylan gillis/nikita kachanovsky by unsplash
Urheberrecht: Der Leitfaden einschließlich aller seiner Bestandteile wie Texte und Bilder ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

Stand: 10/2019

LGBT*IQ – WEN INTERESSIERT’S?!

LGBT*IQ GEHT ALLE AN

— Mal von vorn und nochmal für alle: LGBT*IQ ist die englische Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers, also lesbische, schwule, bi, trans*, inter* und queere Menschen – kurz: alle, die nicht klassisch Mann oder Frau und heterosexuell sind. Alle, die in diese „klassische Schublade“ passen, werden übrigens auch Cis-Menschen genannt.

— LGBT*IQ-Belange betreffen die Arbeitswelt mehr, als auf den ersten Blick vermutet werden mag. Zum einen gibt es mehr LGBT*IQ als gedacht, zum anderen trauen sich nur 37 Prozent von ihnen, sich komplett zu outen. Genau hier liegt ein wichtiger Knackpunkt: Wer sich ständig verstecken muss, kann sich nicht vernünftig auf die eigentlichen Aufgaben konzentrieren.

LGBT*IQ LOHNT SICH

— Andersherum: Wenn alle einfach so sein dürfen, wie sie sind, können Talente gelebt, Energien konzentriert und Perspektiven erweitert werden. So wird aus einem offenen Füreinander ein produktives Miteinander. LGBT*IQ ist kein Nischenthema, ganz im Gegenteil, von einer respektvollen und konstruktiven Unternehmenskultur profitieren alle:

| stärkerer Teamgeist | gesteigerte Arbeitsmoral
| höhere Produktivität | größere Attraktivität

COMING OUT FÜR INSIDER

— Laut einer aktuellen Studie sind 85 % der LGBT*IQ-Talente in Deutschland bereit, sich zu outen – tatsächlich tut es am Arbeitsplatz aber nur knapp jede_r Dritte. Fast genauso traurig: Im internationalen Vergleich landen wir hierbei auf den hinteren Rängen. Woher kommt das alles?

— Die Angst vor Zurückweisung, Diskriminierung und einem Knick in der beruflichen Laufbahn ist groß – und kann berechtigt sein. Gleichzeitig ist ein offener Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität und dem eigenen Geschlecht mit vielen Vorteilen verbunden, wie z.B. einer höheren Arbeitszufriedenheit, einem Gefühl der Zugehörigkeit, mehr Kreativität und Leistungskraft.

*Mit diesem Leitfaden richten wir uns in erster Linie an Mitglieder der LGBT*IQ-Community, die sich wünschen, auch im Arbeitsalltag mit ihrem ganzen Ich aufzutreten. Der Leitfaden gibt Antworten auf wichtige Fragen und ganz praktische Tipps zum beruflichen Coming Out.*

COMING OUT AM ARBEITSPLATZ: GUT ZU WISSEN

Es ist schwer, den genauen LGBT*IQ-Bevölkerungsanteil zu erfassen, da nicht jeder Mensch Fragen zur sexuellen Orientierung offen beantworten möchte, und es so zu einer Unterschätzung kommen kann. Aktuelle Schätzungen liegen bei einem Anteil von 7,4 %, wobei davon ausgegangen wird, dass die tatsächlichen Zahlen höher sind.

So oder so: Bei rund 44,8 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland (Stand Februar 2019) wären das mindestens 3,3 Millionen LGBT*IQ-Erwerbstätige in allen Branchen. Auch die internationale Forschung zeigt, dass die Minderheit gar nicht so klein ist.





WER TRAUT SICH?

- > Wie gesagt: In Deutschland outet sich nur etwa jede_r Dritte am Arbeitsplatz. Innerhalb der LGBT*IQ-Community gibt es dabei beträchtliche Unterschiede:
- > Frauen und nicht-binäre Menschen outen sich seltener als ihre männlichen Kollegen.
- > Bisexuelle Mitarbeiter_innen sind verschlossener bezüglich ihrer sexuellen Orientierung als ihre homosexuellen Kolleg_innen.
- > Trans* Beschäftigte outen sich deutlich weniger.

LICHT UND SCHATTEN – NEBENWIRKUNGEN ALLER ART

PRO: Ein berufliches Coming Out kann ein Befreiungsschlag mit vielen positiven Effekten sein. Folgende Erkenntnisse aus jahrelanger Forschung zeigen, wie es der Mehrheit der Menschen geht, die sich dafür entschieden haben.

- > **Gesundheit:** Je offener LGBT*IQ mit ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geschlechtlichen Identität und ihrem Geschlecht am Arbeitsplatz umgehen, desto weniger psychosomatische Beschwerden haben sie.
- > **Energie:** Wenn keine Kraft mehr für das Verheimlichen der sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität und des Geschlechts verschwendet wird, verbessern sich Teamgeist, Arbeitsmotivation und die eigene Produktivität.
- > **Wohlbefinden:** Mit einem offeneren Umgang steigern sich auch die Arbeitszufriedenheit und die Verbundenheit mit dem Unternehmen.

KONTRA: Dennoch bringt ein Outing auch das Risiko von Diskriminierung mit sich. Die Forschung hat hier folgende arbeitsplatzrelevanten Erfahrungen sichtbar gemacht:

- > **Direkte Diskriminierung:** Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung oder gar Kündigung.
- > **Indirekte Diskriminierung:** Hier reichen die Erlebnisse von einem unangenehmen Interesse am Privatleben über soziale Ausgrenzung und Arbeitsbehinderungen bis hin zu Mobbing und Gewalt.

Diese Risiken sind real und nicht zu verachten. Der vorliegende Leitfaden soll dabei helfen, sie besser einschätzen und jonglieren zu können.

Privatsache: Ein Coming Out ist und bleibt Deine Angelegenheit – eine extrem persönliche Entscheidung. Wenn Du zum Beispiel findest, dass all das Privatsache ist oder Du Dich für ein Outing (noch) nicht sicher genug fühlst – auch gut. Deine Bedürfnisse und Deine Meinung zählen.

ICH UND DIE ANDEREN – DAS UMFELD REDET MIT

Wie aufgeschlossen Vorgesetzte und Kolleg_innen sind, hängt von verschiedenen Faktoren ab, z.B. von

- > Branche: je konservativer, desto traditioneller das Weltbild, desto weniger offen
- > Standortgröße: je größer, desto offener
- > Unternehmenskultur: etwa offener Umgang mit gleichgeschlechtlichen Partner_innen, Angebot eines LGBT*IQ-Mitarbeiter_innennetzwerks, geschlechtsneutraler Toiletten etc.

Klar können sich auch unter kleinen Unternehmen, konservativen Branchen und LGBT*IQ-Einsteigern bunte Schafe finden – Ausnahmen bestätigen die Regel. Unabhängig davon ist nämlich die Einstellung Deiner direkten Führungskraft und der Menschen, mit denen Du unmittelbar zusammenarbeitest, ausschlaggebend. Hier auf wenigstens ein offenes Ohr zu stoßen, kann den alles entscheidenden Unterschied machen.

DAS RECHT AUF DEINER SEITE

Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt klar, dass Mitarbeiter_innen nicht aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder ihres Geschlechts diskriminiert werden dürfen. Natürlich ist der Nachweis nicht immer so einfach, dass man z.B. einen Job, die Gehaltserhöhung oder Beförderung wirklich aufgrund eines dieser Faktoren nicht bekommen hat. Dennoch ist es ratsam, sich mit dem AGG und entsprechenden Rechten auseinanderzusetzen.

Die wichtigsten Artikel:

Vereinbarungen, die gegen Diskriminierungsverbote verstoßen, sind unwirksam (vgl. § 7 Abs. 2).

- > Arbeitgeber_innen sind verpflichtet, von Diskriminierung betroffene Mitarbeiter_innen zu schützen (z.B. durch Abmahnung oder Kündigung der Täter_innen; vgl. § 12).
- > Sollten keine geeigneten Maßnahmen der Arbeitgeber_innen gegen Diskriminierung stattfinden, hast Du ein Recht auf Leistungsverweigerung sowie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche. Diese müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden (vgl. §§ 14 und 15).

Wichtig: Kirchen haben hierzulande einen arbeitsrechtlichen Sonderstatus und könnten bei einem Coming Out Probleme machen.

Im Fall der Fälle: Bei offenen Fragen oder erlebten Diskriminierungen empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit entsprechenden Beratungs- und Informationsstellen sowie dem LGBT*IQ-Unternehmensnetzwerk, falls vorhanden. Einen Überblick möglicher Anlaufstellen gibt ab Seite 18.



BERUFLICHES OUTING – SCHRITT FÜR SCHRITT

Jedes Coming Out ist ein individueller Prozess, für den es keine Bedienungsanleitung gibt. Sehr wohl aber gibt es Erfahrungswerte, Unterstützungsangebote und Tipps. All dies haben wir versucht, im Folgenden zusammenzutragen – um eine angstfreie Auseinandersetzung und eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Und obwohl sich ein Coming Out bezüglich der sexuellen Orientierung vom Coming Out in Bezug auf die geschlechtliche Identität oder das Geschlecht etwa in Sachen Erklärungsbedarf unterscheiden kann, sind viele emotionale Details durchaus vergleichbar.

DIE EIGENE EINSTELLUNG: VON INNEN NACH AUSSEN

Standpunkt: Für manche Leute gehört es zum Arbeitsalltag, offen mit der eigenen sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und dem Geschlecht umzugehen. Andere empfinden das Teilen dieser persönlichen Informationen am Arbeitsplatz unangebracht. Wer sich Gedanken über ein berufliches Coming Out macht, sollte zunächst das eigene Standing zum Thema überprüfen. Die eigene Haltung wird immer über Körpersprache, Ausstrahlung und Co. nach außen transportiert.

// Wer weiß, wo sie_er steht, kann leichter für sich einstehen.

Selbstverständnis: Je selbstverständlicher Du mit Deiner sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder Deinem Geschlecht umgehst, desto einfacher ist es auch für Deine Mitmenschen. Ein wichtiger Erfahrungswert fürs Coming Out: Haltungsänderungen bei anderen können nicht erzwungen werden. So oder so, vor einem Outing ist die Auseinandersetzung mit sich selbst entscheidend, um sicher und gestärkt durch den Prozess zu gehen.

// Wer sich selbst versteht, kann sich auch anderen leichter verständlich machen.

Erfahrungswelten: Einstellungen sind stark von Erfahrungen geprägt, positiven wie negativen. Im besten Fall führen sie zu unterschiedlichen Strategien für Lebenslagen aller Art. Wer also sein privates Outing schon in verschiedenen Zusammenhängen hinter sich hat, kann die jeweiligen Erlebnisse jetzt auf die berufliche Ebene übertragen: Was hat sich bewährt? Was will ich anders machen? Wer hat mir Kraft gegeben? Wie habe ich mich im Gespräch vorangetastet?

// Zurückschauen kann helfen, nach vorne zu kommen.

CHECKLISTE: WO STEHE ICH?

- > Wie wohl fühle ich mich mit meiner sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und meinem Geschlecht?
- > Fällt es mir leicht oder schwer, über LGBT*IQ-Themen zu sprechen? Macht es dabei einen Unterschied, wer mein Gegenüber ist?
- > Wieso wäre ein Coming Out für mich wichtig? (Denke dabei z.B. an Arbeitgeber_innenleistungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie persönliches Wohlbefinden.)
- > Was habe ich ggf. bei meinen vergangenen Coming Outs erlebt? Wie waren die Reaktionen von Familie, Freund_innen, Ausbildungs- oder Studienkolleg_innen? Möglicherweise mit anderen Arbeitgeber_innen?
 - / Was habe ich daraus gelernt?
 - Gab es Reaktionen anderer, die sich wiederholt haben?
 - Wie ging es mir damit?
 - / Welche Reaktionen möchte ich vermeiden und wie kann das gelingen?
 - / Worin bzw. bei wem fand ich Unterstützung, wo nicht?
 - / Welche Strategien haben mir weitergeholfen und wie könnte ich sie jetzt anwenden? (Denke an soziale Unterstützung, Vorantasten oder selbstbewusstes Auftreten.)





UNTERSTÜTZUNG – DU BIST NICHT ALLEIN!

Vor einem Coming Out können Menschen sich fühlen, als stünden sie allein gegen den Rest der Welt. Dieses Gefühl kommt nicht von ungefähr: Die meisten LGBT*IQ-Menschen wachsen mit einem Gefühl des Andersseins auf – egal ob auf dem Land oder in der Stadt. Erst nach und nach stellen sie fest, dass ihre Umwelt auch vielfältig sein kann ... und werden durch die Hilfe anderer in der eigenen Vielfältigkeit bestärkt. Unterstützung von außen anzufragen und anzunehmen kann die gefühlte Isolation lösen – und sogar ersetzen durch ein Aufgehoben- und Wertvollsein.

KURZ:

Kein Mensch muss es alleine schaffen – es gibt verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten für ein berufliches Coming Out.

[1]

PROUT AT WORK bietet regelmäßig das Seminar „Soll ich oder soll ich nicht? Coming Out am Arbeitsplatz“ an. Hier kannst Du Dich mit erfahrenen Trainer_innen über diese wichtige Frage austauschen und für ein Coming Out im Job stärken.

Du erreichst uns unter info@proutatwork.de

AM ARBEITSPLATZ

- > Personalabteilung oder der Personal-/Betriebsrat: Hier sollte es Rat, Hilfe und passendes Infomaterial über Rechte und Unternehmens-Policies geben. Insbesondere dann, wenn ein Diversity Management vorhanden ist.
- > Auch Gewerkschaften oder Berufsverbände können beraten.
- > Erkundige Dich, ob es ein LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen-netzwerk oder einen LGBT*IQ-Stammtisch gibt.
- > Vertrauenspersonen: Hast Du Kolleg_innen oder Vorgesetzte Deines Vertrauens? Beziehe sie mit ein.
- > Vorbilder? Schau Dich um – gibt es geoutete Kolleg_innen oder gar Vorgesetzte? Vertraue Dich ihnen an, Du wirst überrascht sein, wie sehr Du von den Erfahrungen anderer profitieren kannst.
- > Zahlen lügen nicht: Bedenke immer – auch wenn Du keine geouteten Kolleg_innen kennst, ist es so gut wie unmöglich, dass Dein Unternehmen (oder zumindest Deine Branche) keine weiteren LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen hat. Mit Deinem Outing kannst Du positiv vorangehen und ihnen Mut machen.

PRIVAT

- Natürlich kann es sein, dass Dein Unternehmen all diese Möglichkeiten nicht bietet. Umso wichtiger ist ein privates Umfeld, das Dich in schwierigen Situationen auffängt.
- > Persönliches Netzwerk: Rede mit guten Freund_innen, Familienangehörigen und Deiner_m Partner_in über das anstehende berufliche Outing und bitte sie, Dir in dieser Zeit besonders zur Seite zu stehen.
 - > Profis: Es gibt Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen und Coachings, die auf die Begleitung eines Coming Outs spezialisiert sind. [1]
 - > Rückenwind gibt's ebenso von lokalen LGBT*IQ-Communities.

ARBEITSUMFELD KENNEN – SPIELRÄUME ABSTECKEN

Um Vor- und Nachteile eines beruflichen Coming Outs abwägen und beurteilen zu können, solltest Du Dich intensiv mit Deinem Arbeitsumfeld auseinandersetzen – versuche realistisch einzuschätzen, wie offen es ist.

CHECKLISTE UNTERNEHMENSKULTUR

- > Wie ist der grundsätzliche Umgang mit Fremden?
- > Gibt es eine Anti-Diskriminierungs-Policy? Bezieht sich diese auch auf sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und Geschlecht?
- > Wie sind die Arbeitgeber_innenleistungen, z.B. in Bezug auf Bonuszahlungen und Sonderurlaub? Sind diese für alle Mitarbeiter_innen gleich, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder dem Geschlecht?
- > Gelebtes LGBT*IQ: Gibt es ein LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen-netzwerk oder einen -Stammtisch?
- > Arbeitsklima: Fallen z.B. unangebrachte Witze auf Kosten von Kolleg_innen?
- > Gibt es geoutete Kolleg_innen?
- > Wie gestalten sich die Arbeitsbeziehungen? Unterhalten sich Deine Kolleg_innen über Privates? Wirst Du Privates gefragt? Erlebst Du die Atmosphäre als freundlich und unterstützend?

DIE WÜRFEL SIND GEFALLEN: DAS COMING OUT

Ein Coming Out ist ein andauernder Entwicklungsprozess, d.h. bei allen neuen Kontakten, bei jeder_jedem Chef_in etc. gilt es neu zu entscheiden, ob und wie die eigene sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder das Geschlecht offengelegt wird. Letztendlich gibt es dann viele verschiedene Wege, das Coming Out zu gestalten – manche der nächsten Ideen könnten Dir bei diesem Prozess helfen.

COMING OUT IN KLEINEN SCHRITTEN

Durchatmen: Je gelassener Du mit Deinem Coming Out umgehst, desto gelassener kann auch Dein Gegenüber reagieren.

Im Gespräch vorfühlen: Rede über (aktuelle) LGBT*IQ-Themen, z.B. Adoption oder spezifische Serien. Anhand der Reaktion kannst Du die Einstellung Deines Gegenübers besser einschätzen.

Klein anfangen: Oute Dich erst bei Kolleg_innen oder Vorgesetzten, die in Deinen Augen am offensten wirken. Bilde Dir so ein unterstützendes Netzwerk.

Anlässe schaffen: Stelle persönliche Bilder, z.B. Deiner_Deiner Partnerin_Partners, auf den Schreibtisch. Gib Kolleg_innen so die Möglichkeit, private Fragen zu stellen.

Informiert sein: Kenne Deine Rechte und naheliegende Unterstützungsangebote.

Alltagsroutinen: Nutze wiederkehrende Situationen, um kleine Routinen zu entwickeln. Wenn beispielsweise jemand fragt, was Du am Wochenende gemacht hast, kannst Du vom Abendessen bei den Eltern Deiner_Deiner Partnerin_Partners oder Deinem Engagement im lokalen LGBT*IQ-Verein erzählen.

Selbstbewusstsein: Du bist wertvoll! Deine sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und Dein Geschlecht sind kein Manko. Ganz im Gegenteil sind sie, beruflich gesehen, für Deine Arbeitgeber_Innen ein Quell neuer Perspektiven, Energien, Kreativität und Chancen. Durch sie bringst Du mehr Vielfalt und Farbe in die Welt.



GEGENWIND? GUT GEWAPPNET!

Schade, aber wahr: Möglicherweise reagieren nicht alle (gleich) aufgeschlossen. Diskriminierung und Mobbing kann direkt und indirekt geschehen, offen und versteckt, böswillig oder einfach nur unbedacht. Die Erlebnisse reichen von Nicht-Einstellung, Versetzung und Kündigung bis zum internen Gratulationsschreiben zur Eheschließung, das sich standardmäßig an Frau und Mann richtet, während sich jedoch z.B. eine Mitarbeiterin mit ihrer Partnerin vermählt hat.

DIE EIGENE EINSTELLUNG: VON INNEN NACH AUSSEN

Und während manchmal tatsächlich Homo-, Trans- oder Interphobie und eine feindliche Einstellung dahinterstecken, sind es andere Male Unwissenheit, Vorurteile, Verallgemeinerungen oder Unsicherheit. Nichts davon ist eine Entschuldigung für diskriminierendes Verhalten – es ist jedoch durchaus ein Unterschied, ob ein Mensch einen anderen Menschen bewusst verletzt oder aus Versehen. Was also tun in diesem oder jenem Fall? Wo gibt es Spielraum und wo unüberwindbare Mauern?

TIPPS ZUM WIND AUS DEN SEGELN NEHMEN

HOMO-, TRANS- ODER INTERPHOBIE

Die wichtigste Info – Du bist nicht verantwortlich für homo-, trans- und/oder interphobe Reaktionen (auf Dich)! Weder dafür, den Menschen dahinter aufzuklären oder gar zu ändern, noch für entsprechende Maßnahmen. Diese Aufgabe liegt – auch rechtlich – ganz klar bei Deinen Vorgesetzten.

GEFÜHLE AKZEPTIEREN

Höre in Dich hinein. Wie geht es Dir nach einer respektlosen Äußerung oder abwertendem Verhalten? Willst Du allein sein oder brauchst Du akut Unterstützung? Was kannst Du tun, damit es Dir besser geht? Sprich mit einer Person, der Du vertraust und lass Dich auffangen. Nutze bei Bedarf die Möglichkeit der professionellen Unterstützung, z.B. durch Gespräche mit Therapeut_innen oder Coaches. Diese können dabei helfen, schmerzhafte Erfahrungen zu verarbeiten und passende Strategien für die Zukunft zu entwickeln.





NICHT JEDES WORT AUF DIE GOLDWAAGE LEGEN

Versuche, Dein Gegenüber einzuschätzen. Böse Absicht oder Fettnäpfchen? Erlaube Deinen Mitmenschen bei Unwissenheit, Fehler zu machen, hilf ihnen über Unsicherheiten hinweg, signalisiere, dass Fragen erlaubt sind. Erkläre, wie bestimmte Äußerungen angemessener getätigt werden können. Setze bei böser Absicht klare Grenzen und hol Dir die Unterstützung von Deinen direkten Vorgesetzten und Kolleg_innen.

RUHE BEWAHREN

Lass Dich nicht provozieren. Will Dein Gegenüber ernsthaft diskutieren oder einfach nur schlechte Stimmung machen? Du musst nicht sofort und auf jede Äußerung reagieren. Es ist auch okay, einfach mal die Klappe zu halten und sich für ein nächstes Mal mit guten Argumenten und Schlagfertigkeit zu wappnen. Ein kühler Kopf bringt Dich weiter als hitzige Diskussionen. Das ist natürlich leicht gesagt – und trotzdem einen Versuch wert. Also: Erstmal tief durchatmen, dann denken, dann handeln.

SPRACHE

Lasse abwertende Aussagen, Witze, Sprüche nicht unkommentiert. Versuche Deinem Gegenüber verständlich zu machen, was genau daran beleidigend und diskriminierend war. Schlage vor, die Sprachthematik in der Anti-Mobbing-Policy, falls vorhanden, zu verankern. Beziehe Kolleg_innen und Vorgesetzte ein – diskriminierende Sprache geht alle etwas an.

FAKTEN, FAKTEN, FAKTEN

Dokumentiere jeden homo-, trans- und interphoben Zwischenfall, den Du bezeugen kannst und versuche dabei, so viele Informationen zu sammeln wie möglich. Trage das an Deine Vorgesetzten weiter – Arbeitgeber_innen sind verpflichtet, betroffene Mitarbeiter_innen zu schützen.

KENNE DEINE RECHTE

Setze Dich mit dem AGG auseinander und prüfe, ob Dein_e Arbeitgeber_in Sonderrechte hat (Stichwort: Kirche). Hole Dir Infos und Unterstützung, z.B. in Deiner regionalen LGBT*IQ-Community, um Strategien für eine offene Unternehmenskultur zu entwickeln.

WISSEN TEILEN

Mach Deine Kolleg_innen und Vorgesetzten auf das Verwenden einer genderinklusiven und -gerechten Sprache aufmerksam. [2] Teile Artikel mit LGBT*IQ-Inhalten, zeige Dich für Fragen offen, bringe einen Regenbogen-Sticker an Deinem Arbeitsplatz an. Vielleicht fehlt es den Verantwortlichen an nötigen Infos und Kontakten zur Gestaltung eines offenen Arbeitsklimas. Leite Informationen über PROUT AT WORK an Deine Führungskraft weiter, z.B. den HOW TO Nr. 4 LGBT*IQ für Einsteiger – warum sich Vielfalt am Arbeitsplatz lohnt und den HOW TO Nr. 6 Allies at Work – Leitfaden für LGBT*IQ-Allies im Arbeitsalltag.

[2]

Ausführliche Erklärungen und Vorschläge hierzu findest Du in unserem HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache, verfügbar unter proutatwork.de



NETZWERKE – ZUSAMMEN STARK

Austauschen,
organisieren,
informieren,
mitgestalten,
treffen ...
Netzwerkarbeit hilft.

ARBEITSPLATZRELEVANTE LGBT*IQ-ORGANISATIONEN

VERSCHIEDENE LGBT*IQ-NETZWERKE IN UNTERNEHMEN

Du möchtest Dir einen Überblick darüber verschaffen, welche arbeitsplatzrelevanten LGBT*IQ-Organisationen es gibt oder herausfinden, ob Dein_e Arbeitgeber_in ein LGBT*IQ-Netzwerk hat? Dann findest Du auf unserer Homepage Antwort:

www.proutatwork.de/how-to-nr-5-lgbtiq-and-you/netzwerke-zusammen-stark/

LESENSWERT

OUT IM OFFICE?!

Studie von Prof. Dr. Dominic Frohn, Florian Meinhold und Christina Schmidt
Verfügbar unter www.proutatwork.de/veroeffentlichungen/out-im-office

TRANSIDENTITÄT AM ARBEITSPLATZ

Infografik von Gendertreff
Verfügbar unter tinyurl.com/gendertreff

SCHWUL, NA UND?

Buch von Thomas Grossmann
ISBN 978-3499191091

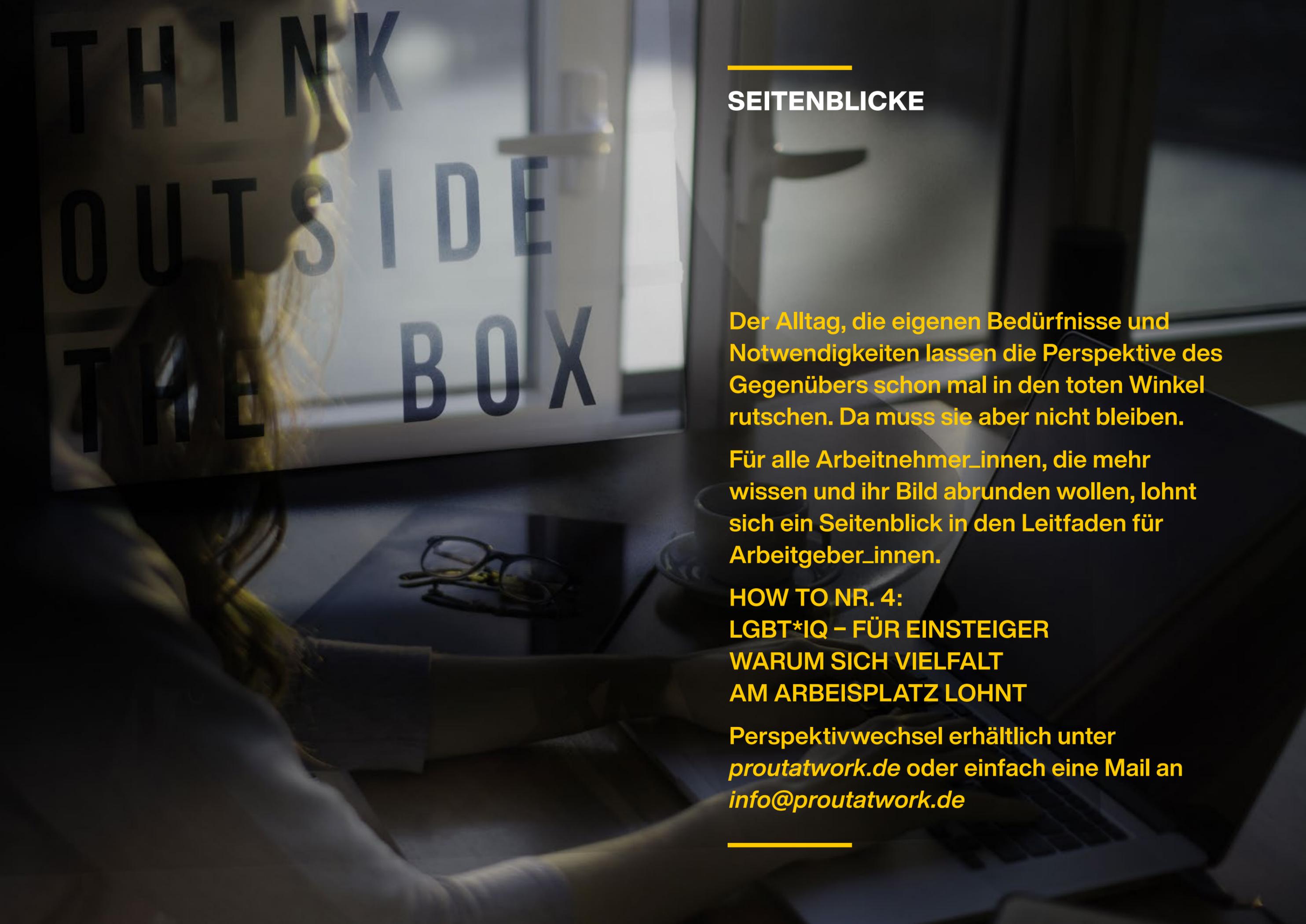
... UND ICH DACHTE, DU BIST SCHWANGER!

Frauen erzählen ihr Coming Out
Buch von Meike Watzlawik und Friederike Wenner
ISBN 978-3932855061

OUT@WORK

Studie der Boston Consulting Group
Verfügbar unter tinyurl.com/BCG-studie





THINK
OUTSIDE
THE BOX

SEITENBLICKE

Der Alltag, die eigenen Bedürfnisse und Notwendigkeiten lassen die Perspektive des Gegenübers schon mal in den toten Winkel rutschen. Da muss sie aber nicht bleiben.

Für alle Arbeitnehmer_innen, die mehr wissen und ihr Bild abrunden wollen, lohnt sich ein Seitenblick in den Leitfaden für Arbeitgeber_innen.

**HOW TO NR. 4:
LGBT*IQ – FÜR EINSTEIGER
WARUM SICH VIELFALT
AM ARBEISPLATZ LOHNT**

Perspektivwechsel erhältlich unter proutatwork.de oder einfach eine Mail an info@proutatwork.de

PROUT AT WORK-Foundation

+49 89 9228 6199

info@proutatwork.de

proutatwork.de

facebook.com/proutatwork

linkedin.com/company/proutatwork