

# Out im Office?

## Was die sexuelle Identität mit Job und Performance zu tun hat...

Als eine wesentliche Erkenntnis der Studie "Out im Office?!" aus dem Jahr 2007 ist festzuhalten, dass die Hälfte der lesbischen und schwulen Beschäftigten ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz für sich behalten – und das, obwohl diese Entscheidung erhebliche Auswirkungen hat:

Personen, die einen solchen zentralen Aspekt ihrer Person am Arbeitsplatz nicht thematisieren (können), erleben mehr psychosomatische Beschwerden und sind am Arbeitsplatz weniger zufrieden und leistungsfähig.

Wie kommt es dazu, dass trotz dieser ungünstigen Auswirkungen die sexuelle Identität als Thema am Arbeitsplatz derartig tabuisiert ist? Dem Ganzen liegt zu Grunde, dass jede Form der sexuellen Identität, die nicht der Norm der Heterosexualität entspricht, als etwas "Sexuelles" wahrgenommen wird, während Informationen über die heterosexuelle Identität als „soziale“ Aspekte verstanden werden – auch wenn sie mit dem, was sie erzählt haben, ihre sexuelle Identität transparent machen, beispielsweise vom Theaterbesuch mit der Ehefrau oder von der Einschulung der Kinder berichten. In gleicher Weise wie bei heterosexuellen Beschäftigten, geht es bei lesbischen und schwulen Beschäftigten auch um eine soziale Dimension. Es geht darum, genauso selbstverständlich wie die heterosexuellen Kollegen\_innen auch über Aspekte der Gestaltung des Lebens, der Partnerschaften usw. sprechen zu können – besonders dann, wenn sie auch noch relevant für die berufliche Tätigkeit sind: Wenn eine lesbische Ärztin, die in einer Klinik arbeitet und dort nicht transparent machen kann, dass sie eine Beziehung mit einer Lehrerin führt – wie soll sie begründen, warum sie – am Arbeitsplatz als kinderlose Single-Frau bekannt – ihren Urlaub immer in den Ferien nehmen möchte?

Die sexuelle Identität ist eine zentrale soziale Dimension, die unser Leben bestimmt – gleichgültig, ob heterosexuell, schwul, lesbisch oder bisexuell. Und wenn ich darüber am Arbeitsplatz nicht sprechen kann, hat das erhebliche Konsequenzen.

Und wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Vielfalt wahrgenommen, gewürdigt oder wertgeschätzt werden, sowie die daraus resultierenden Effekte wieder für das Unternehmen nutzbar gemacht werden, dann profitieren alle. Die Mitarbeitenden und die Arbeitgeber\_innen: Denn eine höhere Arbeitszufriedenheit ist ein wesentlicher Faktor für persönliche Gesundheit einerseits und den Erfolg eines Unternehmens andererseits.

Dominic Frohn



**Mit: Dr. Dominic Frohn**

**im Raum: US-A 134/1**

**Am: Dienstag den 26.07.16**

**Um: 18:00 Uhr**

queer@ini

Im Rahmen des  
CSD Siegen

