

## Coming-out im Büro

*Schwule und Lesben stehen nun auch in der Arbeitswelt zu ihrer Orientierung. Gleiche Rechte wie Heteros haben sie aber noch lange nicht.*

Von Thomas Schenk

Zum letzten Weihnachtsessen erschien Thomas Peter erstmals mit seinem Freund. Schlechte Erfahrungen machte der schwule Unternehmensberater deswegen nicht. «Nach meinem Coming-out hat sich gar nichts verändert», resümiert der 36-jährige Jurist. «Meine Arbeit zählt, meine sexuelle Orientierung ist weder für Mitarbeiter noch für Kunden von Interesse.» Einzig die Einladungen zu Firmenanlässen fasst die Zürcher Beratungsgesellschaft seither etwas umständlicher ab, um Partner oder Partnerin des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin korrekt anzusprechen.

Das Versteckspiel im Job wollte Peter nicht länger mitmachen. «Das kostet zu viel Kraft.» Der politische Kampf rund um die Gleichstellung für gleichgeschlechtliche Paare hat den Schwulen und Lesben in Schweizer Firmen Mut gemacht. «Der Schritt zum Coming-out am Arbeitsplatz ist kleiner geworden», meint auch Rechtsanwältin Nadja Herz, die seit zehn Jahren Lesben berät.

350 000 Homosexuelle leben in der Schweiz, gemäss Studien sind's gut fünf Prozent der Bevölkerung. Stellvertretend räumt Peter mit einem Klischee über Homosexuelle auf. Der Unternehmensberater macht nicht nur im Beruf, sondern auch in der Armee Karriere: Der Major im Generalstab leistet Dienst im Stab einer Panzerbrigade. Schwule arbeiten nicht ausschliesslich als Modedesigner oder Flight-Attendants und treten in der Freizeit nicht nur in Ledermontur oder im Fummel auf. Lesben sind nicht gleichzusetzen mit militanten Feministinnen.

Schwule und Lesben beenden ihr Schattendasein und gehen auch an ihrem Arbeitsplatz in die Offensive. Bereits haben sich schwule Ärzte und Priester zusammengeschlossen. Bei den SBB hat sich Ende 1997 mit Pink Rail die erste firmeninterne Schwulen- und Lesbengruppe der Schweiz formiert. Schon machen 70 Bähnler und eine Bähnlerin im Service-Club mit, tauschen Erfahrungen aus und kämpfen für Fahrvergünstigungen, wie sie die SBB den heterosexuellen Paaren offerieren.

Auch homosexuelle Kaderleute machen mobil. In Zürich, europäische Metropole der Schwulen, existiert seit zwei Jahren Network, das Netzwerk für schwule Führungskräfte. Über 140 Prokuristen, Juristen und leitende Beamte in Banken, Versicherungen, Industriebetrieben und öffentlichen Verwaltungen engagieren sich bei Network für schwule Anliegen am Arbeitsplatz. In Basel, Bern und Luzern haben die Lobbyisten bereits Ableger. Frauen finden bei Network keine Aufnahme, weshalb Chandra Kurt, selbstständige Texterin, einen analogen Verein für Lesben lancierte. Schon sind dreissig Frauen an den Aktivitäten von The Club interessiert.

Von den öffentlichen Auftritten profitieren all jene, die ihr Privatleben peinlich genau vom Berufsalltag separieren. Längst nicht überall herrscht Aufbruchstimmung. Noch immer kann Homosexualität ein Karrierekiller sein. Gerade bei Restrukturierungen in Grossbetrieben herrscht ein Klima, das ein Coming-out von Homosexuellen verunmöglicht. «Stromlinienform ist angesagt», gibt ein schwules Kadermitglied der Credit Suisse zu verstehen.

Ausdruck der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist unter anderem das Phänomen der «glass ceiling» - Homosexuelle stossen bei ihrem beruflichen Aufstieg unvermittelt an eine gläserne Decke und «schlagen sich daran das Gesicht blutig», umschreibt der Basler Psychologieprofessor Udo Rauchfleisch die Realität in den Firmen. Ihre Karriere nimmt ein abruptes Ende, bei Beförderungen werden Arbeitskollegen vorgezogen. Greifbar ist die Diskriminierung nur in den wenigsten Fällen, die Chefs hüten sich davor, die wahren Gründe für ihre Personalentscheide zu nennen.

Bis in die achtziger Jahre wagten die Personalchefs, Homosexuelle offen zu diskriminieren. Der SBB-Beamte Max Krieg kassierte für sein öffentliches politisches Engagement für schwule Anliegen eine schriftliche Verwarnung. Das stehe einem Schalterbeamten schlecht an, hiess es in der Begründung. Und auch der berufliche Einsatz in der Lehrlingsausbildung blieb ihm verwehrt.

«Der Anteil von Lesben bei den Kaderfrauen ist überproportional», zieht Nadja Herz von der Zürcher Lesbenberatung Bilanz. Verschreiben sich Frauen mit Haut und Haaren ihrem Job, können sie am ehesten den Diskriminierungen entgehen, die sie unabhängig ihrer sexuellen Orientierung erleiden. «Da Lesben meist keine Familienpflichten haben, vermögen sie die Workaholic-Rolle perfekt zu erfüllen», glaubt Herz.

Die Angst, mit ihrem Coming-out die Karriere zu knicken, zwingt Frauen und Männer zum aufreibenden Doppelleben. Dem Rollenspiel scheinen keine Grenzen gesetzt: Vor seiner Beförderung beschieden die Verantwortlichen einer Grossbank in Zürich ihrem Topmanager, er solle heiraten, das sei in seiner neuen Position nötig. Der schwule Mann gehorchte, seinem Aufstieg in die Geschäftsleitung stand nichts mehr im Weg.

Viele homosexuelle Top-Kader haben nur dank perfekt inszeniertem Familienleben Karriere gemacht. Denn in den Machtzentralen der Grosskonzerne regieren noch immer die überkommenen Rollenbilder: verheiratete Männer, die ihre Kinder nur am Wochenende zu Gesicht bekommen. «Es gibt zwar viele Schwule in den Chef-Etagen, aber etliche zeigen es unter keinen Umständen», meint Network-Präsident Jan Willem van Lynden. In diesen Positionen bleibe das Privatleben strikt ausgeklammert.

In vielen Betrieben wird die sexuelle Neigung bloss geduldet, solange sie geheim gehalten wird. Deshalb streichen Bewerber ihr tatsächliches oder vermeintliches Familienleben im Lebenslauf hervor. Headhunter Björn Johansson: «Ehefrau und Familie sind die Garantie für klare Verhältnisse im Privatleben.» Das habe den Vorteil, dass sich Manager nicht um «Probleme der Kinder und der familiären Situation kümmern müssen».

Doch das Bild vom Familienidyll wird brüchig. «Unternehmen sind heute offener, toleranter», erkennt Johansson bei seiner Suche nach Top-Managern. Seine Klienten wollen den besten Kandidaten, unabhängig von dessen sexueller Orientierung, Alter oder Geschlecht. Dem pflichtet Swissair-Chef Jeffrey G. Katz bei: «Die sexuelle Präferenz geht niemanden etwas an, wir beurteilen nur die Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.»

Schwule Manager selbst haben das Versteckspiel satt. Sie räumen das Foto von der Alibi-Ehefrau vom Bürotisch, legen den falschen Ehering ab und flüchten sich nicht länger in Lügengeschichten, wenn sie am Montag die Erlebnisse des Wochenendes schildern. «Ein heterosexuelles Leben vorzutauschen, frisst auf Dauer Energie», meint Network-Präsident van Lynden.

Das Doppelspiel schlägt obendrein auf die Gesundheit. Kopfschmerzen, Magen-Darm-Störungen und Unwohlsein sind häufige Folgen von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dies hat die «Studie über psychosomatische Folgen der Diskriminierung der Menschen mit homosexueller Neigung am Arbeitsplatz» an der Medizinischen Fakultät der Universität Basel zu Tage gefördert, die diesen Sommer veröffentlicht wird. Psychosomatische Beschwerden sind weit verbreitet: Von den rund 900 befragten Homosexuellen, darunter ein Fünftel Führungskräfte, fühlen sich zwei Drittel an ihrer Stelle benachteiligt.

Dabei ist Diskriminierung fehl am Platz. «Im Detailhandel kann das von Vorteil sein, kommentierte der Direktor des grössten Lausanner Schuhgeschäfts mein Coming-out», erinnert sich Bertrand Sonnay, der heute als selbstständiger Berater arbeitet. Allgemein wird Schwulen und Lesben mehr Sozialkompetenz attestiert. «Homosexuelle sind gezwungen», sagt der deutsche Psychologe Jörg Maas, «sich mit sich selbst und ihrer Umgebung vertieft auseinander zu setzen.» Das sei gerade in Führungspositionen von Vorteil, meint Maas, der in Kürze eine Dissertation über schwule Führungskräfte publiziert.

Schwule und Lesben gelten zudem als mobil, was gerade multinational tätige Firmen schätzen. So entfällt beim kurzfristigen Umzug nach New York oder Tokio die zeitraubende Suche nach einer Schule für die Kinder. Lesben können einen weiteren Trumpf ausspielen: Die Wahrscheinlichkeit einer Schwangerschaft, vor der sich noch immer manche Arbeitgeber fürchten, ist gering.

Diese Qualitäten haben die Chefs in den USA erkannt. Auf dem teilweise ausgetrockneten Arbeitsmarkt sind Homosexuelle gefragte Mitarbeiter. Apple, Microsoft, Disney und Levi's versuchen, die Schwulen und Lesben mit gross- zügigen Sozialleistungen für Krankenkasse, Rente oder Unfallversicherung zu ködern.

Mittlerweile setzen auch Schweizer Arbeitgeber der Diskriminierung ein Ende. ABB, Migros und TA-Media (Herausgeberin von FACTS) haben per Anfang 1998 ihre Pensionskassen-Reglemente modernisiert. Waren bis anhin Renten im Todesfall eines Versicherten auf Ehegatten beschränkt, haben neu auch gleichgeschlechtliche Paare Anrecht auf eine Lebenspartner-Rente. Renato Merz, Leiter der ABB-Pensionskasse: «Gleichgeschlechtliche Beziehungen sind Lebensformen, die eine moderne Kasse berücksichtigen muss.»

Die Gleichstellung in der beruflichen Vorsorge dürfte auch in Kleinbetrieben bald Realität werden. Versicherungsfachmann Hans Meyer ist daran, zusammen mit Pink Cross und der Lesbenorganisation Schweiz für Kleinfirmen eine Vorsorgestiftung zu gründen, die Lebenspartner-Renten vorsieht.

Auch die Vermögensverwaltung hat die schwule Klientel entdeckt. Der Versicherungskonzern Gerling lanciert dieser Tage eine Lebensversicherung speziell für Schwule. Rosa Rente heisst das Produkt, mit dem erstmals ein Grosskonzern offen um die Schwulen buhlt. Seit kurzem bietet eine Zürcher Bank spezielle Vermögensberatung für Konkubinatspaare an. Vor allem schwule Männer haben bisher vom Angebot profitiert, das erb- und steuerrechtliche Benachteiligungen von ausserehelichen Partnerschaften beheben will.

Schwule und lesbische Anliegen werden salonfähig. Und preiswürdig: Die Schwulen-Organisation Network will erstmals einen besonderen Management-Preis verleihen: Neben dem Veuve-Clicquot-Preis für die Unternehmerin des Jahres gibts schon bald Meriten für die schwulenfreundlichste Firma der Schweiz.