



# andersrum ist nicht verkehrt

Diversity Management  
und sexuelle Orientierung  
in der Arbeitswelt



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

**Impressum:** Eigentümerin, Herausgeberin, Verlegerin: Land Salzburg, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg, Michael Pacher Str. 28, 5020 Salzburg in Kooperation mit Frauenbüro der Stadt Salzburg, Schloss Mirabell, 5024 Salzburg und Homosexuelle Initiative (HOSI) Salzburg, Müllner Hauptstr. 11, 5020 Salzburg

Redaktion: Paul Arzt, Gregor Faistauer, Martin Plöderl, Alexandra Schmidt

Fotos: Bilderbox.com (Titelbild), istockphoto, Corbis, esf – Europ. Sozialfonds  
Gestaltung: Kreativbüro Zenz · Druck: Hausdruckerei – Land Salzburg

Quellenangabe: Text im Kapitel „Unternehmenskultur“ auf der Grundlage von: Akzeptanz – Kampagnenbüro Nordrhein-Westfalen (Hg.): Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt, Akzeptanz-Kampagnenbüro-Newsletter, Düsseldorf.

Danke für die freundliche Genehmigung zur Verwendung!

Salzburg, Oktober 2007



„Chancengleichheit für alle“ ist kein Lippenbekenntnis, sondern Auftrag an alle Entscheidungsträgerinnen und -träger in Politik, Wirtschaft, Medien und in den Interessenvertretungen. Für viele Menschen ist Chancengleichheit allerdings ein weit entferntes, visionäres Ziel. Visionen werden durch viele kleine und größere Schritte wahr. Durch ressortübergreifende Kooperationsprojekte können Entwicklungen beschleunigt und Energien gebündelt werden.

Ich freue mich daher sehr über diese Broschüre mit wichtigen Informationen und hilfreichen Anregungen zum Thema „Sexuelle Orientierung und Diversity Management“ und wünsche uns allen den Mut, Vorurteile zu überwinden und neue Wege des Miteinanders – nicht nur in der Arbeitswelt – zu finden!

**Gabi Burgstaller**  
Landeshauptfrau



Der Wert des „Andersseins“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Unternehmen steht im Mittelpunkt dieser Broschüre. Im Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 wird mit diesem Projekt ein Thema aufgegriffen, das bislang in der Unternehmensführung und in der Mitarbeiterentwicklung meiner Einschätzung nach noch zu wenig Beachtung erfahren hat.

Der Umgang mit den unterschiedlichen individuellen Ausformungen der Persönlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann dem Unternehmen durchaus auch wirtschaftliche Chancen eröffnen.

**Wilfried Haslauer**  
LH-Stellvertreter und Wirtschaftsressortchef



Diskriminierung homosexueller Menschen ist nach wie vor verbreitet. Oft ist Unwissenheit ein Grund dafür. Die vorliegende Broschüre soll dazu beitragen, das Informationsdefizit rund um das Thema Homosexualität zu beseitigen. Maßnahmen, die Chancengleichheit fördern und Diskriminierung entgegenwirken, werden aufgezeigt und sollen für mehr Akzeptanz sorgen.

**Heinz Schaden**  
Bürgermeister



„Normal“ gibt es nicht. Jede/r ist anders!

Die Eigenart einer Person, ihr Besonderes, auch und gerade die Konflikte, denen sie ausgesetzt ist, sind nichts anderes als das Potential zu ihren jeweiligen, ganz besonderen Kompetenzen.

Möge diese Broschüre beitragen zu einem wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt an Menschen und Kompetenzen.

Zum Wohle aller.

**Johanna Reidel-Mathias**  
Homosexuelle Initiative (HOSI) Salzburg

## Wissens- wertes

### Wieviele?

Im Land Salzburg leben etwa 40.000 homosexuelle Menschen, in der Stadt Salzburg ca. 11.000, denn etwa 5 bis 10% der Menschen sind homosexuell. Etwa 20.000 homosexuelle Salzburgerinnen und Salzburger sind berufstätig: in allen Berufsbranchen, sämtlichen Ausbildungseinrichtungen und natürlich auf allen Ebenen, von den Lehrlingen bis in die Chefetage.

Rechnen Sie doch einfach einmal nach, wie viele homosexuelle Menschen Sie eigentlich kennen müssten!

### Sichtbarkeit

Im Gegensatz zu anderen Eigenschaften wie Hautfarbe, Alter, ethnische Herkunft o.ä. sieht man die sexuelle Orientierung niemandem an, auch wenn in den Medien homosexuelle Menschen oft klischeehaft dargestellt werden (der „tuntige“ Schwule, die „Kampflesbe“). Einige halten ihre sexuelle Orientierung geheim. Wen man mit abfälligen Bemerkungen oder Lesben- und Schwulenwitzen trifft, weiß man daher also nie.

### Identitätsmanagement

Homosexuelle Menschen bestimmen selbst, wen sie über ihre sexuelle Orientierung aufklären und wen nicht. Allerdings stellt gerade das in ihrem Leben eine ständige Herausforderung dar: „Frau Kollegin, Sie können gern ihren Freund zur Weihnachtsfeier mitnehmen“, „Sind Sie verheiratet?“, „Schönes Wochenende, Herr Kollege, und Gruß an die Gattin!“.

Das Vertrauen entscheidet oft, ob sich Mann oder Frau zu seinem/ihrer schwul/lesbisch sein bekennt.

Klar ist, dass eine schwulen- und lesbefreundliche Atmosphäre am Arbeitsplatz zu mehr Vertrauen bei schwulen und lesbischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen führt. Das steigert Zufriedenheit, Motivation und Leistung am Arbeitsplatz, und letztendlich auch die Produktivität.

*Rund 40.000 homosexuelle Menschen leben in Stadt und Land Salzburg.*



## Was tun gegen Homophobie am Arbeitsplatz?

Vorgesetzte wie Angestellte können klar machen, dass schwulen- und lesbenfeindliche Äußerungen und Handlungen am Arbeitsplatz nichts verloren haben. Opfer von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung sollten zudem auch wissen, dass dies strafbar ist und sie sich an Interessensvertretungen (Arbeitskammer, Gewerkschaft, Gleichbehandlungsbeauftragte ...) oder auch ans Gericht wenden können.

Aus Studien weiß man übrigens, dass Menschen kaum homophobe Einstellungen haben, wenn sie schwule Männer oder lesbische Frauen persönlich kennen. Daher ist es zu begrüßen, wenn schwule Männer und lesbische Frauen am Arbeitsplatz offen leben können, denn es führt insgesamt zu einem respektvolleren Betriebsklima.

## Wie kommt es?

Seit Jahrzehnten forscht die Wissenschaft nach der Ursache von Homosexualität, ohne eine wirklich schlüssige Antwort darauf zu finden. Indizien häufen sich, dass Homo- wie Heterosexualität früh entsteht und womöglich angeboren ist. Homosexualität findet sich übrigens auch bei sehr vielen Tierarten. Falsch ist, dass Menschen homosexuell werden, weil sie verführt worden sind oder weil sie schlechte Elternbeziehungen hatten.



*Im Betrieb über sexuelle Orientierungen zu sprechen ist in Ordnung.*

## Darüber reden?

Über sexuelle Orientierungen zu sprechen ist normal und vollkommen in Ordnung, so lange es nicht auf Kosten anderer geschieht. Das entspannte Gespräch über verschiedene Formen des Zusammenlebens wirkt positiv und schafft im Betrieb Sicherheit.

Es ist „politisch korrekt“, jemanden zu fragen, ob er schwul oder sie lesbisch ist, auch wenn diese Begriffe oft als Schimpfwörter gebraucht werden. Allerdings lehnen manche homosexuelle Personen diese Begriffe für sich ab.

Einfacher ist eine neutrale Sprache, wie sie im nordamerikanischen Raum bereits üblich ist. So wie man sich geschlechtsneutral ausdrücken kann, ist es auch möglich, nicht von einer bestimmten sexuellen Orientierung der Gesprächspartner auszugehen:

Mit Äußerungen wie „Sie können gerne bei der nächsten Betriebsfeier ihren Partner oder ihre Partnerin mitnehmen“ signalisieren Sie ganz klar Offenheit dem Thema Homosexualität gegenüber.

## Charta der Vielfalt unterzeichnet

Am 13. Dezember 2006 unterzeichneten die Unternehmen DaimlerChrysler, Deutsche Telekom, Deutsche BP und Deutsche Bank die Charta „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“. Die Charta steht unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Dr<sup>in</sup> Angela Merkel und hat zum Ziel, in der deutschen Wirtschaft eine Kultur der Vielfalt stärker zu verankern. Dies gilt sowohl innerhalb der Belegschaft als auch hinsichtlich der Bedürfnisse von Kunden und Geschäftspartnern.

Der Charta liegt ein umfassendes Verständnis von Vielfalt zugrunde. Sie umfasst neben den Merkmalen Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung auch Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung. Im Rahmen der Vereinbarung ist ein Meinungs austausch über vorbildliche Beispiele aus der Praxis zwischen Unternehmen und RepräsentantInnen aus Politik und Gesellschaft vorgesehen.

*Andersrum ist nie  
verkehrt.*



Auch in Österreich und in anderen EU-Staaten sind Initiativen dieser Art dringend erforderlich.

So wie der Begriff „Diversity“ sehr breit ausgelegt wird, so wird auch mit dem Konzept „Managing Diversity“ ein umfangreiches und grundlegendes Tätigkeitsfeld beschrieben. Managing Diversity ist ein Managementansatz zur gezielten Berücksichtigung und bewussten Förderung der Vielfalt auf allen Betriebsebenen. Unabhängig von unterscheidenden Merkmalen sollen Bedingungen geschaffen werden, unter denen alle Beschäftigten ihr Leistungspotential und ihre Kreativität frei entfalten können. Das Konzept bezieht dabei die verschiedenen Managementbereiche wie Führung, Personalmanagement, Arbeitsweise etc. mit ein.

Menschen mit alternativer sexueller Orientierung werden zunehmend selbstbewusster und fordern aktiv betriebliche Anti-Diskriminierungspolitik ein. Direkte oder indirekte Diskriminierung von Homosexualität führt zur Verheimlichung und bindet die Energien der Betroffenen, anstatt sie in Produktivität münden zu lassen. Um aus moralischen Verurteilungen auszubrechen, wäre es wichtig, wenn Unternehmen z.B. homosexuellen MitarbeiterInnen und ihren PartnerInnen die gleichen Vergünstigungen bieten wie ihren heterosexuellen KollegInnen.

# Arbeitsalltag



*Diskriminierung findet oft versteckt statt.*

Gerade im Arbeitsalltag von lesbischen Frauen und schwulen Männern finden nach wie vor versteckt oder auch sehr offensichtlich Diskriminierungen statt. Ausgrenzung, Mobbing, sexuelle Übergriffe aufgrund des Lesbisch- oder Schwulseins sind grundsätzlich im Bereich Beschäftigung und Beruf gesetzlich verboten!

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags wurden der Gemeinschaft neue Rechte zur wirkungsvollen Bekämpfung von Diskriminierung z.B. aufgrund der sexuellen Orientierung übertragen, die durch österreichisches Recht umgesetzt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlangen damit das verbriefte Recht, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsumfeld verwirklicht wird. Diversity Management ist ein Instrument, um Diskriminierung zu erkennen, ihr entgegen zu treten und

Gleichberechtigung und Akzeptanz zu fördern. Zudem weisen Untersuchungen nach, dass effizientes Diversity Management, unabhängig von der Größe eines Unternehmens, den Beteiligten im privaten, im öffentlichen oder im gemeinnützigen Bereich, Vorteile bringen kann.

## **Beispiele von Diskriminierung aus Salzburg**

*„Bei uns im Unternehmen wäre es undenkbar, mich als schwul zu outen. Wenn ich die Sprüche höre, die jeden Tag über solche wie mich abgelassen werden, da halt ich gern meinen Mund.“  
Hartmut, Bankangestellter in Salzburg*

*„Bei der Weihnachtsfeier meinte der Juniorchef in bierseliger Laune, wenn er erfahren würde, dass ein Warmer in seinem Betrieb ist, dann braucht der nach dem nächsten Krankenstand gar nicht mehr in die Firma kommen.“  
Josef, Arbeiter im Pinzgau*

# Arbeitsalltag

*„Ich hab mit dem Chef geredet, dass ich ständig von den Kolleginnen in der Küche blöd angedredet werde, weil ich lesbisch bin und mich meine Freundin immer von der Arbeit abholt. ‚Geh Schatzi, wirst doch a bisserl Humor haben‘, hat er gesagt.“*

*Bettina, Mitarbeiterin in einem der angesehensten Hotels in Salzburg*

*„Gut, meine Mitarbeiter tuscheln immer herum und tun recht tuntig, wenn ich daneben stehe. Männer drehen sich demonstrativ mit dem Hintern zur Wand, wenn ich in den Raum komme. Aber ich sag lieber nichts zum Chef. Denn wenn der Wind kriegt ... bei uns wirst nix als Schwuler.“*

*Robert, Bereichsleiter Technik in einem Salzburger Dienstleistungsunternehmen*

Diese Beispiele sind nicht erfunden, allerdings wurden die Angaben anonymisiert.

## Aktiver Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Es gibt mehrere Handlungsansätze, um den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu verwirklichen. Dazu sind alle aufgerufen: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Vertretungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch die einzelnen Kolleginnen und Kollegen.

### Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

- Unterschwellige und unmittelbare Diskriminierungen erkennen und wahrnehmen. Nicht darüber hinweggehen.
- Lesbischen Kolleginnen und schwulen Kollegen vorurteilsfrei begegnen

### Was können Vorgesetzte und MitarbeiterInnenvertretungen tun?

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen sensibilisieren
- Strategien entwickeln, um eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu ermöglichen (angefangen von diskriminierungsfreien Stellenanzeigen bis hin zur Angleichung der Sozialleistungen für Lebenspartnerinnen und -partner)
- Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen, wie z.B. der HOSI, Rechtskomitee Lambda, Homed ... Verbot der Diskriminierung von lesbischen und schwulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Betriebsvereinbarungen
- gezielte Aufklärung, Bildungsarbeit und Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

# Unternehmenskultur

Michael Stuber\*:

## Durch Vielfalt zum Erfolg

Das Diversity-Konzept ist deshalb so interessant, weil es alle Menschen einbezieht, bewusst von Gemeinsamkeiten spricht und weil es die Menschen in all ihrer Vielfalt einschließt. Dieser umfassende Charakter macht Diversity so stark im Unterschied zu Frauenförderung, MigrantInnen- oder Behindertenintegrationsarbeit.

Das sind Konzepte, die grundsätzlich von einer Differenz und meistens von einem Defizitansatz ausgehen. Diversity dagegen betont, dass jeder Mensch individuell ist. Diversity möchte diese individuelle Vielfalt als Stärke entdecken und nutzbar machen für Organisationen, für Unternehmen, für die Gesellschaft und natürlich auch für den Einzelnen oder die Einzelne.

Diversity Management ist kein Antidiskriminierungskonzept, sondern ein Konzept zur Steigerung von Erfolg, Produktivität und Kundennähe. Um das zu erreichen, müssen Systeme und Kulturen neutral, offen und durchlässig gestaltet werden.

Das Resultat ist eine Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung und Belästigung, in der auch Frauen und so genannte Minderheiten erfolgreich sein können. Insofern wirkt Diversity gegen Diskriminierungen, ist jedoch kein ethisches, politisches oder moralisches Konzept.



*Diversity entdeckt individuelle Vielfalt als Stärke.*



*Kommunikation  
bewirkt Kulturver-  
änderung.*

© esf/P. Spiola

## Diversity als Geistes- haltung

Unabhängig davon, ob es sich um große oder kleine Unternehmen, um Behörden oder nicht gewinnorientierte Einrichtungen handelt, startet der Ansatz immer bei den Zielen, die eine Organisation verfolgt. Im weiteren Verlauf werden unter anderem Kommunikation, Training, MitarbeiterInnenförderung und MitarbeiterInnennetzwerke (z.B. Mentoring) eingesetzt, um eine Kulturveränderung zu bewirken.

Auch in der Diskussion über Unternehmens- und Markenwerte zeigt sich, wie wichtig Grundhaltungen sind. Außerdem funktioniert die Wirtschaft heute anders als früher.

Wissengesellschaft, die Alltag gewordene Welt des Internet, Globalisierung im positiven Sinne und Mobilität sind Themen, die noch wichtiger werden. In dem Zusammenhang positioniert sich Diversity sehr richtig und nachhaltig und kann einen wesentlichen Beitrag leisten, dass wir in einer globalisierten Welt positiv und konstruktiv miteinander leben.

**\*Michael Stuber**, Inhaber der Kölner Diversity Beratungsgesellschaft „Ungleich Besser Diversity Consulting“ forscht seit acht Jahren zum Thema „Diversity“. Die Modelle, die der Wirtschaftsingenieur entwickelte, werden bei großen Firmen eingesetzt, unter anderem beim Autohersteller Ford und der Deutschen Bank. 2004 brachte er zum Thema ein Fachbuch unter dem Titel „Diversity – Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern“ heraus (Luchterhand. Neuwied).

# Glossar

## **Sexuelle Orientierung**

Bestimmt, zu welchem Geschlecht man sich sexuell und emotional hingezogen fühlt. Entweder zum gleichen Geschlecht (Homosexualität), zum anderen Geschlecht (Heterosexualität), oder zu beiden Geschlechtern (Bisexualität).

## **Homosexuell, schwul, lesbisch**

„Homosexuell“ ist ein Oberbegriff der sowohl für Frauen als auch Männer gilt, die sich emotional und sexuell zu Personen des eigenen Geschlechts hingezogen fühlen. Viele homosexuelle Männer bezeichnen sich als „schwul“ (engl. „gay“ = lustig, bunt, lebhaft), viele homosexuelle Frauen als lesbisch. Obwohl sie oft als Schimpfwörter gebraucht werden, sind „schwul“ und „lesbisch“ heute politisch korrekte Begriffe für homosexuelle Männer und Frauen.

## **Bisexuell**

sind Menschen, die sich sowohl zum eigenen als auch zum anderen Geschlecht emotional und sexuell hingezogen fühlen. Verschiedene psychologische Theorien gehen davon aus, dass jeder Mensch mehr oder weniger bisexuell ist. Manche bisexuelle Menschen leben ihre homo- und heterosexuellen Wünsche gleichzeitig aus, bei manchen wechseln homo- und heterosexuelle Phasen ab.

Nicht alle Menschen, die homosexuell oder bisexuell empfinden oder leben, wollen sich so bezeichnen.

## **Transidentität/Transsexualität/Transgender**

Transidentität ist unabhängig von der sexuellen Orientierung. Bei transidenten Menschen unterscheidet sich das empfundene vom biologischen Geschlecht: Frauen leben im Körper eines Mannes, Männer im Körper einer Frau. Der Wunsch nach einer Geschlechtsangleichung ist dauerhaft vorhanden. Diese kann mittels Hormontherapien und durch operative Eingriffe erfolgen.

Bei Transvestiten, Drag-Kings oder Drag-Queens hingegen handelt es sich um Menschen, bei denen der Rollenwechsel vorwiegend zum Spaß erfolgt oder auch dem sexuellen Lustgewinn dient.

## **Symbole**

Regenbogenfahne: ist seit Beginn der 70er Jahre Symbol der Schwulen- und Lesbenbewegung. Die Farben des Regenbogens stehen für die Buntheit und Vielfalt der Menschen und die unterschiedlichen Formen ihres Zusammenlebens.

## **Rosa Winkel**

ist ein gängiges Symbol der Lesben- und Schwulenbewegung, das an die Verbrechen an Homosexuellen in der Zeit des Nationalsozialismus erinnern soll. Viele homosexuelle Menschen wurden damals in KZ's umgebracht. Sie mussten dort als Erkennungszeichen einen Rosa Winkel tragen, so wie Juden den gelben Davidstern.

## **Coming Out**

Für viele lesbische, schwule und transsexuelle Menschen kommt die Phase des „Coming-Out“: sie entdecken ihr „Anders-sein“, setzen sich damit auseinander, und wollen es auch nicht mehr vor allen geheim halten. Die Coming-Out Phase ist für viele Menschen eine kritische Zeit mit beträchtlichen Herausforderungen, bedeutet aber auch eine Bereicherung im Leben: Durch die Bewältigung von Ängsten vor Ablehnung, Identitätskrisen und zwischenmenschlichen Konflikten gewinnen viele Homosexuelle soziale Kompetenzen (soft skills), wie Sensibilität, Einfühlungsvermögen und hohe Kommunikationsfähigkeiten.

## **Homophobie**

Die Ablehnung von Homosexualität und homosexuellen Menschen. Homophobie kann alle Formen der Diskriminierung beinhalten: Von körperlicher Gewalt (Verprügeln, Beschädigung von Eigentum) über verbale Gewalt (Beleidigungen wie „schwule Sau“) bis hin zu subtilen Formen (Ausgrenzung, abfällige oder schlüpfrige Bemerkungen unter Kolleginnen, Nicht-Einladen zu Bewerbungsgesprächen, Ignoranz, ablehnende Körpersprache, Gesten etc.).

Homosexualität wird oftmals abgelehnt, um sich selbst davon abzugrenzen und den eigenen Status in einer Gruppe zu behaupten. Homosexuelle Kolleginnen fungieren dann als Sündenböcke, damit sich für die restliche Gruppe das Gefühl des Zusammengeschweigtseins vermeintlich erhöht. Eine klare Absage der Firmenleitung gegen Homophobie im Einklang mit den MitarbeiterInnen bzw. deren VertreterInnen (Betriebsvereinbarung-

# Glossar

gen) verringert deren Auftreten. Ein Hauptfaktor für eine Verbesserung der Situation ist die offene und selbstbewusste Präsenz von schwulen und lesbischen MitarbeiterInnen im Betrieb.

## Begriffe im Zusammenhang mit Homosexualität

**Pride:** (deutsch: Stolz). Viele schwule und lesbische Menschen drücken ihr Selbstbewusstsein mit diesem Wort aus, in ihrer Andersartigkeit liegt auch eine Kraft.

**Queer:** Synonym für schwul oder lesbisch. Manche Menschen, die sich als „queer“ bezeichnen, drücken damit aus, dass für sie die Einteilung in Homosexualität und Heterosexualität viel zu vereinfacht ist und der Wirklichkeit nicht gerecht wird.

**andersrum:** oftmals verbale – nicht immer freundlich gemeinte – Ausweichmöglichkeit für Leute, die die Wörter „schwul“ und „lesbisch“, aus welchen Gründen auch immer, nicht gerne in den Mund nehmen (Alternativen: „verzaubert“, „vom anderen Ufer“, „Warme“, etc.).

**Tunte:** Feminin wirkende Männer werden oftmals als Tunte bezeichnet. Von ihnen werden fälschlicherweise Klischees abgeleitet, welche für das Gros der schwulen Männer keineswegs zutreffen. Die Ablehnung von „Tunten“ steht im krassen Gegensatz zur Forderung der Wirtschaft nach „soft skills“, also Eigenschaften, die üblicher Weise eher Frauen zugeschrieben werden.

## Rechtliches

Gemäß der EU-Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000

Zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist die Ungleichbehandlung von Menschen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt verboten. Auch in Österreich wurde diese Richtlinie in den vergangenen Jahren gesetzlich umgesetzt.

Als Informationsstellen und VertreterInnen in arbeitsrechtlichen Belangen können BetriebsrätInnen ebenso fungieren wie die im Anhang dieser Broschüre aufgeführten Institutionen.

In zahlreichen Ländern Europas werden die PartnerInnenschaften zwischen Menschen des glei-

chen Geschlechts in der einen oder anderen Form – von vollkommener Gleichstellung mit der Ehe (Belgien, Niederlande, Spanien) bis zu verschiedenen Arten der registrierten PartnerInnenschaften (u.a. Tschechien, Slowenien, Frankreich, Deutschland, Skandinavien) – anerkannt. In Österreich haben gleichgeschlechtliche Paare bislang keine Möglichkeit der rechtlichen Anerkennung.

## Historische Eckdaten

**1971** – Aufhebung des Totalverbots von Homosexualität in Österreich

**1974** – Homosexualität wird aus dem Katalog der psychischen Erkrankungen der Amerikanisch Psychiatrischen Vereinigung gestrichen

**1980** – Die HOSI Salzburg (Homosexuelle Initiative) wird als erste und einzige Interessenvertretung für homo-, bi- und transsexuelle Menschen im Bundesland gegründet. Dass dies trotz des herrschenden Versammlungs- und Vereinsverbots für homosexuelle Menschen möglich war, verdankt Salzburg einem Verfahrensfehler auf Seiten der Behörden.

**1992** – Die WHO streicht Homosexualität aus ihrem Krankheitskatalog

**1996** – Vereins- und Versammlungsverbot für homosexuelle Menschen und Werbeverbot mit der Thematik „Homosexualität“ werden abgeschafft

**2002** – die Altersgrenze für sexuelle Beziehungen zwischen schwulen Männern wird jener für heterosexuelle und lesbische Beziehungen angeglichen

**2004** – Der Nationalrat verabschiedet ein Gleichbehandlungsgesetz, das die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt untersagt und Ungleichbehandlungen einklagbar macht. Das Land Salzburg folgt für seinen Zuständigkeitsbereich 2006.

# Adressen

## Gleichbehandlungsbeauftragte

### Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg

Mag<sup>a</sup> Romana Rotschopf  
Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit  
Michael-Pacher-Str. 28, 5020 Salzburg  
Tel: 0662/8042-4041  
Fax: 0662/8042-4050  
Mail: bff@salzburg.gv.at  
www.salzburg.gv.at/chancengleichheit

Information und Beratung zu Gleichbehandlung  
und Diskriminierung für Landes- und Gemeinde-  
bedienstete, MitarbeiterInnen der Landeskliniken  
und LandeslehrerInnen sowie bei Diskriminierun-  
gen durch Dienststellen des Landes Salzburg und  
die Gemeinden

### Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Salzburg

Mag<sup>a</sup> Dagmar Stranzinger  
Frauenbüro der Stadt Salzburg  
Schloss Mirabell, 5020 Salzburg  
Tel: 0662/8072-2045  
Fax: 0662/8072-2066  
Mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at  
www.stadt-salzburg.at/frauen

Information und Beratung zu Gleichbehandlung  
und Diskriminierung für Magistratsbedienstete  
sowie bei Diskriminierungen durch Dienststellen  
der Stadt Salzburg

## Diversity Management: Training, Coaching, Organisationsentwicklung

### babGmbH Unternehmensberatung

Mag<sup>a</sup> Karoline Gindl  
Mirabellplatz 9/3, 5020 salzburg  
Tel: 0662/886623-33  
Mobil: 0699/14452651  
Fax: 0662/88 66 23-9  
Mail: karoline.gindl@bab.at  
www.bab.at

### Solution

Sozialforschung & Entwicklung  
Dr<sup>in</sup> Birgit Buchinger MSc  
Paracelsusstr. 4/2  
A-5020 Salzburg  
Tel: ++43-662-878805  
Mobil: ++43-664-1801843  
Fax: ++43-662-878408  
Mail: buchinger@solution.co.at  
www.solution.co.at

### Marketing Nachhaltigkeit

Dkfm. Rochus Gratzfeld  
Plainstr. 23, 5020 Salzburg  
Tel: 0662/831427  
Mobil: 0699/10469716  
Fax: 0662/886174  
Mail: gratzfeld@careconsulting.at  
www.csr-consultants.at

### Ethik & Wirtschaft

Mag. Ludwig Volker Toth  
Asperg. 23, 5020 Salzburg  
Tel: 0662/634220  
Mobil: 0664/1605141  
Mail: volker.toth@ethikundwirtschaft.at  
www.ethikundwirtschaft.at

# Adressen

## Beratung zum Thema sexuelle Orientierung

### Homosexuelle Initiative (HOSI) Salzburg

Müllner-Hauptstraße 11  
5020 Salzburg  
Tel: 0662/43 59 27  
Fax: 0662/43 59 27-2  
Telefonische Beratung:  
Tel. 0676/440 60 70  
Persönliche Beratung:  
Terminvereinbarung unter 0664/649 30 35  
Mail: office@hosi.or.at  
www.hosi.or.at  
Vereinszentrum, Bibliothek und Videothek, telefonische und persönliche Beratung, Jugendgruppe, Transgender-Gruppe, Lesbenabend, Schulprojekte, Vorträge, HOSI-Feste.

### Sexualberatungsstelle

Platzl 2/III. Stock, 5020 Salzburg  
Tel: 0662/87 08 70  
Fax: 0662/87 69 99  
Mail: mail@sexualberatung-salzburg.at  
www.sexualberatung-salzburg.at  
Anmeldezeiten: Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag 11 – 13 Uhr; Mittwoch 17 – 19 Uhr  
Beratung/Psychotherapie bei Angst vor homosexuellen Gefühlen und Konflikten, die durch eine homosexuelle (lesbische oder schwule) Lebensweise auftreten können, Hilfe beim Coming-Out.

## Interessenvertretungen

### AG-Pro, Austrian Gay Professionals

Postfach 955, 1011 Wien  
Tel: 0664/788 9999  
Fax: 01/ 587 50 60  
Mail: info@agpro.at  
www.agpro.at  
Österreichische Vereinigung schwuler und bisexueller Unternehmer, Führungskräfte und Freiberufler aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur.  
Arbeitsgruppen, Lobbyarbeit, Diversity Management, Förderpreise für wissenschaftliche Arbeiten.

### Queer Business Women

Interessensgemeinschaft lesbischer Führungskräfte, Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbständige  
Mail: netzwerk@queer-business-women.at  
www.queer-business-women.at/  
Gegenseitige persönliche und wirtschaftliche Förderung, Vernetzung, Lobbyarbeit, Freizeitaktivitäten.

## Weitere Links

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)  
Webseite der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?language=DE](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=DE)  
Website des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle

<http://www.diversity-in-europe.org>  
Online-Handbuch „Mit Vielfalt umgehen: Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung“

[www.queer.wien.at](http://www.queer.wien.at)  
Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

[www.rklambda.at](http://www.rklambda.at)  
Rechtskomitee LAMBDA: Service-Einrichtung für homo- und bisexuelle Frauen und Männer

[www.homed.at](http://www.homed.at)  
Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung von Menschen im Gesundheitswesen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung

[http://de.wikipedia.org/wiki/Portal:Homo-\\_und\\_Bisexualit%C3%A4t](http://de.wikipedia.org/wiki/Portal:Homo-_und_Bisexualit%C3%A4t)  
Wikipedia-Portal Homo- und Bisexualität

**2007**

EUROPÄISCHES JAHR DER

**CHANCEN=  
GLEICHHEIT  
FÜR ALLE**

gleich welcher  
**SEXUELLEN ORIENTIERUNG**



**Europäisches Jahr der Chancengleichheit  
für alle 2007: Plattform für Salzburg**

AK Salzburg, AMS Salzburg,  
Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit  
des Landes Salzburg,  
Frauenbüro der Stadt Salzburg

[www.stadt-salzburg.at/jdc2007](http://www.stadt-salzburg.at/jdc2007)

**Mann liebt Mann,  
Frau liebt Frau - Na und?!**



Telefonische und persönliche  
Beratung und Information



**0676-440 60 70**

Junge HOSI  
Lesbenabend  
Vereinszentrum  
Veranstaltungen  
Transgender-Treff  
Bibliothek/Videothek  
Vorträge und Workshops