

Im Alltag ganz normal, im Bewerbungsverfahren irrelevant

Podiumsdiskussion bei „Gay in May“: Wie stehen Osnabrücks Top-Arbeitgeber zur Homosexualität?

Von Regine Bruns

OSNABRÜCK. Erleben homosexuelle Menschen heute noch Diskriminierung am Arbeitsplatz? Oder ist das Klima in den Osnabrücker Unternehmen so offen und wertschätzend, wie sie es sich allerorten auf die Fahnen schreiben? Diese Fragen gingen der Piepenbrock-Controllerin Melanie Rosemann durch den Kopf, als sie Anfang Januar erfuhr, dass ihr Arbeitgeber mit dem Diversity-Siegel „Pride 175“ ausgezeichnet worden ist. Daraus wuchs die Idee, im Rahmen von „Gay in May“ eine Podiumsdiskussion mit Osnabrücks Top-Arbeitgebern zu veranstalten.

Bei der Planung stieß Rosemann größtenteils auf offene Ohren: 22 regionale Unternehmen hatte sie angefragt. Von vieren bekam sie keine Antwort, eins äußerte sich negativ. Alle anderen standen dem Thema grundsätzlich interessiert gegen-

über, wollten aber nicht unbedingt an der öffentlichen Diskussion teilnehmen. Letztlich stellten sich sieben Unternehmensvertreterinnen, nämlich von der Awo, der Stadt Osnabrück, den Stadtwerken, vom Klinikum, von Hellmann, Piepenbrock und der Sparkasse Osnabrück den Fragen der Betroffenen.

Selbstverständlicher Teil

Es wurde deutlich, dass Homosexualität in den befragten Unternehmen kein Thema ist, das explizit besprochen wird. Es sei vielmehr ganz selbstverständlich Teil der unternehmerischen Selbstverpflichtung zu Vielfalt und Offenheit, so die Diskussionsteilnehmerinnen. „Bei uns gibt es die AGG-Kommission, die an verschiedenen Stellen auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes achtet“, erklärte Anja Werner, Leiterin Personalmanagement beim Klinikum.



Geschäftsführerinnen und Personalleiterinnen diskutieren über Homosexualität im Beruf. Foto: Swaantje Hehmann

An diese könne man sich bei Konfliktfällen wenden. Bei Hellmann Worldwide Logistics und auch bei der Sparkasse Osnabrück gebe es unabhängige Vertrauenspersonen, die bei Mobbing oder Diskriminierung vermitteln, so die beiden Personalreferentinnen Anja Staschinski und Jasmin Michel.

In allen sieben Unterneh-

men hatten sich in der Vergangenheit bereits homosexuelle Mitarbeiter geoutet. „Überraschenderweise weiß ich das aber von mehr Männern als von Frauen, obwohl mehr als zwei Drittel unserer Beschäftigten Frauen sind“, bemerkte Hanna Naber, Geschäftsführerin des Awo-Betriebsverbands Weser-Ems. Bislang seien ihr keine Fälle

untergekommen, in denen es im Arbeitsalltag deswegen zu Problemen gekommen sei. „Es gab mal einen Vorfall, dass ein älterer Herr sich nicht von einer ausländischen Pflegekraft betreuen lassen wollte. Etwas Ähnliches gab es bei unseren homosexuellen Mitarbeitern aber glücklicherweise noch nicht.“

Wann sich outen?

„Solle ein homosexueller Bewerber seine Veranlagung gleich im Vorstellungsgespräch ansprechen?“, fragte Rosemann in die Runde. „Das ist im Bewerbungsverfahren irrelevant“, erklärte Stadträtin Rita Maria Rzycki. Dabei komme es allein auf Qualifikation und Motivation an. Auch Jasmin Michel, Leiterin Personalmanagement bei der Sparkasse Osnabrück, fände es eher befremdlich, ungefragt über die sexuelle Orientierung eines Bewerbers aufgeklärt zu werden. „Es sei denn, der Bewer-

ber hat Bedenken, ob Kollegen oder Vorgesetzte ganz normal damit umgehen. Dann kann er gern nachfragen.“

Gefragt nach dem richtigen Zeitpunkt für ein Outing, riet Elke Rohs, Leiterin Personalentwicklung bei den Stadtwerken Osnabrück: „So früh wie möglich.“ Alles andere führe nur zu einem verkrampften Umgang miteinander.

Partner, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, bekommen in allen befragten Unternehmen die gleichen zusätzlichen Sozialleistungen wie Ehepartner.

Ein Diskussionsteilnehmer aus dem Publikum gab den Referentinnen den Denkanstoß mit, diese Offenheit ihrer Unternehmen auch in die Öffentlichkeit zu tragen: „Es wäre doch schön, wenn auf einem Werbeplakat für das Nettebad auch einmal ein gleichgeschlechtliches Paar gezeigt würde.“