

Lesben in Führungspositionen

Bericht von Brigitte Maser, Köln; Fotos: Rendel Freude, Köln



Am 7.11.05 hatten die AMIGAS, das Netzwerk Lesbischer Unternehmerinnen NRW und die Landesarbeitsgemeinschaft Lesben NRW zu einer Talkrunde unter dem Titel "Lesben in Führungspositionen" ins Atelier-Theater in Köln geladen. In lockerer Atmosphäre erzählten fünf bekennende Vertreterinnen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung unterhaltsam über ihre unterschiedlichen Erfahrungen mit ihrem beruflichen coming-out und zeigten, dass dies nicht automatisch zu einem Karriereknick führen muss. Dass das Thema dennoch sehr heikel ist, brachte die Moderatorin Carolina Brauckmann gleich zu Beginn der ausverkauften Veranstaltung auf den Punkt. "Es war sehr schwer, fest angestellte Führungskräfte für diesen Talk zu gewinnen, die auch offen lesbisch leben" begrüßte die Moderatorin die Gäste.

Lesben in Führungspositionen leben meist "under cover" und wagen nur selten den Schritt in die Öffentlichkeit. Viele befürchten nach wie vor erhebliche Nachteile im Arbeitsalltag, wenn ihr Privatleben all zu öffentlich wird. Denn nicht selten bedeutet ein outing, selbst in unserer scheinbar aufgeklärten Zeit, das Ende der Karriereleiter.

Seit über 15 Jahren werden Homosexuelle in der Öffentlichkeit immer präsenter. Kaum eine Vorabendserie kommt ohne einen Schwulen oder eine Lesben aus. Auch die Werbung hat die Homos als Zielgruppe fest im Visier. Dennoch scheint der gesellschaftliche und kulturelle Wandel der Neuzeit in der Arbeitswelt noch nicht wirklich angekommen zu sein. Mobbing, Ausgrenzung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz sind zwar per Gesetz verboten, dennoch harte Realität. Gerade in so genannten Tendenzbetrieben ist die Angst vor einem outing groß, denn das könnte auch das berufliche Aus bedeuten. "Ich hatte z.B. auch eine Pflegeleiterin eines Altenheims angefragt. Die wäre gerne gekommen, aber die arbeitet bei der katholischen Kirche und hat deshalb abgesagt", beschreibt Carolina Brauckmann die derzeitige Arbeitswirklichkeit vieler.



Der Talk, der im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Lesben: Normalitäten-Vielfalt" der LAG Lesben NRW, stattfindet, will positive, erfolgreiche Vorbilder im Umgang mit dem beruflichen outing präsentieren. Wichtig ist den Organisatorinnen, nicht mehr aus der Opferrolle heraus zu argumentieren, sondern die eigenen Stärken zu suchen und in die Offensive zugehen. "Es sind immer noch viel zu wenig Lesben in Führungspositionen out, die Vorbildfunktion haben" kritisiert Sybill Klotz, Fraktionsvorsitzende der Grünen, Landesverband Berlin, am Abend die offensichtliche Zurückhaltung. "Umso wichtiger ist es," so Klotz weiter "die Politik in die Pflicht zunehmen, und ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz einzufordern, Netzwerke zu institutionalisieren und nachhaltig Lobbyarbeit zu machen". Denn es ist wichtig, die eigne Lebenswirklichkeit repressionsfrei mit in die Arbeitswelt integrieren zu können.

Ein Patentrezept für die richtige Strategie für das coming-out am Arbeitsplatz gibt es nicht, sind sich Talkteilnehmerin einig. Da muss jede ihren eigenen Weg finden.



Die Kölner Sozialdezernentin Marlis Bredehorst nutzte völlig selbstverständlich ihren Amtsantritt und anschließend die Presse zum öffentlichen Bekenntnis. "Als unser OB Fritz Schramma mich nach meinem Privatleben fragte, erzählte ich ihm von meiner Lebensgefährtin. Daraufhin hat er sehr schnell das Thema gewechselt und mir die Arbeitsräume gezeigt" erinnert sich Marlis Bredehorst amüsiert. Das zeigt einmal mehr, wie wenig selbstverständlich "die Gattin an ihrer Seite ist". Aber auch im beruflichen Alltag stehen die Fettnäpfchen subtiler Diskriminierung bereit. "Wenn ich als Vorgesetzte einen Fehler mache oder mich blöd verhalte, geht das sofort als Vorwurf an alle Lesben zurück. Da habe ich eine große Verantwortung" beschreibt Marlis Bredehorst den schwierigen Spagat in ihrem Arbeitsalltag.

Ulrike Zielonkowski, Teamleiterin bei der Telekom in Bonn, hat aus ihrer sexuellen Identität nie ein Problem gemacht, sondern völlig selbstverständlich und offen lesbisch bei dem Global Player ihren Job angefangen. "Als Teamleiterin spielt meine Homosexualität erstmal keine Rolle, denn ich will in erster Linie zielorientiert arbeiten" bekräftigt sie ihre Einstellung. 2002 hat sie das hausinterne Netzwerk für Lesben und Schwule "queerbee" gegründet. Zwar zu Beginn angstvoll wie sie gesteht, dennoch hat sich die Arbeit gelohnt. "Es gibt viele Kollegen, die noch 'draußen' sind, die Probleme haben sich zu outen" erklärt sie ihr Engagement.

Auf die Frage, ob es einen speziell lesbischen Führungsstil gibt, sind die Talkerinnen nicht ganz einer Meinung. Annette Gleibs von der ARGE/ Oberhausen, und Vorgesetzte rund 200 Männern und Heteras, versuchte den Unterschied zu verdeutlichen. "Das hat viel mit Offenheit zu tun. Weil Frauen mich nicht in Konkurrenz mit Männern sehen und ich kann ebenso Männern gegenüber viel unbefangener sein." beschreibt Gleibs ihr Verständnis eines unterschiedlichen Führungsstils. "Frauen sind mehr demokratisch" ergänzt Margarete Voll, Abteilungsleiterin bei der Allianz in Stuttgart und Gründerin des Lesben Netzwerk "Wirtschaftsweiber". Trotz aller Offenheit empfindet sie ihr Arbeitsumfeld auch als problematisch. Denn in ihrer Abteilung hat sie nur weibliche Führungskräfte und betont, dass nur die Qualifikation ausschlaggebend für die Postenbesetzung war. Dennoch führte diese Ausschließlichkeit bei Kollegen zu großen Unmut, die sich nun ebenfalls Diskriminiert fühlen. Das Problem ist, so Voll "Frauen sind in Führungspositionen geduldet, dürfen aber nicht Frauenbezogen führen". Bei Männern werden diese Seilschaften erst gar nicht in Frage gestellt.