

Einbeziehung von LGBTQ+-Mitarbeitern in Hybrid- und Remote-Arbeit

„Physische Distanz kann zwar einige der täglichen Hindernisse beseitigen, denen man in Büroumgebungen begegnet, sie kann aber auch die Sichtbarkeit beeinträchtigen, soziale Kontakte einschränken und die Möglichkeiten zur Meinungsäußerung und Unterstützung verringern.“



Einleitung

Hybride und remote Arbeitsmodelle haben die Arbeitsweise von Organisationen grundlegend verändert – sie bieten mehr Flexibilität und neue Formen der Zusammenarbeit. Gleichzeitig bringt dieser Wandel auch neue Herausforderungen mit sich, insbesondere wenn es darum geht, inklusive und gerechte Arbeitsumgebungen für lesbische, schwule, bi*, trans* oder queere (LGBTQ+) Mitarbeitende zu gestalten.

Zwar können räumliche Distanzen einige alltägliche Barrieren verringern, die am physischen Arbeitsplatz bestehen, gleichzeitig erschweren sie jedoch Sichtbarkeit, sozialen Austausch sowie Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung und Unterstützung.

Daher ist es essenziell, dass die Inklusion von LGBTQ+ Personen auch im hybriden und remote Arbeitskontext eine klare Priorität bleibt.

Welche Herausforderungen bestehen bei der Inklusion von LGBTQ+ Mitarbeitenden in hybriden Arbeitsmodellen?

Hybrides und remote Arbeiten kann bestehende Ungleichheiten unbeabsichtigt verschärfen oder neue Hürden für LGBTQ+ Mitarbeitende schaffen. Zu den wichtigsten Herausforderungen gehören:

Weniger Möglichkeiten, sich zu outen

Im virtuellen Raum entfallen viele informelle Gespräche und soziale Signale, die Vertrauen aufbauen und Identität sichtbar machen. Mitarbeitende, die sich im Büro offen gezeigt haben, fühlen sich im digitalen Raum möglicherweise weniger sicher, was zu einem Gefühl von Unsichtbarkeit führen kann.

Videoanrufe und Sorge um Privatsphäre

Für LGBTQ+ Mitarbeitende, die sich am Arbeitsplatz (noch) nicht geoutet haben, können Videoanrufe belastend oder riskant sein, zum Beispiel aus Angst, dass Kolleg*innen im Hintergrund gleichgeschlechtliche Partner*innen oder private Familiensituationen erkennen könnten.

Risiko sozialer Isolation und unsicherer häuslicher Umgebung

Remote-Arbeit kann soziale Isolation verstärken, besonders für LGBTQ+ Mitarbeitende ohne unterstützendes Umfeld außerhalb der Arbeit. Für manche ist das eigene Zuhause kein sicherer Ort, um ihre Identität zu leben. Das kann zu Stress und einem Gefühl fehlender Zugehörigkeit führen.

Weniger Sichtbarkeit von Allies und Vorbildern

Ohne gemeinsamen physischen Arbeitsplatz sind Allies und LGBTQ+ Vorbilder weniger präsent. Dies kann das Gefühl von Rückhalt und Gemeinschaft schwächen, das LGBTQ+ Mitarbeitenden früher am Arbeitsplatz Halt gegeben hat.

Gute Praxisbeispiele

Interne Kommunikation

Ein zentrales Thema bei LGBTQ+ Inklusion im HRW-Setting ist der Rückgang an Sichtbarkeit, sowohl von queeren Mitarbeitenden als auch von Verbündeten. Regelmäßige Kommunikation zu LGBTQ+ Themen, Initiativen und News kann Gespräche anregen und dieser Unsichtbarkeit entgegenwirken.

Pronomen angeben

Wenn Mitarbeitende ermutigt werden, ihre Pronomen in E-Mail-Signaturen, Nutzerprofilen oder bei der Vorstellung in Meetings anzugeben, entsteht ein inklusives Umfeld. Diese einfache Maßnahme normalisiert Geschlechtervielfalt und schafft ein sichereres Umfeld für trans*, nicht-binäre und genderdiverse Personen. Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen, um diese Praxis zu etablieren.

Virtuelle Hintergründe nutzen

Virtuelle Hintergründe können die Privatsphäre schützen, indem sie Einblicke in die häusliche Umgebung vermeiden. Gleichzeitig bieten sie die Möglichkeit, unterstützende Botschaften zu zeigen, auf unternehmensinterne Inklusionsrichtlinien hinzuweisen oder Pride-Events sichtbar zu machen.

Die Rolle von Personalabteilung und Führungskräften

Führungskräfte



- Mit gutem Beispiel vorangehen: Inklusive Richtlinien im Team bekannt machen und bei LGBTQ+ Veranstaltungen sichtbar teilnehmen
- Initiativen von Mitarbeitenden unterstützen (z. B. interne Kommunikation, Aufbau von LGBTQ+ Netzwerken), indem Ressourcen und Zeit zur Verfügung gestellt werden
- Vorbilder und Allies sichtbar machen, Inklusion ist Verantwortung von allen

Personalabteilung



- Situationsanalyse durchführen: Beschwerden zu sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität analysieren, anonyme Umfragen durchführen oder Fokusgruppen bilden, um die Erfahrungen von LGBTQ+ Mitarbeitenden zu verstehen
- Die Unternehmensverpflichtung zur LGBTQ+ Inklusion schriftlich festhalten und durch Executive Sponsoring unterstützen
- Sicherstellen, dass alle Prozesse, vom Recruiting über Karriereentwicklung bis hin zu interner Mobilität, inklusiv gestaltet sind



Weiterführende Literatur

- Santos, Ronnie de Souza, et al. Benefits and Limitations of Remote Work to LGBTQIA+ Software Professionals. 2023, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.05379>
- Out Now, LGBT+ WFH: Effective inclusion strategies for remote working, 2021 <https://www.outnowconsulting.com/media/56542/lgbtwfh-report-final.pdf>
- AFMD, LGBT+ inclusion in the workplace: A matter of equality, a matter of opportunity, 2022 <https://www.afmd.fr/kit-dinclusion-lgbt-au-travail-version-anglaise>