

**BERICHT
RECHTE UND
WAHRNEHMUNGEN VON
LGBTI+-ARBEITNEHMERN**



INDEX

EINFÜHRUNG	3
DIE UMFRAGE – ALLGEMEINE ZAHLEN UND FAKTEN	4
DIE UMFRAGE – ANTWORTEN	6
A) DIE RECHTE VON LGBTI+-PERSONEN AM ARBEITSPLATZ UND IN UNSEREM UMFELD	6
B) DISKRIMINIERUNG UND GEWALT GEGENÜBER LGBTI+-PERSONEN AM ARBEITSPLATZ	6
C) GEWERKSCHAFTEN UND BESCHÄFTIGTE AUS DER LGBTI+-COMMUNITY	10
D) ZUM BEREICH GENDER: BESCHÄFTIGTE AUS DER GRUPPE DER TRANS*-, QUEEREN UND NICHT BINÄREN PERSONEN	15
E) JUGEND UND LGBTI+-RECHTE/BESCHÄFTIGTE	17
SCHLUSSFOLGERUNG	18

BERICHT

RECHTE UND WAHRNEHMUNGEN VON LGBTI+-ARBEITNEHMERN

„Gewerkschaften beziehen Position und kämpfen für die Rechte der ArbeitnehmerInnen. Faire Löhne oder menschenwürdige Arbeit sind nur möglich, wenn alle in der Gesellschaft fair und gleichberechtigt behandelt werden, ohne jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt. Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität darf außerdem nicht länger toleriert werden.“

**Christy Hoffman,
UNI-Generalsekretärin**



EINFÜHRUNG

Überall auf der Welt sind LGBTI+-Personen nach wie vor in Beruf und Beschäftigung mit unterschiedlichen Formen von Gewalt und Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrer sexuellen Ausrichtung konfrontiert, trotz aller Bestrebungen, den Diskriminierungen von ArbeitnehmerInnen aufgrund ihres sozialen Geschlechts oder ihrer sexuellen Ausrichtung ein Ende zu bereiten.

ArbeitnehmerInnen aus der LGBTI+-Community kämpfen angesichts von Gewalt, fehlenden Möglichkeiten, Ungleichbehandlung bei möglichen Beförderungen und Diskriminierung bei Bewerbungen immer noch um den Schutz ihrer Rechte.

Weltweit ist in 81 Ländern¹ in Beschäftigung und Beruf die Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung verboten, doch Schätzungen zufolge leben fast die Hälfte (46 %) der LGBTI+-ArbeitnehmerInnen in den USA² ihre Identität am Arbeitsplatz nicht offen aus; in UK sind es 35 % der Beschäftigten aus der LGBTI+-Gemeinschaft³, während 51 % der Trans*-Personen aus Angst vor Diskriminierung ihre Identität am Arbeitsplatz geheim halten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, sich in Beruf und Beschäftigung sicher zu fühlen und offen mit ihrer Identität umgehen zu können, ohne dass sie Diskriminierung und/oder Gewalt befürchten müssen. Daher setzt sich UNI Global Union mit der Kampagne „Breaking the Circle“⁴ (dt. etwa: den Kreis durchbrechen) an vorderster Front dafür ein, gegen alle Formen von Gewalt und Schikanie am Arbeitsplatz zu kämpfen.

Im Rahmen unserer Bestrebungen, auch weiterhin für ein Ende jeglicher Form von Diskriminierung zu kämpfen, hat UNI Global Union auf ihrem Weltkongress in Liverpool (2018) eine Entschließung verabschiedet, um aktiv Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Mitgliedern der LGBTI+-Community zu ergreifen und einen Plan zu erarbeiten, wie die Probleme angegangen werden können, denen sie sich gegenüber sehen.

Der Antrag wurde 2020 mit der Einrichtung des LGBTI+-Netzwerks von UNI in die Praxis umgesetzt. Die Veröffentlichung des [UNI LGBTI+ Manual](#) und die enge Zusammenarbeit mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen bei der Einrichtung der Plattform [LGBTI Workers](#) haben ebenfalls dazu beigetragen, die weltweite Gewerkschaftsbewegung noch inklusiver zu machen, indem auf LGBTI+-Personen ausgerichtete Gewerkschaftsstrukturen geschaffen und gestärkt werden und die Erarbeitung von Konzepten in den Betrieben angestoßen wird, die auch die Rechte von LGBTI+-ArbeitnehmerInnen einschließen.

Im Jahr 2021 hat UNI die Mitgliedsgewerkschaften gebeten, an einer Umfrage teilzunehmen, mit der die Wahrnehmung der Rechte von LGBTI+-Personen durch die Gewerkschaften und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder erfasst werden sollten, die Teil der LGBTI+-Community sind. Diese Informationen sind von zentraler Bedeutung, um die aktuelle Lage zu verstehen, und werden UNI und unseren Mitgliedsorganisationen dabei helfen, Strategien und Instrumente zu entwickeln, um die LGBTI+-ArbeitnehmerInnen auf der ganzen Welt zu schützen.

1- Mendos, L. R., Botha, K., Lelis, R. C., López de la Peña, E., Savelev, I., & Tan, D. (2020). [State-sponsored homophobia: Global legislation overview update](#). ILGA World.

*Auf dieser Liste finden sich Länder wie z. B. Australien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Mexiko, die Schweiz, UK, die USA und die Niederlande.

2- Fidas, D., Cooper, L. (2019). [A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide](#). Human Rights Campaign Foundation.

3-Bachman, C., Gooch, B. (2018). [LGBT in Britain – work report](#). Stonewall.

4-<https://en.breakingthecircle.org/>

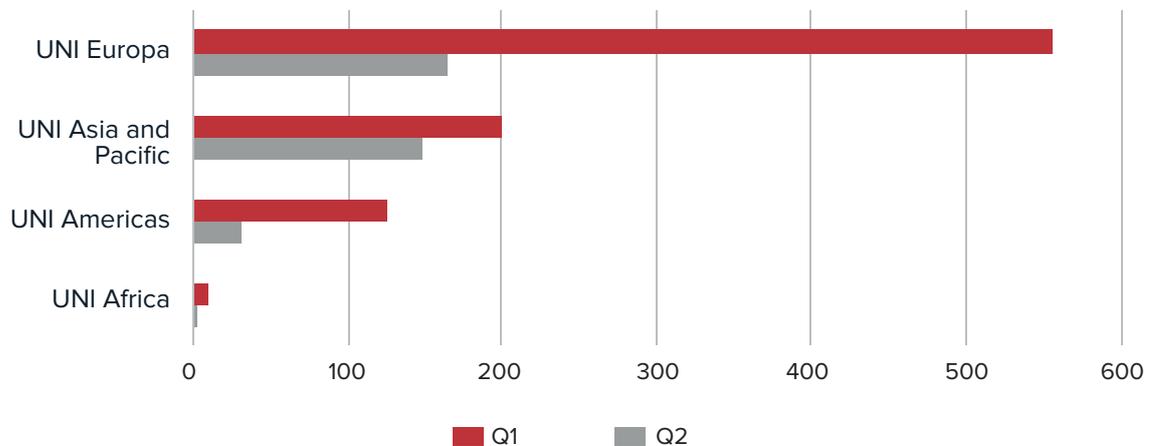
DIE UMFRAGE

ALLGEMEINE ZAHLEN UND FAKTEN

Das Projekt umfasste zwei Fragebögen, die mit Unterstützung von Mitgliedsorganisationen erstellt wurden, die im LGBTI+-Netzwerk von UNI aktiv sind. Der erste Fragebogen (Q1) zielte darauf ab, zu erfassen, wie die Mitglieder die Rechte von LGBTI+-Personen in ihren jeweiligen Ländern und Betrieben wahrnehmen; mit dem zweiten Fragebogen (Q2) sollten weitere Informationen darüber zusammengetragen werden, mit welchen Problemen Beschäftigte aus der LGBTI+-Community an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind.

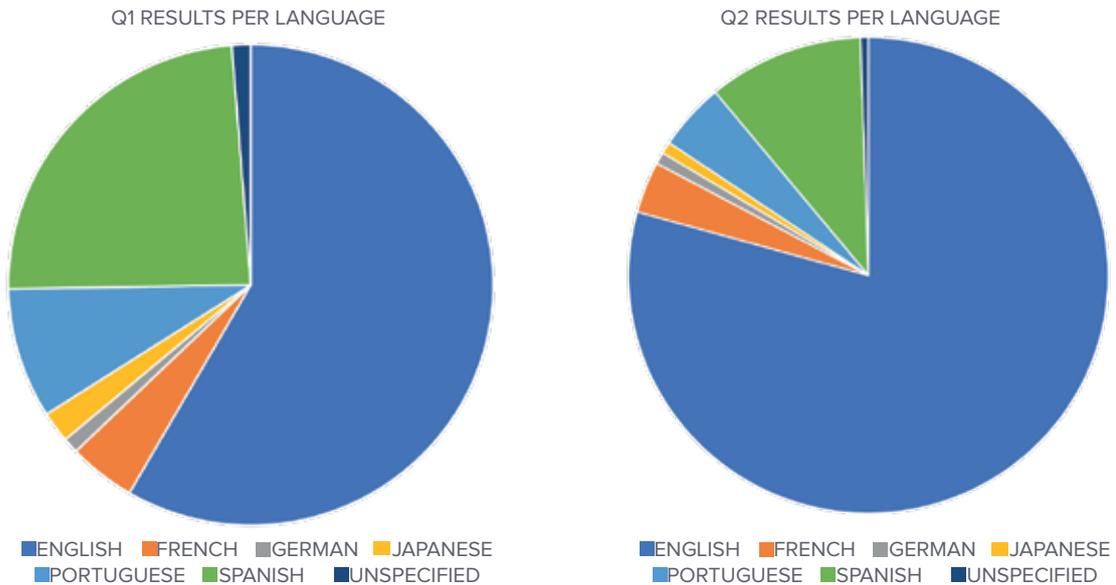
Wir haben insgesamt 1.327 Fragebögen aus 51 Ländern in allen UNI-Regionen zurück erhalten, wobei Q1 insgesamt 958 Mal ausgefüllt wurde und Q2 insgesamt 373 Mal. Hier die Verteilung nach UNI-Regionen für jeden der Fragebögen:

ABB. 1



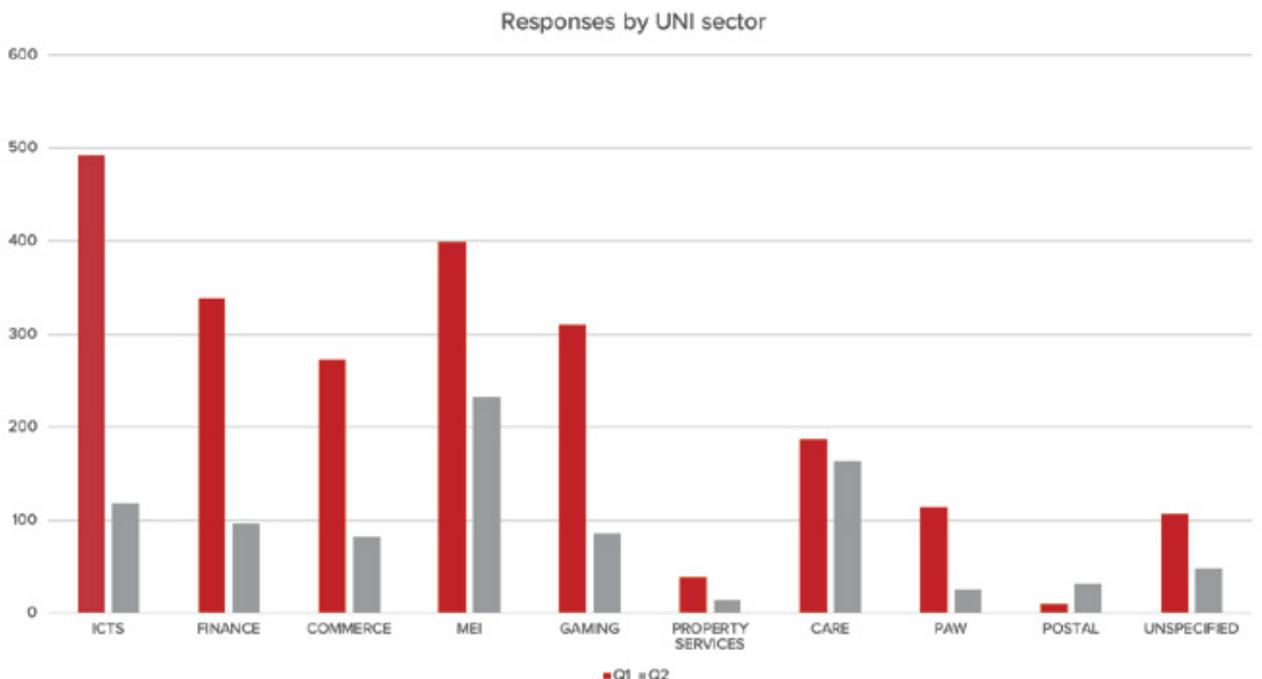
Die Fragebögen wurden in 6 Sprachen übersetzt: Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Japanisch und Deutsch.

ABB. 2



Über 120 Gewerkschaften in verschiedenen UNI-Sektoren haben sich an den Umfragen beteiligt. Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Antworten nach Umfragen und UNI-Sektoren. Da viele der Teilnehmenden zu Gewerkschaften gehören, die mehr als einen UNI-Sektor vertreten, wurden ihre Antworten denjenigen Branchen zugeteilt, denen sich die Gewerkschaft nach eigenen Angaben zuordnet.

ABB. 3



DIE UMFRAGE ANTWORTEN

A) DIE RECHTE VON LGBTI+-PERSONEN AM ARBEITSPLATZ UND IN UNSEREM UMFELD

Die Wahrnehmung der UmfrageteilnehmerInnen unterscheidet sich bei beiden Fragebögen in unterschiedlichem Maße. Beim Fragebogen Q1, bei dem alle Mitglieder der UNI-Gewerkschaften angesprochen waren, war die allgemeine Resonanz, dass der Schutz der Rechte von LGBTI+-Personen in den nationalen Gesetzen über die letzten Jahre hinweg verbessert wurde.

Aus dem Fragebogen Q2, der sich an diejenigen Beschäftigten richtete, die sich als Mitglieder der LGBTI+-Community identifizieren, ergaben die Antworten eine andere Wahrnehmung; viele der Teilnehmenden beschrieben die Gesetze als unzureichend, wodurch sie selbst „unerheblich“ oder „unsichtbar“ werden.

In beiden Fragebögen stimmten die Mitglieder darin überein, dass es beim gesetzlichen Schutz noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt, aber dass es damit nicht genug sei und dass Informations- und Sensibilisierungskampagnen nötig seien, um Aufmerksamkeit auf die Rechte von LGBTI+-Personen und die verschiedenen Formen von Diskriminierung und Gewalt aufgrund des sozialen Geschlechts oder der sexuellen Ausrichtung zu lenken, damit diese Rahmenbedingungen auch eine dauerhafte Veränderung bewirken.

Ein weiterer Punkt, bei dem die Antworten in Q1 und Q2 gleichermaßen übereinstimmten, ist die Tatsache, dass sich die rechtlichen und politischen Rahmen je nach Land/Region des Wohnsitzes und kulturellem/religiösem Hintergrund unterscheiden. Diese Übereinstimmung wird auch durch Erkenntnisse aus Forschungsprojekten zu Gesetzen über gleichgeschlechtliche Beziehungen weltweit gestützt⁵.

B) DISKRIMINIERUNG UND GEWALT GEGENÜBER LGBTI+-PERSONEN AM ARBEITSPLATZ

Von den 958 Rückläufern des Fragebogens Q1, mit dem das allgemeine Verständnis der Rechte von LGBTI+-Personen sowohl in der Gesellschaft als auch in Beschäftigung und Beruf erfasst werden sollte, beschrieben 68 % aller Teilnehmenden, dass sie schon einmal irgendeine Form der Diskriminierung, Schikanie oder Gewalt gegenüber Beschäftigten aus der LGBTI+-Community gesehen, gehört oder erlebt haben; hierbei wurde die verbale Gewalt am häufigsten genannt, vor unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und Schikanie.

5- Im Jahr 2020 hat die von der ILGA veröffentlichte Übersicht über die weltweite Gesetzeslage im Abschnitt zu staatlich geförderter Homophobie (<https://ilga.org/ilga-world-releases-state-sponsored-homophobia-December-2020-update>) Daten zusammengetragen, die zeigen, dass 69 Länder immer noch konsensuale gleichgeschlechtliche Aktivitäten unter Strafe stellen und dass es immer mehr „LGBT-freie Zonen“ gibt, mit denen Staaten versuchen, wieder mehr „Konversionstherapien“ anzuwenden.

Die Arten von Gewalt, die in den Antworten genannt wurden, umfassen u. a.:

- **Verbale Gewalt** – wie etwa die Verwendung geringschätziger Begriffe, Witze, anzügliches Pfeifen oder Rufen, anstößige Wortgeplänkel, negative Kommentare über die Verwendung von Pronomen usw.
- **Körperliche Gewalt** – insbesondere gegenüber Trans*- und gendervarianten Personen; dies schließt unter anderem Prügel und körperliche Angriffe ein.
- **Religiöse Gewalt** –wenn LGBTI+-Personen von religiösen Zusammenkünften und Gottesdiensten ausgeschlossen werden.
- **Diskriminierung** – Kommentare darüber, wie das jeweilige Geschlecht sich verhalten sollte (Geschlechtsrollenkonformität); Diskriminierung gegenüber Trans*-Personen; Ausgrenzung; bewusst falsche Verwendung von Pronomen; unzureichende sanitäre Einrichtungen für Trans*-Personen usw.
- **Schikanierung** – die durch fehlende Unterstützung noch verstärkt wird; verbale Schikanierung, wenn die Kleidung als unpassend für das „wahrgenommene soziale Geschlecht“ einer Person betrachtet wird usw.
- **Mobbing**
- **Psychische Gewalt**
- **Sexuelle Belästigung**

“*„Ich habe mehrere transphobe KollegInnen, die Trans-Frauen nicht als echte Frauen verstehen. Vor Kurzem habe ich mich das erste Mal als nicht-binär geoutet und die Entscheidung getroffen, dass ich mich den meisten meiner KollegInnen oder der Gewerkschaftsführung gegenüber nicht outen werde, weil sie Vorurteile haben und es an aktiver Unterstützung mangelt.“*

Antwort aus den USA, Medien, Unterhaltung & Kunst

“*Beschimpfungen wie „Ich lasse mich doch nicht von diesem Schwulen abfertigen“ oder „er ist vielleicht ansteckend, komm‘ ihm nicht zu nahe“, was sich auf HIV bezieht.*

Antwort aus Norwegen, Handel

“*Vor 33 Jahren habe ich einen Arbeitsplatz verloren, weil ich geoutet wurde. Ich habe meine Arbeit, meine Freunde und mein unterstützendes Netzwerk verloren. Ich war drei Monate lang arbeitslos und habe zwar eine andere Arbeit gefunden, aber meine Gesundheit hat durch den Stress gelitten. Dadurch bin ich Organisationen gegenüber misstrauisch geworden und ich vertraue nicht darauf, dass meine Rechte oder mein Wohlbefinden geschützt oder geachtet werden.*

Antwort aus Neuseeland, Care

“*Das hat meiner beruflichen Laufbahn auf unermessliche Art und Weise geschadet und sie beeinflusst. Ich habe durch Mobbing, Schikanierung und Gewalt ein Trauma und lebensverändernde Folgen erlebt und kam sogar an einen Punkt, an dem ich dachte, es hört nur auf, wenn ich nicht mehr arbeiten (leben) muss. Ich wünschte, ich hätte nicht arbeiten müssen, aber ich hatte keine andere Wahl, um außerhalb der Arbeit ein gutes Leben führen zu können.*

Antwort aus Neuseeland, Care

Obwohl Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen und/oder Genderorientierung in vielen Ländern der Welt gegen das Gesetz verstößt⁶, haben 8 % aller LGBTI+-Personen, die den Fragebogen Q2 ausgefüllt haben, in ihren Antworten beschrieben, dass sie es infolge ihrer Sexualität und/oder Geschlechtsidentität schwierig empfinden, eine Arbeit zu finden.

Auch die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Offenheit gegenüber LGBTI+-ArbeitnehmerInnen unterscheidet sich. Beim Fragebogen Q1 beschrieben 5 % aller Teilnehmenden ihren Arbeitsplatz als nicht einladend gegenüber LGBTI+-Personen. Dieser Anteil war im Fragebogen Q2 höher, der sich direkt an Menschen aus der LGBTI+-Community wendete. Beim Fragebogen Q2 beschrieben 8 % aller Teilnehmenden ihren Arbeitsplatz als nicht einladend gegenüber LGBTI+-Personen. „Es ist jetzt in Mode, sich zu «outen», aber es ist in der Praxis immer noch nicht integriert“, so eine Antwort aus Spanien, während aus Neuseeland ergänzt wurde, dass es an einigen Arbeitsplätzen hinsichtlich der Sexualität „okay“ sei, der Umgang mit Geschlechtsidentitäten allerdings „zu viel für das Umfeld zu sein scheint“.

Die erhobenen Antworten zeigen, dass dies die größten Hindernisse sind, die den LGBTI+-ArbeitnehmerInnen das Gefühl vermitteln, nicht willkommen zu sein:

- fehlendes Bewusstsein für sexuelle und/oder Genderorientierung
- bestehende Mikroaggressionen, insbesondere verbale Gewalt
- mangelndes Verständnis von älteren KollegInnen
- fehlende Möglichkeiten
- mangelnde Vielfalt

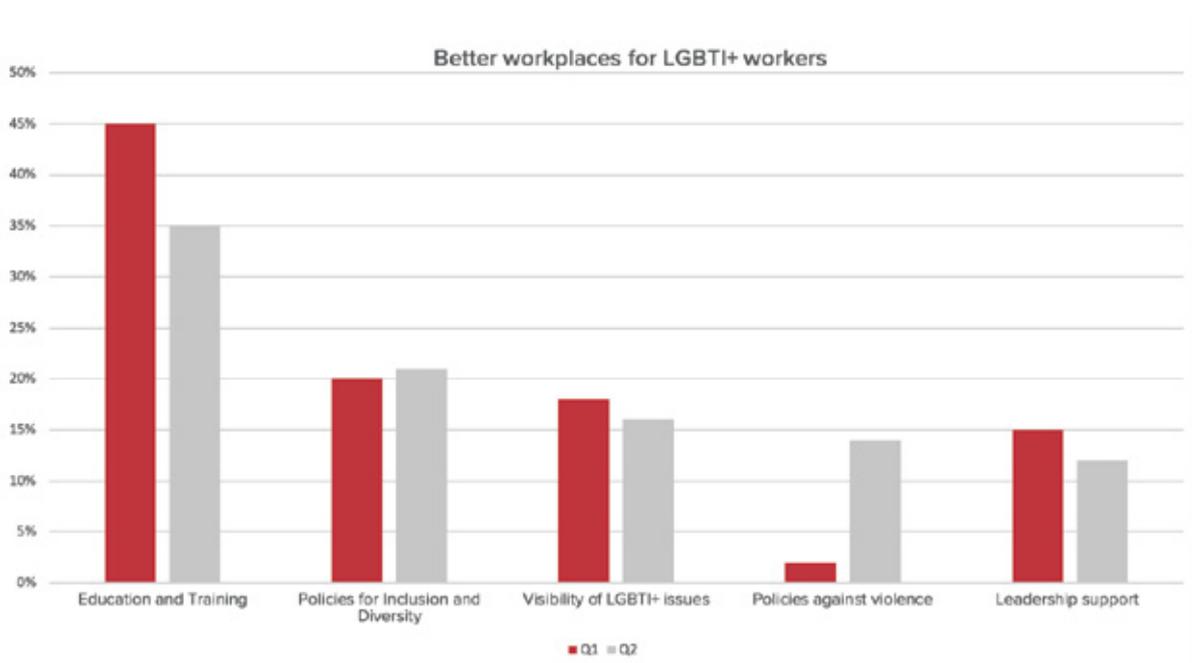


6- Auf europäischer Ebene sind mehr als 13 Rechtssetzungen mit dem Ziel der Gewährleistung der fairen und gleichen Behandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz angenommen worden (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=de>). Im Juni 2020 urteilte der Oberste Gerichtshof der USA, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt auf Grundlage der sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität gemäß Titel VII des föderalen Bürgerrechtsgesetzes (Civil Rights Act) unzulässig ist: Dieser Abschnitt verbietet Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund des Geschlechts. Infolge dieses Urteils können LGBTQ-Personen im ganzen Land weiterhin bei der US-Bundesbehörde Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Beschwerde einreichen und vor den Gerichten auf Bundesebene Klage aufgrund einer Diskriminierung am Arbeitsplatz einreichen (https://www.lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws)

In beiden Fragebögen wurden die Teilnehmenden außerdem gebeten, ihre Ideen zu der Frage aufzuschreiben, was einen Arbeitsplatz für LGBTI+-Beschäftigte einladender machen würde. Der größte Anteil der Antworten in beiden Fragebögen nannte Bildungsmaßnahmen als einen der wichtigsten Ansätze, um inklusivere Arbeitsumgebungen gestalten zu helfen. An zweiter Stelle folgen Konzepte für Inklusion und Vielfalt; mehr Sichtbarkeit für LGBTI+-Themen; Maßnahmen gegen Gewalt gegenüber LGBTI+-ArbeitnehmerInnen und Unterstützung durch die obersten Ebenen.

An dieser Stelle muss ein leichter Unterschied zwischen beiden Gruppen festgestellt werden, die gefragt wurden, wie wichtig die Notwendigkeit von Maßnahmen gegen Gewalt und Schikanie am Arbeitsplatz ist. Während dieses Problem im Fragebogen Q1 von 68 % aller Teilnehmenden als ein Problem am Arbeitsplatz gesehen wurde (siehe oben), sagten nur 2 % der Befragten, es sei erforderlich, um die Arbeitsstätte einladender zu machen. Für die Teilnehmenden, die den Fragebogen Q2 ausgefüllt haben und die sich selbst als LGBTI+ identifizieren, ist die Erarbeitung solcher Konzepte von großer Bedeutung.

ABB. 4



Einige spezifische Vorschläge, die in den Antworten beider Fragebögen genannt wurden, sind:

- geschlechtsneutrale Toiletten
- korrekte Verwendung von Pronomen
- Engagement bei LGBTI+-Aktivitäten
- mehr Vielfalt in den Einstellungsverfahren

C) GEWERKSCHAFTEN UND BESCHÄFTIGTE AUS DER LGBTI+-COMMUNITY

Die Rolle der Gewerkschaften war ein weiterer Aspekt der Umfrage. Es wurde in den Fragebögen danach gefragt, was Gewerkschaften bereits tun, um die ArbeitnehmerInnen zu schützen, und was sie darüber hinaus noch tun können. Hinsichtlich der ersten Frage sagten 20 % der Befragten in Fragebogen Q2, dass ihre Gewerkschaften mit Blick auf die Rechte von LGBTI+-Personen gar nichts unternehmen würden, während aus derselben Gruppe von Teilnehmenden 32 % antworteten, sie wüssten nichts darüber bzw. wären sich unsicher, ob ihre Gewerkschaften sich bei LGBTI+-Themen einbringen würden.

Von denjenigen Teilnehmenden, die diese Frage bejahten, wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen genannt, die Gewerkschaften weltweit ergriffen haben, um die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus der LGBTI+-Community zu verbessern:

- Lobbyarbeit für die Opfer von Diskriminierung
- Vertretung und Sichtbarkeit von LGBTI+-Aktivitäten wie Pride-Veranstaltungen
- Mobilisierung gegen Konversionstherapie und Unterstützung der rechtlichen Anerkennung des Geschlechts⁷
- Maßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz
- Konzepte für Adoption und das Recht auf gleiche Entlohnung
- Unterstützung für Trans*-Personen in der Belegschaft
- Bildungsmaßnahmen
- Klauseln, über die auch die PartnerInnen Zugang zu Gesundheitsversorgung und sozialer Sicherheit bekommen, ebenso wie zur Lebensversicherung
- geschlechtsneutrale Einrichtungen
- Vielfalt unter den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten im Betrieb und Funktionären

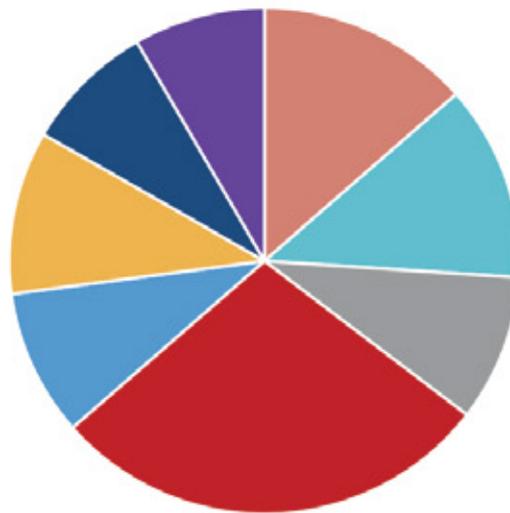
7- Die rechtliche Anerkennung des Geschlechts ist das Verfahren, über das eine Person den eigenen Namen und den Geschlechtseintrag in offiziellen Registern und Unterlagen ändern kann. So ist es Einzelpersonen möglich, einen neuen Geschlechtseintrag zu erhalten, der ihrer Geschlechtsidentität entspricht. Die Bedingungen für das Verfahren unterscheiden sich von Land zu Land stark und können eine Reihe von medizinischen, juristischen, zivilrechtlichen und/oder administrativen Anforderungen umfassen

(https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/legal_gender_recognition_in_the_eu_the_journeys_of_trans_people_towards_full_equality_sept_en.pdf)

In beiden Fragebögen wurden die Teilnehmenden gebeten, Beispiele oder Ideen zu nennen, wie Gewerkschaften darüber hinaus helfen können, LGBTI+-Personen in der Belegschaft zu schützen und zu unterstützen. Von allen Ideen wurden diese am häufigsten genannt:

ABB. 5

How can unions create more inclusive workplaces



- Advocacy and campaigns ■
- Creating inclusive environments ■
- Policies against discrimination and violence ■
- Vigilance ■
- Visibility ■
- Specialized union representatives and dedicated networks ■
- Education and Training ■
- Policies for LGBTI+ workers ■

C) GEWERKSCHAFTEN UND BESCHÄFTIGTE AUS DER LGBTI+-COMMUNITY

“ *Kontinuierliche Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnen zur Unterstützung und Resonanz für aktuelle Probleme der Beschäftigten und um positive Fallstudien und Beispiele für andere Arbeitsstätten zu bieten, wo es weniger Inklusion gibt. Anderen Betrieben zeigen, was möglich ist, und Zusammenarbeit für Verbesserungen und für die Zukunft. Gelungene Beispiele von ArbeitgeberInnen feiern, die das richtige tun.*

Neuseeland, Medien, Unterhaltung & Kunst

“ *Für sie da sein, wenn sie Hilfe brauchen. Sie unterstützen, wenn etwas passiert. Kurse für Unternehmen anbieten, die thematisieren, wie es ist, als LGBTQIA+/nicht-binäre usw. Person zu leben und wie Cis-/heterosexuelle Menschen Verbündete sein können. Auch darüber sprechen, was man sagen/tun kann und was nicht okay ist. Unternehmen darin schulen, wie sie ein einladenderes und offeneres Umfeld werden können, sie darin schulen, wie sie wahre Verbündete sein können, nicht nur in der Außendarstellung (das kann manchmal genauso gefährlich sein wie offene Homophobie).*

Unternehmen auch Unterstützung anbieten bei der Erarbeitung von Regeln, die Fehlverhalten tatsächlich bestrafen. Gewährleisten helfen, dass es Konsequenzen hat, wenn man eine andere Person schlecht behandelt. Darunter fällt auch, dass gewährleistet ist, dass das Umfeld sicher genug ist, und dass Fehlverhalten wirklich gemeldet wird. Es wird zu viel nicht gemeldet, weil das Opfer den Personen nicht vertraut, die dafür da sein sollten, dieser Person zu helfen.

Norwegen, Handel

“ *Engeres Engagement mit den Führungsebenen bzw. den Personen in Managementpositionen, um ihnen Inklusivität näherzubringen und sichere Räume zu gestalten. Sie z. B. dafür zu sensibilisieren, wie sie bei diskriminierendem Verhalten und solchen Kommentaren die entsprechenden Personen sofort damit konfrontieren können; ihnen zu helfen, Heteronormativität und die allgemeine Abhängigkeit von binären Geschlechtsidentitäten zu verstehen, und sie dabei unterstützen, kleine Veränderungen im Büro umzusetzen, damit das Umfeld inklusiver wird.*

Neuseeland, Care

“ *Als Ansprechpartner anbieten, falls gewünscht. Bestimmte Maßnahmen in den Gleichberechtigungskonzepten fördern. Regelmäßig psychosoziale Risikobewertungen vornehmen, um Situationen zu erkennen, die ein Diskriminierungsrisiko darstellen. Die Verhaltensregeln für die Vermeidung von sexueller Diskriminierung aktualisieren und spezifische Maßnahmen für die Gruppe der LGBTI+-Personen darin aufnehmen.*

Spanien, Finanz

“ Setzen Sie sich für die Veränderungen ein, die in den Antworten auf diese Umfrage angeregt werden. Fragen Sie LGBTQIA+-Organisationen um Rat, bevor Sie Entscheidungen darüber treffen, was Sie verhandeln oder wie Sie sich einsetzen. Verwenden Sie geschlechtsneutrale Sprache. Sehen Sie die Rechte von LGBTQIA+-Personen als Mindest Erwartung an. Setzen Sie sich gegen Konzepte ein, die LGBTQIA+-Personen eventuell dazu zwingen, sich an unsicheren Arbeitsplätzen zu outen.

Neuseeland, Care

“ Gewerkschaften müssen zeigen, dass sie diese Communities unterstützen, um für diese Menschen zugänglicher zu sein, damit sie keinerlei Befürchtungen haben, eine Gewerkschaft zu kontaktieren. Gewerkschaften müssen LGBTI-Themen und -Personen gegenüber offen und wohlwollend sein.

Frankreich, Handel



“

Ich glaube, hauptsächlich müssen wir Trans- und nicht-binäre Gewerkschaftsmitglieder vor Vorurteilen im Betrieb schützen, da es dort außer dem Schutzschirm der Zugehörigkeit zur LGBTQIA+-Community nichts gibt, was sie vor Diskriminierung schützt, aber Trans*-Personen sind mit einer anderen Art der Diskriminierung und Homophobie konfrontiert, die zudem auch aus der Community selbst kommen können. Meiner Meinung nach würde die gesamte Community davon profitieren, ebenso wie die Gewerkschaft, denn das ist ein Fortschritt; es ist etwas Gutes, denn wie alles, was Entrechtete ermächtigt, ist den Einsatz wert.*

Kanada, Medien, Unterhaltung & Kunst

“

Erarbeiten Sie Klauseln in Tarifabkommen, die gesonderten Schutz für diese ArbeitnehmerInnen vorsehen; bieten Sie darüber hinaus Kommunikation, Orientierung und sogar spezielle Fürsorge für diejenigen Personen an, die Gewalt erleben.

Brasilien, Handel

“

Vertreten Sie dieses Thema spürbarer, damit die Beschäftigten aus der LGBTI+-Gemeinschaft sichtbar sind. Dadurch werden Akzeptanz gefördert und Unkenntnis behoben, außerdem entsteht dadurch die Bereitschaft, für die LGBTI+-KollegInnen Position zu beziehen. Bieten Sie dieses Thema in immer mehr Bildungsangeboten der Gewerkschaft an.

Deutschland, verschiedene Sektoren

“

Ich finde es wichtig, dass ein System eingerichtet wird, in dem Gewerkschaftsmitglieder sich Rat zu allen Themen holen können.

Japan, Graphik

“

Diversity-Fortbildungen, die Erarbeitung eines spezifischen Konzepts rund um ArbeitnehmerInnen aus der LGBTI+-Community, das eine Null-Toleranz-Politik einführt, bei Schikanierung, „harmlosen“ Witzen, ich thematisiere es sofort, wenn ich es bemerke.

Österreich, Post

“

Diversity-Fortbildungen, die Erarbeitung eines spezifischen Konzepts rund um ArbeitnehmerInnen aus der LGBTI+-Community, das eine Null-Toleranz-Politik einführt, bei Schikanierung, „harmlosen“ Witzen, ich thematisiere es sofort, wenn ich es bemerke.

USA, Post



D) ZUM BEREICH GENDER: BESCHÄFTIGTE AUS DER GRUPPE DER TRANS*-, QUEEREN UND NICHT BINÄREN PERSONEN

Es ist wichtig zu verstehen, dass sexuelle Ausrichtung und Geschlechtsidentität sich auf zwei unterschiedliche Dinge beziehen, und dass die Probleme, die Personen im Rahmen dieser beiden Themenkomplexe erleben, besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Sexuelle Ausrichtung⁸ bezieht sich auf die sexuelle Ausrichtung eines Menschen auf Personen des gleichen Geschlechts, eines anderen Geschlechts, eines jeden Geschlechts oder keines Geschlechts, während der Begriff **Geschlechtsidentität** das eigene Empfinden der Identität beschreibt und das Aussehen, Verhaltensweisen oder andere geschlechtsbezogene Eigenheiten einbeziehen kann. Ein Mensch kann sich als männlich oder weiblich identifizieren, als sowohl weiblich als auch männlich, oder weder weiblich noch männlich.

Transgender⁹ und **nicht-binär**¹⁰ sind Begriffe, die verwendet werden, um die Geschlechtsidentität zu beschreiben. **Queer**¹¹ sexuelle Ausrichtungen und Geschlechtsidentitäten, die nicht heterosexuell oder Cisgender¹² sind. Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Personen können sich alle mit dem Wort „Queer“ identifizieren. Dieser Begriff wird manchmal verwendet, um auszudrücken, dass Sexualität und Gender kompliziert sein können, sich über die Zeit auch verändern können und vielleicht nicht so passgenau in entweder/oder-Identitäten einordnen lassen, wie männlich oder weiblich, homosexuell oder heterosexuell.

In beiden Fragebögen brachten die Teilnehmenden ihre Sorgen hinsichtlich der ArbeitnehmerInnen aus der Gruppe der Trans*-, queeren und nicht-binären Personen zum Ausdruck.

Die Befragten betonten in beiden Fragebögen, dass die Problemthemen für diese Gruppe unbedingt angegangen werden müssen: von mangelnden Informationen über den Unterschied zwischen sexueller Ausrichtung und Geschlechtsidentität bis zu Konzepten, um Arbeitsplätze einladender für Trans*-, queere und nicht-binäre Personen zu machen.

8- NO DISCRIMINATION – A UNI guide to LGBTI+ (<https://en.breakingthecircle.org/>)

9- Ein Oberbegriff, der für Personen verwendet wird, deren Geschlechtsidentität und/oder -ausdruck nicht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Trans*-Personen können sich als weiblich oder männlich identifizieren, als beides oder als keines von beidem.

10- Ein Begriff, der verwendet wird, um Personen zu beschreiben, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen können oder wollen. Stattdessen sehen sie ihr Geschlecht auf eine Art und Weise, die über die Grenzen der einfachen Identifikation als Mann oder Frau hinausgeht.

11- <https://www.plannedparenthood.org/learn/teens/sexual-orientation/what-does-queer-mean>

12- beschreibt oder bezieht sich auf eine Person, deren Empfinden der persönlichen Identität und ihres Geschlechts mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Diese Beobachtung kann durch zusätzliche Untersuchungen bestätigt werden, etwa durch den McKinsey-Bericht „*Being transgender at work*¹³“ (dt. etwa: *Trans* in Beruf und Beschäftigung*), in dem es heißt, dass „... manche ArbeitgeberInnen einen stärkeren Schwerpunkt darauf legen, die Vielfalt der sexuellen Ausrichtung zu unterstützen als die Geschlechtsidentität oder deren Ausdruck. Nur allzu häufig kann es vorkommen, dass die ArbeitgeberInnen die Erfahrungen von Trans*-Personen gar nicht auf dem Radar haben, wenn sie ihre unternehmerischen Bestrebungen für mehr Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ausarbeiten“.

Die Befragten nannten in beiden Fragebögen die folgenden Empfehlungen für mehr Unterstützung für diese Gruppe:

- Konzepte ausarbeiten, welche Lohntransparenz gewährleisten und gegen das bestehende Lohngefälle angehen, das LGBTI+-Beschäftigte betrifft¹⁴
- Integration von Themen aus der psychischen Gesundheit in die Arbeitsschutzkonzepte im Betrieb
- Verhandlung von Konzepten für bezahlte arbeitsfreie Zeit für Gender Affirming Care
- geschlechtsneutrale Uniformen¹⁵

13- November 2021 (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>)

14- Dem Bericht von McKinsey zufolge erhalten Cisgender-Personen 32 Prozent mehr Gehalt im Jahr als Trans*-Personen, selbst wenn diese ein ähnliches oder höheres Bildungsniveau haben

15- Ibid. Personen, die sich als Trans* identifizieren, fühlen sich am Arbeitsplatz weitaus weniger unterstützt als ihre KollegInnen, die sich als Cisgender identifizieren. Sie berichten, dass es viel schwieriger ist, die Kultur und Leistungspläne im Betrieb zu verstehen oder befördert zu werden. Auch fühlen sie sich von ihren Vorgesetzten weniger unterstützt.

E) JUGEND UND LGBTI+-RECHTE/BESCHÄFTIGTE

In vielen Fragebögen wiesen die Teilnehmenden darauf hin, wie wichtig es ist, dass die jungen Menschen sich einbringen und dieses Thema vorantreiben.

Einige der Antworten aus der Umfrage **stellen die Unzufriedenheit vieler heraus**, die das Gefühl haben, dass die Gewerkschaften die Bedürfnisse der jungen Generationen nicht in die Zukunft tragen. Von veralteten Führungsrollen: *„hier muss eine andere Generation führend vorgehen“ - (Spanien) und Unterstützung für die neue Führungsriege „...mehr junge LGBTI+-Personen, die in Führungsrollen hineinwachsen, nicht nur als queere Person „für die Quote“, sondern als wahrhaft verdiente Führungspersönlichkeiten und innovative Vordenker“ (Neuseeland).* Die Umfrage hat Unzufriedenheit darüber aufgedeckt, wie die Dinge bisher hinsichtlich der Beschäftigten aus der LGBTI+-Community gehandhabt wurden: *„Die Denkweise der älteren Generationen zu verändern, kann sich wie ein hoffnungsloses Unterfangen anfühlen“ – (Neuseeland).*

Da nun eine ganz neue Generation von Beschäftigten zur Arbeitnehmerschaft stößt, ist dieses Thema für die Gewerkschaften relevanter denn je. Einer Gallup-Umfrage¹⁶ zufolge, die im Februar 2021 durchgeführt wurde, identifiziert sich jeder sechste Erwachsene der Generation Z (2000-2010) in den USA als zur LGBTI+-Community zugehörig; dies ist ein Trend, der gemäß dieser Untersuchung in den nächsten Jahren deutlich zunehmen wird.

„Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben darüber aufklären, wie wichtig dieses Thema ist. Viele von ihnen sind schon älter bzw. haben nie etwas über LGBTI+-Rechte erfahren. Dadurch werden Menschen dazu verleitet zu denken, dass die Verantwortung bei jemand anderem liegt, darüber Bescheid zu wissen“ – (Norwegen)

16- <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx>



SCHLUSSFOLGERUNG

Auch wenn es bereits große Fortschritte gibt, die Anliegen der LGBTI+-Community sichtbar zu machen, müssen Gewerkschaften trotzdem noch eine Menge ändern und daran arbeiten, wirklich alle Mitglieder zu vertreten und eine faire Behandlung sowie Inklusion zu erreichen, insbesondere für die LGBTI+-Personen unter den Beschäftigten.

Von der Einführung von Bildungsmaßnahmen und Schulungen für Mitgliedsorganisationen bis hin zur Integration von LGBTI+-KollegInnen bei der Erarbeitung von Konzepten für den Arbeitsplatz und Gewerkschaftsaktionen – die Gewerkschaften müssen sich aktiv mit LGBTI+-Netzwerken austauschen, um die Probleme besser zu verstehen, mit denen ihre Mitglieder konfrontiert sind, um zu fördern und zu informieren, sie sichtbarer zu machen und vor allem dafür zu sorgen, dass ihre Rechte geschützt sind.

Die starren Abgrenzungen zwischen Sexualität und sozialem Geschlecht lösen sich auf, und mit neuen Generationen und einem besseren Verständnis der sich beständig verändernden Linien werden LGBTI+-Themen auf der Gewerkschaftsagenda immer wichtiger.

Die Ergebnisse der LGBTI+-Umfrage von UNI können von den Mitgliedern unseres LGBTI+-Netzwerks, unseren Mitgliedsverbänden und Verbündeten eingesetzt und als Gelegenheit genutzt werden, um tiefer in die Themen einzutauchen, die unsere ArbeitnehmerInnen betreffen, sich über gelungene Ansätze auszutauschen und Fortschritte bei der Gestaltung von inklusiveren und diverseren Gewerkschaften für alle zu machen.



**equal
opportunities**

<https://uniglobalunion.org/>

@uniequal