

„Rainbow Workplaces“: Unser Einsatz für die Gleichstellung von LGBTIQ-Beschäftigten

Dokument verabschiedet in der 19. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe
Virtuelle Sitzung, 14. und 15. April 2021 | 2021/128

IndustriAll European Trade Union engagiert sich für Gleichbehandlung und Respekt für lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und queere/questioning Arbeitnehmer*innen (LGBTIQ). Es ist dringend geboten, Diskriminierung sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft insgesamt zu bekämpfen. Laut dem jüngsten LGBTI-Bericht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte¹ verschweigt eine von vier LGBTIQ-Personen (26 %) ihre sexuelle Ausrichtung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz. 21 % gaben 2019 an, am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein. 10 % erlebten Diskriminierung bei der Arbeitssuche. Ein deutlich höherer Anteil von trans- (35 %) und intergeschlechtlichen Personen (32 %) fühlte sich am Arbeitsplatz diskriminiert.

In der von der Europäischen Kommission im November 2020 vorgelegten Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen wird die Bedeutung von Nichtdiskriminierung, Inklusion und Vielfalt am Arbeitsplatz unterstrichen.

Den Gewerkschaften kommt hier und darüber hinaus eine wichtige Rolle zu: Indem sie Vorurteile und Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen, tragen sie auch dazu bei, sie in der Gesellschaft allgemein abzubauen.

Jede Mitgliedsorganisation von industriAll European Trade Union sichert zu:

- sich öffentlich zur Gleichstellung von LGBTIQ-Personen zu verpflichten – in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter*innen, Mitglieder, Arbeitnehmer*innen und alle anderen Personen,
- keine Form von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder unangemessenen Witzen zuzulassen und über eine Richtlinie für den Umgang mit Verstößen zu verfügen,
- die eigene Personal- und Einstellungspolitik zu überprüfen,
- soweit wie möglich geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden (siehe Anhang I),
- alle Formulare (Anmeldeformulare, Personalakten usw.), online, elektronisch oder in Papierform daraufhin überprüfen, ob die Angabe eines anderen Geschlechts als „männlich oder weiblich“ möglich ist,
- geschlechtsneutrale Einrichtungen (Umkleideräume und Toiletten) bereitzustellen bei gleichzeitiger Beibehaltung geschlechtsspezifischer Einrichtungen für die Personen, die sie nutzen möchten,
- Erklärungen zur Gleichstellung und Vielfalt in das Leitbild der Organisation aufzunehmen,
- über Regelungen für Mitarbeiter*innen in Transition² zu verfügen,

¹ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: A long way to go for LGBTI equality (Langer Weg bis zur LGBTI-Gleichstellung), Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2020, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf.

² Menschen, die eine Transition von dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zu ihrem Identitätsgeschlecht vollziehen, benötigen möglicherweise eine Auszeit für die medizinische Behandlung. Die

- LGBTIQ-Netzwerke am Arbeitsplatz und unter den Gewerkschaftsmitgliedern einzurichten und zu fördern,
- Schulungen zur LGBTIQ-Gleichstellung für Mitarbeiter*innen und Mitglieder anzubieten,
- Solidarität zu bekunden: den Internationalen Tag gegen Homophobie, Transphobie und Biphobie (LGBTI+-Phobie) am 17. Mai begehen, an Pride-Märschen teilnehmen usw.

IndustriAll European Trade Union verpflichtet sich, mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten und Unternehmen zusammenzuarbeiten, um:

- alle bestehenden Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, dass sie keine diskriminierenden Bestimmungen enthalten. Wenn beispielsweise Freistellungen für besondere Anlässe wie Trauerfälle, häusliche Notfälle, Krankheit von Kindern oder Angehörigen, Hochzeiten/Partnerschaftseintragungen vorgesehen sind, sollte dies auch für Regenbogenfamilien gelten. Gleichgeschlechtliche Partner*innen müssen die gleichen Leistungen erhalten wie heterosexuelle Partner*innen, z. B. das Recht auf Elternzeit,
- Gleichstellungsmaßnahmen auszuhandeln, die darauf abzielen, die Diskriminierung von LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz abzustellen,
- spezifische Vereinbarungen zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen in Transition auszuhandeln,
- sicherzustellen, dass Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Thema Gleichstellung geschult sind,
- eine Strategie gegen Belästigung auszuhandeln, die auch die Themen Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit behandelt,
- mit Arbeitgebern zusammenzuarbeiten und so sicherzustellen, dass sie faire Einstellungs- und Auswahlverfahren (Stellenausschreibung, Vorstellungsgespräch, Auswahl usw.) praktizieren,
- Arbeitgeber zu ersuchen, ihre Richtlinien und Verfahren zu aktualisieren, um nicht-binäre Identitäten einzubeziehen und unnötige geschlechtsspezifische Sprache zu beheben,
- Arbeitgeber und Organisationen zu ersuchen, geschlechtsneutrale Einrichtungen bereitzustellen,
- bei Arbeitsplätzen mit Kleiderordnung: Viele Arbeitnehmer*innen bevorzugen Kleiderordnungen, die nicht nach Geschlecht differenzieren, sodass diesbezügliche Änderungen ausgehandelt werden könnten. Wenn geschlechtsspezifische Kleiderordnungen bestehen bleiben müssen, sollte versucht werden, Flexibilität für nicht-binäre Mitglieder auszuhandeln.

Diversität und Inklusion ist keine Frage von *Political Correctness*. Es geht vielmehr um die Wertschätzung der Fähigkeiten, des Know-hows und der persönlichen Eigenschaften eines jeden Menschen, mit dem wir zusammenarbeiten. Es geht um die Wertschätzung von Unterschieden und des Beitrags eines jeden einzelnen Menschen zur Vielfalt der Organisation und der Gesellschaft.

meisten Arbeitnehmer*innen werden während und nach der Transition auf demselben Arbeitsplatz bleiben wollen, aber einige Arbeitnehmer*innen, vor allem diejenigen mit Kunden- oder Öffentlichkeitskontakt, möchten möglicherweise die Rolle innerhalb der Organisation wechseln, wenn sie die Transition vollziehen. E-Mail-Adressen, Personaldatensätze usw. müssen ggf. geändert werden.

ANHANG I:

Förderung inklusiver Sprache*Bevorzugte Pronomen*

Viele nicht-binäre Menschen wollen nicht mit den geschlechtsspezifischen Pronomen *er* oder *sie* angesprochen werden, sie bevorzugen geschlechtsneutrale Pronomen. Es setzt sich daher immer mehr durch, Menschen nach ihren bevorzugten Pronomen zu fragen, und diese dann zu verwenden. Bevorzugte Pronomen können auch in E-Mail-Signaturen angegeben werden.

Geschlechtsneutrale Sprache

Viele geschlechtsspezifische Wörter und Ausdrücke haben nicht-binäre Alternativen, die einfach und leicht zu merken sind. Nachfolgend sind ein paar gängige Alternativen aufgeführt.

Binäre Sprache

er/sie

... männliche und weibliche BewerberInnen
oder Zusatz (m/w)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bruder/Schwester

Männer und Frauen

Ehemann/Ehefrau

Nicht-binäre inklusive Sprache

er/sie, die Höflichkeitsform *Sie* (Im angelsächsischen Sprachraum kann auch das Pronom „they“ verwendet werden, um eine einzelne Person zu bezeichnen, deren Geschlechtsidentität nicht-binär ist. Gegenwärtig finden beispielsweise die geschlechtsneutralen Neopronomen³ *m*, *xe*, *sier*, *hen*, *nin* oder *they* Verwendung.)

.... Bewerber*innen unabhängig vom
Geschlecht oder Zusatz (m/w/d)

Guten Tag, *Vorname Nachname* /Guten
Morgen, *Vorname Nachname*

Geschwister oder
Brüder/Schwestern/Geschwister

Menschen/Leute/alle

Ehegatte/Eheleute/Partner*in

Formulare und Umfragen

Bei Angaben zum Geschlecht in einem Formular oder einer Umfrage sind auch nicht-binäre Optionen vorzusehen.

- Als zusätzliche Anredeoption ist neben *Hr./Fr.* auch z. B. *Divers* oder *neutrale Anrede* anzuführen, auch die klassischen Titel wie *Dr.* oder *Dipl. Ing.* sind entsprechend zu ergänzen.
- Identifizieren Sie sich als: weiblich / männlich / Weiteres: _____ / keine Angabe

³ Neopronomen sind für die deutsche Sprache „neue“ Pronomen, die teilweise aus anderen Sprachen übernommen oder durch sie inspiriert sind, um nicht-binäre Alternativen zu „sie“ und „er“ zu schaffen.

ANHANG II:

Glossar⁴Körper, Geschlecht und Geschlechtsidentitäten

Cis-Mann/Cis-Frau oder Cisgender/cis: Menschen, deren Geschlecht (Geschlechtsidentität) dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Geschlecht (soziales) bzw. Gender bezeichnet die sozial konstruierten Kategorien, die Personen auf der Grundlage ihres offensichtlichen Geschlechts bei der Geburt zugewiesen werden.

Geschlechterbinär: Spektrum-basierte Einteilung der Geschlechter in die beiden Kategorien Mann oder Frau auf der Grundlage des biologischen Geschlechts.

Geschlechtsidentität bezeichnet das Selbsterleben eines Menschen als Mann, Frau, männlich, weiblich, weder noch, beides oder sich frei inner- oder außerhalb der Geschlechterbinarität bewegend.

Genderqueer/Nicht-binäre Geschlechtsidentität: Geschlechtsidentität, die nicht den traditionellen Geschlechternormen entspricht und weder ausschließlich männlich noch weiblich und auch nicht geschlechtsneutral oder androgyn ist.

Gender Questioning: Dabei handelt es nicht direkt um eine Identität, der Begriff wird aber manchmal in Bezug auf Personen verwendet, die sich nicht sicher sind, mit welchem Geschlecht, wenn überhaupt, sie sich identifizieren.

Inter*/intergeschlechtlich: Die Selbstbezeichnung von Personen, die anatomische, chromosomale und hormonelle Merkmale aufweisen, die vom medizinischen und herkömmlichen Verständnis eines männlichen und weiblichen Körpers abweichen. Inter*Personen können sich entweder als Mann, Frau oder nicht-binär identifizieren.

Geschlecht (biologisches): Das Geschlecht einer Person ergibt sich aus anatomischen, chromosomalen und hormonellen Merkmalen. Es wird bei der Geburt aufgrund der äußeren anatomischen Merkmale einer Person entweder als männlich oder weiblich eingeordnet, ist aber nicht immer eindeutig. Manche Menschen werden mit Geschlechtsvarianten geboren, und anatomische und hormonelle Merkmale können sich im Laufe des Lebens verändern.

Transgender/transgeschlechtlich/Trans*/gender-divers: Überbegriffe, die sich auf Menschen beziehen, deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht nicht mit ihrer inneren Geschlechtsidentität übereinstimmt, unabhängig davon, ob ihre innere Geschlechtsidentität außer- oder innerhalb der binären Geschlechterordnung liegt.

Sexuelle Orientierungen

Asexuell (englische Abk.: ace): Bezeichnung für Menschen, die wenig bis keine sexuelle Anziehung gegenüber anderen verspüren.

Bisexuell: Eine Person, die sich sexuell und/oder romantisch zu Menschen mehr als eines Geschlechts hingezogen fühlen. Bisexualität setzt nicht zwangsläufig voraus, dass es nur zwei Geschlechter gibt.

Schwul: Eine Person, die sich als Mann identifiziert und sich sexuell und/oder romantisch zu anderen Menschen hingezogen fühlt, die sich als Mann identifizieren.

⁴ Basiert auf: <https://aifs.gov.au/cfca/publications/lgbtiq-communities>.

Heterosexuell: Eine Person, die sich sexuell und/oder romantisch zum anderen Geschlecht hingezogen fühlt.

Lesbisch: Eine Person, die sich als Frau identifiziert und sich sexuell und/oder romantisch zu anderen Menschen hingezogen fühlt, die sich als Frau identifizieren.

Pansexuell: Eine Person, deren sexuelle und/oder romantische Anziehung zu anderen nicht durch das Geschlecht eingeschränkt ist. Eine pansexuelle Person kann sich sexuell und/oder romantisch zu jeder Person hingezogen fühlen, unabhängig von deren Geschlechtsidentität.

Queer: Ein Überbegriff für eine Reihe von sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, der zwar früher negativ konnotiert war, heute jedoch für politische Ansätze des Widerstands gegen Heteronormativität und Homonormativität steht und oft als Sammelbegriff für das gesamte Spektrum von LGBTIQ+-Identitäten verwendet wird.

Gesellschaftliche Einstellungen/Problemfelder

Cisnormativität: Erwartungshaltung, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind und sich lebenslang mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Heteronormativität: Die Weltanschauung, dass heterosexuelle Beziehungen die einzigen natürlichen, normalen und legitimen Ausdrucksformen von Sexualität und Beziehungen sind.

Heterosexismus: Soziales System, das heteronormative Überzeugungen, Werte und Praktiken als überlegen ansieht.

Homophobie und Biphobie: Negative Einstellungen, Vorurteile und Stereotypen gegenüber nicht heterosexuellen Menschen.

Transphobie: Negative Einstellungen, Vorurteile und Stereotypen gegenüber Transgender/Trans*Personen und gender-diversen Menschen.