

19.07.2017

Trotz Diskriminierungserlebnissen: Lesben und Schwule selbstbewusster am Arbeitsplatz

Arbeitgeber*innen können viel für offenes und angstfreies Betriebsklima tun

Anlässlich der heute veröffentlichten Studie „Out im Office. Zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland“ [<https://www.lsvd.de/de/ct/4829-arbeitsplatz-offenheit-und-diskriminierung-von-lesben-schwulen-bisexuellen-trans-und-intergeschlechtlichen-menschen-lsbtj>] des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) erklärt **Stefanie Schmidt, Sprecherin des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD)**:

Der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) fordert Betriebe und Unternehmen dazu auf, sich mit entsprechenden Diversity-Strategien und Antidiskriminierungsrichtlinien für einen offenen, angst- und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz einzusetzen. Das kommt allen Mitarbeitenden zu Gute. Der Staat als größter Arbeitgeber sollte mit gutem Beispiel vorangehen. Auftragsvergaben aus Mitteln der öffentlichen Hand und die Förderung von Institutionen müssen daran geknüpft werden, dass Antidiskriminierungsgrundsätze beachtet werden.

Zudem muss der rechtliche Diskriminierungsschutz ausgebaut werden. Eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss staatliches Handeln in den Diskriminierungsschutz einbeziehen. Es ist nicht weiter hinzunehmen, dass Angestellte von Religionsgemeinschaften vom Diskriminierungsschutz ausgeschlossen werden. Außerhalb des Bereichs der Verkündigung muss für diese Beschäftigten das allgemeine Arbeitsrecht gelten.

Ob das Familienfoto auf dem Schreibtisch, der Small Talk über die Urlaubspläne mit der Partnerin oder die Einladung für den Partner zur Betriebsfeier – Heterosexuelle sprechen am Arbeitsplatz so selbstverständlich wie unbewusst über ihre sexuelle Identität. Obgleich immer mehr Lesben und Schwule diese Offenheit für sich ebenfalls in Anspruch nehmen, müssen sie weiterhin mit Belästigungen, Mobbing und Diskriminierungen am Arbeitsplatz rechnen. Ähnliches gilt für bisexuelle Menschen. Transgeschlechtliche Arbeitnehmer*innen können noch weniger zu ihrer Geschlechtsidentität stehen und erleben noch häufiger direkte arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (also zum Beispiel Kündigungen, Versetzungen oder verweigerte Einstellungen).

LSBT erleben jedoch nicht nur Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Auch aufgrund von anderen Merkmalen wie zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Alter oder Hautfarbe wird ihre Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Erwerbsleben eingeschränkt.

Hintergrund

- Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Erwerbsleben. In: Stellungnahme des Lesben- und Schwulenverband (LSVD) zum kombinierten siebten und achten CEDAW-Staatenbericht der Bundesregierung von Deutschland [<https://www.lsvd.de/de/ct/543-un-uebereinkommen-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frau-cedaw->]

Bundespressestelle

Almstadtstr. 7
10119 Berlin

Tel.: 030 – 789 54 778
Fax: 030 – 789 54 779

E-Mail: presse@lsvd.de
Internet: www.lsvd.de

- Menschenrechte schützen, Diskriminierungen beseitigen. Zivilgesellschaftliche Anforderungen an den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit der Bundesregierung (Mai 2017) [<https://www.lsvd.de/de/ct/546-nationaler-aktionsplan-nap-menschenrechte-schuetzen-diskriminierungen-beseitigen>]

Der LSVD+ – Verband Queere Vielfalt e.V. ist ein Bürgerrechtsverband und vertritt die Interessen und Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI).

Gleiche Rechte, Vielfalt und Respekt – wir wollen, dass LSBTI als selbstverständlicher Teil gesellschaftlicher Normalität akzeptiert und anerkannt werden.