

# 1 **Antrag an den 38. LSVD<sup>+</sup>-Verbandstags am 18./19. April 2026**

## 2 **Soziale und ökonomische Chancengleichheit für LSBTIQA\***

3 Antragstellende: Bundesvorstand

4 Der Verbandstag möge beschließen:

### 5 **Einleitung: Warum dieser Antrag?**

6 Die wirtschaftliche Lage hat sich in den vergangenen Jahren für viele Menschen deutlich  
7 verschlechtert. Am härtesten sind diejenigen betroffen, die ohnehin bereits überdurchschnittlich  
8 belastet waren. Die höchste Arbeitslosenquote in Deutschland in den letzten 10 Jahren,<sup>1</sup> steigende  
9 Kosten für Lebensmittel und Wohnraum sowie die zunehmende Wohnungsknappheit, besonders in  
10 Ballungsgebieten, verschärfen diese Situation weiter. Gleichzeitig geht die Schere zwischen Arm und  
11 Reich immer weiter auseinander, mit spürbaren politischen und sozialen Folgen. Damit geht eine  
12 gesellschaftliche Spaltung einher, der wir etwas entgegensetzen möchten.

13 Auch Mitglieder unserer Communitys haben unterschiedlichen Zugang zu sozioökonomischen  
14 Ressourcen und sind von den wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre in unterschiedlichem  
15 Maße betroffen. Für einige Personen hat sich die wirtschaftliche Situation auch infolge des Abbaus  
16 struktureller Diskriminierung etwa im Arbeitsmarkt oder durch die Ehegleichheit verbessert. Das sind  
17 Erfolge der Communitys! Gleichzeitig sind queere Menschen mit Fluchterfahrung, sowie Personen, die  
18 Rassismus oder Sexismus erfahren, Alleinerziehende, LSBTIAQ\* mit Behinderungen usw. häufig  
19 sozioökonomisch besonders benachteiligt. Diese Komplexität möchten wir sichtbar machen und dabei  
20 genau dort hinschauen, wo Unterstützung gerade besonders nötig ist. Geringere zeitliche und  
21 finanzielle Ressourcen verringern die Möglichkeiten, sich in Communitys oder in der Politik  
22 ehrenamtlich einzubringen, was auch in unserem Verband zu einer verminderten Repräsentation führt.  
23 Zugleich war die Community immer auch ein Raum, in dem sozio-ökonomische Barrieren, etwa in  
24 Dating- und Cruisingkontexten, durchbrochen wurden. In Notlagen, insbesondere wenn staatliche  
25 Strukturen fehlen oder nicht ausreichen, ist gegenseitige Solidarität eine Stärke, an die wir  
26 anknüpfen und die wir in unsere politische Arbeit tragen wollen.

### 27 **Einkommen**

28 Studien zeigen immer wieder ein erhöhtes Armutsrisiko bei LSBTIAQ\*, das innerhalb der Community,  
29 oft auch altersabhängig, ungleich verteilt ist.

30 In einer großen Befragung der EU-Grundrechteagentur<sup>2</sup> 2019 gaben 37 % der LSBTIQ\*-Haushalte  
31 an, dass sie Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen. Besonders stark betroffen waren  
32 intergeschlechtliche Personen mit 52 % und trans\* Personen mit 46 %.<sup>3</sup> Eine neuere Auswertung der  
33 EU-Grundrechteagentur von 2023 zeigt, dass trans\* und intergeschlechtliche Personen, LSBTIAQ\* mit  
34 Behinderungen sowie arbeitslose LSBTIAQ\* die größten materiellen Härten erleben.<sup>4</sup> Belastbare  
35 Erhebungen zur Armutsgefährdung von LSBTIAQ\* in Deutschland fehlen jedoch bislang.

36 Jugendliche queere Personen sind materiell schlechter aufgestellt als heterosexuelle cisgeschlechtliche  
37 Gleichaltrige.<sup>5</sup> Nach Zahlen des Deutschen Alterssurvey von 2021 sind queere Menschen im Alter

---

<sup>1</sup> [https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1239/umfrage/aktuelle-arbeitslosenquote-in-deutschland-monatsdurchschnittswerte/#:~:text=Table\\_title=%20Arbeitslosenquote%20in%20Deutschland%20von%20Februar%202025,Merkmal:%20Nov%2025%20%7C%20Arbeitslosenquote:%206%2C1%20%7C.](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1239/umfrage/aktuelle-arbeitslosenquote-in-deutschland-monatsdurchschnittswerte/#:~:text=Table_title=%20Arbeitslosenquote%20in%20Deutschland%20von%20Februar%202025,Merkmal:%20Nov%2025%20%7C%20Arbeitslosenquote:%206%2C1%20%7C.)

<sup>2</sup> Die Grundrechteagentur hat in ihrer Untersuchung keine Haushalte von Menschen in die Untersuchung mit einbezogen, die sich A\_spec zuordnen würden. Daher wird hier an dieser Stelle auf das A im Akronym verzichtet, wenngleich wir die A\_spec Community in diesem Beschluss mitdenken wollen.

<sup>3</sup> <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>. Menschen, die sich A-spec zuordnen würden, wurden von der EU-Grundrechteagentur nicht explizit befragt.

<sup>4</sup> <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>.

<sup>5</sup> <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553094/lebenswelten-queerer-junger-menschen-einleitung/>.

1 ebenfalls häufiger von Armut bedroht als cisgeschlechtliche und heterosexuelle Menschen<sup>6</sup>, häufig in  
2 Folge lückenhafter Erwerbsbiografien und fehlender solidarischer Familienstrukturen, die sie  
3 auffangen. Die Verfolgung schwuler und bisexueller Männer durch § 175 StGB, sowie durch § 151  
4 StGB in der DDR, hatte häufig zerstörte Karrieren und daraus resultierend verminderte  
5 Rentenansprüche zur Folge.

6 Trans\* Personen müssen die Kosten für geschlechtsaffirmative gesundheitliche Leistungen häufig selbst  
7 aufbringen, was eine enorme zusätzliche Belastung darstellt. Auch die Kosten für  
8 Kinderwunschbehandlungen müssen LSBTIQ\* – anders als viele heterosexuelle Paare – in der Regel  
9 selbst tragen.

## 10 **Arbeitsmarkt**

11 Queere Menschen sind in der Arbeitswelt weiterhin deutlich von Diskriminierung betroffen. Insgesamt  
12 wissen wir, dass queere Personen am Arbeitsplatz nicht nur mit individuellen Vorurteilen, sondern  
13 auch mit strukturellen Barrieren bzgl. Zugang, Anerkennung und Sicherheit konfrontiert sind. Nach  
14 Ergebnissen der LSBTIQ\*-Umfrage der EU-Grundrechteagentur leben nicht einmal die Hälfte aller  
15 LSBTIQ\* offen queer am Arbeitsplatz. Insbesondere bi-/pansexuelle sowie trans\* Personen sind in  
16 Deutschland deutlich häufiger nicht geoutet.<sup>7</sup> Unfreiwillige Outings sind insbesondere für trans\*  
17 Personen bedrohlich. Unpassende Dokumente und Arbeitszeugnisse, die die Transgeschlechtlichkeit  
18 einer Person unfreiwillig offenbaren, machen Menschen im Hinblick auf Bewerbungen aber auch  
19 bestehende Arbeitsverhältnisse besonders vulnerabel. Auch eine HIV-Diagnose kann Menschen im  
20 Arbeitskontext belasten.

21 Queere Menschen und insbesondere trans\* Personen werden bei Bewerbungen diskriminiert und sind  
22 in Folge häufiger arbeitslos, unfreiwillig prekär oder in Teilzeit beschäftigt oder gehen informeller  
23 Arbeit nach. In Folge haben trans\* und intergeschlechtliche Personen geringere Möglichkeiten der  
24 Vermögensbildung und oft niedrigere Altersrenten.

25 Neben dem sogenannten Gender Pay Gap gibt es auch Hinweise auf einkommensbezogene  
26 Ungleichheiten gegenüber queeren Personen.<sup>8</sup> Diese lassen sich jedoch nicht einheitlich für alle  
27 Gruppen zusammenfassen. Nach einer 2016 veröffentlichten Studie verdienen schwule Männer in  
28 Deutschland weniger als heterosexuelle, Lesben eher mehr als heterosexuelle Frauen.<sup>9</sup>

29 Queere Menschen sind von einer höheren Arbeitslosen- und Erwerbsunfähigkeitsrate betroffen<sup>10</sup> und  
30 verlassen häufiger Arbeitsverhältnisse aufgrund diskriminierender Erfahrungen.

31

## 32 **Bildung**

33 Diskriminierung in Schule und Ausbildung prägt die Bildungsbiografien vieler queerer Menschen. In  
34 der Befragung der EU-Grundrechteagentur 2023 gaben in Deutschland 68 % der befragten  
35 LSBTIQ\*-Personen an, während ihrer Schulzeit queerfeindliche Anfeindungen durch Mitschüler\*innen  
36 erlebt zu haben, 12 % auch durch Lehrkräfte oder Schulpersonal, während 39 % in ihrer Schulzeit  
37 nie Unterstützung von anderen für ihre Identität erfahren haben.<sup>11</sup> Diskriminierung kann  
38 Bildungswege konkret gefährden: In der Studie der EU-Grundrechteagentur 2019 gaben im  
39 europäischen Durchschnitt 15 % der 15 bis 17-jährigen LSBTIQ\*-Jugendlichen an, daran gedacht zu

---

<sup>6</sup> <https://echte-vielfalt.de/lebensbereiche/lgbtiq/mehr-altersarmut-unter-queeren-seniorinnen/>.

<sup>7</sup> [https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA\\_Out-im-Office\\_Web\\_180811-1.pdf](https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Out-im-Office_Web_180811-1.pdf).

<sup>8</sup> HRC zur Lage in USA: LSBTIQ\* Beschäftigte verdienen etwa 90 Cent für jeden Dollar, den eine durchschnittliche Arbeitskraft verdient. LSBTIQ\* Personen of Color, trans\* Frauen und Männer sowie nichtbinäre Personen verdienen im Vergleich zur durchschnittlichen Arbeitskraft sogar noch weniger. (<https://www.hrc.org/resources/the-wage-gap-among-lgbtq-workers-in-the-united-states>, [https://www.oecd.org/en/publications/the-economic-case-for-greater-lgbti-equality-in-the-united-states\\_5adfe3a5-en/full-report/component-5.html](https://www.oecd.org/en/publications/the-economic-case-for-greater-lgbti-equality-in-the-united-states_5adfe3a5-en/full-report/component-5.html)).

<sup>9</sup> Vgl. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2014-0080>.

<sup>10</sup> Queer@Work: 5 mit weiteren Nachweisen.

<sup>11</sup> <https://www.lsvd.de/de/ct/2616-An-der-Schule-Coming-out-und-Diskriminierung-von-LSBTIQ-in-Deutschland>.

1 haben, die Schule zu wechseln oder vorzeitig zu verlassen, trans\* und intergeschlechtliche  
2 Jugendliche taten dies noch deutlich häufiger.<sup>12</sup>

3 Wenn trans\* Kinder und Jugendliche im familiären und schulischen Umfeld nicht unterstützt werden,  
4 sondern ihre Identität und damit verbunden eine respektvolle Ansprache mit selbst gewähltem  
5 Namen und Pronomen nicht ernst genommen wird, belastet das den Alltag sehr und wirkt sich deutlich  
6 negativ auf schulische Leistungen, Bildungsbiografien und damit letztlich gesellschaftliche  
7 Teilhabechancen aus. Queere Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte und/oder  
8 Fluchterfahrung sehen sich häufig mit zusätzlichen bürokratischen Hürden und fehlender Anerkennung  
9 ihrer Leistungen konfrontiert.

10

## 11 **Wohnsituation**

12 LSBTIAQ\* werden auf dem Wohnungsmarkt noch immer benachteiligt und erleben Diskriminierung  
13 und Ausschlüsse. Eine wirksame Durchsetzung bestehender Rechte, etwa nach dem AGG, ist häufig  
14 schwer.

15 Wohnungs- und Obdachlosigkeit sind in Deutschland in den letzten Jahren rasant angestiegen; dies  
16 gilt auch für queere Menschen. In einer Studie zur Wohnungslosigkeit von LSBTQI\* in Berlin werden als  
17 Hintergründe und Auslöser vor allem Ausgrenzung/Gewalt, psychische Erkrankungen,  
18 Suchterkrankungen und Diskriminierung, bei queeren Geflüchteten auch die Fluchtgeschichte und der  
19 Aufenthaltsstatus angeführt.<sup>13</sup> Die Angebote der Wohnungsnotfallhilfe berücksichtigen die  
20 besonderen Schutzbedarfe von LSBTIAQ\* in der Regel nicht. Queere und trans\* Jugendliche sind  
21 häufig von Einsamkeit und familiärer Ablehnung betroffen und dadurch einem deutlich erhöhten  
22 Risiko von Wohnungslosigkeit ausgesetzt. Dies macht sie besonders vulnerabel und erhöht die Gefahr  
23 von missbräuchlichen Abhängigkeitsverhältnissen, (sexualisierter) Gewalt und Substanzkonsum als  
24 Bewältigungsstrategie, aus dem Suchterkrankungen entstehen können.

25 Für queere Familienmodelle, etwa Mehrelternfamilien, fehlt insbesondere in Ballungsräumen häufig  
26 passender Wohnraum. Pflegeeinrichtungen für Senior\*innen sind häufig noch immer nicht  
27 queersensibel, wenngleich das Bewusstsein für den Bedarf langsam zunimmt. Viele ältere queere  
28 Menschen haben im Laufe ihres Lebens Ausgrenzung, Diskriminierung bis hin zu Gewalt erlebt. Ein  
29 queersensibles Umfeld kann einen sicheren Lebensabend ermöglichen.

30

31

## 32 **In Anbetracht dieser Lebensrealitäten fordern wir:**

- 33 • Umfassende und belastbare statistische Erfassung der sozio-ökonomischen Lage von  
34 LSBTIAQ\* in Deutschland
- 35 • Ergänzung von Artikel 3 Abs. 3 GG, um diskriminierende Gesetzgebung wie den § 175 StGB  
36 der BRD und § 151 StGB in der DDR in Zukunft zu erschweren
- 37 • Absicherung der Kostenübernahme von geschlechtsaffirmativen Behandlungen und  
38 Kinderwunschbehandlungen
- 39 • Einrichtung eines Entschädigungsfonds für intergeschlechtliche Menschen, die ohne ihre  
40 Einwilligung geschlechtszuweisenden „behandelt“ wurden und eines Entschädigungsfonds für  
41 Menschen, die aufgrund der Vorgaben des sogenannten Transsexuellengesetzes ihre  
42 bestehende Ehe haben scheiden lassen oder unfruchtbar wurden
- 43 • Qualitätsstandards, die für Arbeitnehme\*innen, besonders Führungskräfte, in Fortbildungen in  
44 LSBTIAQ\*-Themen festlegen
- 45 • Ansprechpersonen für LSBTIAQ\*-Personen in Unternehmen

---

<sup>12</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf).

<sup>13</sup> <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/artikel.1508470.php>; siehe auch: [https://broken-rainbow.de/wp-content/uploads/2019/09/bruschuere\\_wohnsitzlose-fachtagung-2019.pdf](https://broken-rainbow.de/wp-content/uploads/2019/09/bruschuere_wohnsitzlose-fachtagung-2019.pdf).

- 1 • Verpflichtende Fortbildungen und Sensibilisierung von Lehrkräften und anderem  
2 pädagogischen Personal
- 3 • Aufnahme von Aufklärung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in alle Lehrpläne
- 4 • Richtlinien zum Umgang mit trans\* und nicht-binären Kindern- und Jugendlichen im Hinblick  
5 auf Ansprache, Leistungsnachweise, Toiletten, Umkleiden, Klassenfahrten etc. – orientiert an  
6 den Bedarfen und Teilhaberechten des Kindes, unabhängig von einer  
7 personenstandsrechtlichen Änderung von Vorname(n) und Geschlechtseintrag
- 8 • Statistische Erfassung von queerer Wohnungslosigkeit
- 9 • Queersensible Angebote und besonders geschützte Unterkünfte für wohnungslose queere  
10 Jugendliche
- 11 • Verpflichtende Fortbildungen und Sensibilisierung von hauptamtlichem Pflegepersonal und  
12 entsprechende Angebote für pflegende Angehörige
- 13 • Förderung queersensibler Wohnprojekte: Wohnen im Alter; für Regenbogenfamilien etc.