



HOW TO

**LGBT*IQ FÜR EINSTEIGER
WARUM SICH VIELFALT
AM ARBEITSPLATZ LOHNT**

**LEITFADEN FÜR
ARBEITGEBER_INNEN**





THINK
OUTSIDE
THE BOX

LGBT*IQ GEHT ALLE AN

Warum sollten sich heterosexuelle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für Lesbische, Schwule und andere „Andere“ interessieren? Warum redet die Welt plötzlich von Vielfalt, einer dritten Option und einer genderinklusiven und -gerechten Sprache? Was interessiert die Führungskraft das Outing ihrer Mitarbeiter_innen ... und woher kommt diese komische Schreibweise? Überhaupt: Was ist eigentlich LGBT*IQ?

INHALT

LGBT*IQ GEHT ALLE AN 3

VORWORT: LGBT ... WAS? UM WAS GEHT’S EIGENTLICH? 5

LGBT*IQ AM ARBEITSPLATZ 6

ES GIBT KEINE DUMMEN FRAGEN 8

ERSTE SCHRITTE FÜR EIN OFFENES ARBEITSUMFELD 12

GUT ZU WISSEN 18

SEITENBLICKE 22

IMPRESSUM

Herausgeber
PROUT AT WORK-Foundation, Dantestraße 29, 80367 München, www.proutatwork.de

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)
PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke (Deutsches Patent- und Markenamt Register-Nr.: 30 2014 055 885)

Konzept und Redaktion
PROUT AT WORK-Foundation
Albert Kehrer – Diversity | Coaching | Networking

Autor: Fabian Müller

Redaktion und Text: Sandra Hachmann, München

Gestaltung: Liane Zimmermann // Komplizenwerk, München

Korrekturat, Satz, Reinzeichnung: Markus Keller

Bildnachweis: Titel, Seite 2/3: thought catalog/nikita kachanovsky by unsplash, Seite 22/23: dylan gillis/nikita kachanovsky by unsplash

Urheberrecht: Der Leitfaden einschließlich aller seiner Bestandteile wie Texte und Bilder ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

Stand: 10/2019

LGBT ... was?
Um was geht’s eigentlich?

LGBT*IQ GEHT ALLE AN

Mal von vorn: LGBT*IQ ist die englische Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers, also lesbische, schwule, bi, trans*, inter* und queere Menschen – kurz: alle, die nicht klassisch Mann oder Frau und heterosexuell sind. Alle, die in diese „klassische Schublade“ passen, werden übrigens auch Cis-Menschen genannt.

Und die Belange dieser Menschen gehen Unternehmen mehr an, als Sie auf den ersten Blick denken mögen. Zum einen gibt es mehr LGBT*IQ als vermutet, zum anderen trauen sich nur 37 Prozent von ihnen, sich komplett zu outen. Genau hier liegt ein wichtiger Knackpunkt: Wer sich ständig verstecken muss, kann sich nicht vernünftig auf die eigentlichen Aufgaben konzentrieren.

LGBT*IQ LOHNT SICH

Andersherum: Wenn alle einfach so sein dürfen, wie sie sind, können Talente gelebt, Energien konzentriert und Perspektiven erweitert werden. So wird aus einem offenen Füreinander ein produktives Miteinander. LGBT*IQ ist kein Nischenthema, ganz im Gegenteil, von einer respektvollen und konstruktiven Unternehmenskultur profitieren alle:

| stärkerer Teamgeist | gesteigerte Arbeitsmoral
| höhere Produktivität | größere Attraktivität

Auch die Zahlen sprechen für sich: Die Kaufkraft von LGBT*IQ wird weltweit auf 3,7 Billionen Dollar geschätzt. Zum Beispiel setzt sogenannter Pink Tourism bis zu 200 Milliarden Dollar um. Die LGBT*IQ-Gemeinde und ihre Verbündeten legen großen Wert auf Repräsentation und sind besonders loyale Kundschaft, wenn ein Unternehmen sich klar positioniert.

LGBT*IQ FÜR EINSTEIGER

Dieser Leitfaden richtet sich hauptsächlich an kleine und mittelständische Unternehmen mit begrenzten Mitteln, die die Wichtigkeit von LGBT*IQ-Vielfalt für sich verstehen wollen und/oder auf der Suche nach praktischen Handlungsempfehlungen sind, um ihr Unternehmen offener für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen zu gestalten. Er gibt einen Überblick über einfache und kostengünstige Maßnahmen, die dabei helfen, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der alle Mitarbeiter_innen sie selbst sein – und sich so auf ihre Arbeit konzentrieren können.

LGBT*IQ AM ARBEITSPLATZ

Wer sind sie – und wenn ja, wie viele?

Es ist schwer, den genauen LGBT*IQ-Bevölkerungsanteil abzuschätzen, da nicht jeder Mensch Fragen zur sexuellen Identität offen beantworten möchte und es so zu einer Unterschätzung kommen kann. Aktuelle Schätzungen liegen bei einem Anteil von 7,4 %, wobei davon ausgegangen wird, dass die tatsächlichen Zahlen höher sind. So oder so: Bei rund 44,8 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland (Stand Februar 2019) wären das mindestens 3,3 Millionen LGBT*IQ-Erwerbstätige in allen Branchen. Auch die internationale Forschung zeigt, dass die Minderheit gar nicht so klein ist.

COMING OUT AM ARBEITSPLATZ

Zwar geht die deutsche LGBT*IQ-Bevölkerung heute offener mit sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und dem Geschlecht am Arbeitsplatz um, dennoch traut sich etwa ein Drittel von ihnen nicht, sich dort zu outen. Zu groß ist die Angst vor Diskriminierung, Verlust des Ansehens oder einem Karriereknick. Hier kann Unternehmenskultur einen großen Beitrag leisten, z.B. durch offene Kommunikation und/oder Unterstützungsangebote.

TEURES VERSTECKSPIEL

Trauen sich LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen nicht, sich zu outen, kann das gravierende Folgen für ein Unternehmen haben.

Gesundheit: LGBT*IQ-Menschen durchleben mehr psychosozialen Stress als ihre heterosexuellen Cis-Mitmenschen. Zu den ganz normalen Alltagsbelastungen kommt der Stressfaktor Versteckspiel: Wer nicht geoutet ist, will nicht auffallen, vermeidet persönlichen Austausch und ist immer auf der Hut, um sich ja nicht zu verraten. [1] Die folgenden Gesundheitsbelastungen können drastisch sein – für beide Seiten, bedenken Sie allein mögliche resultierende Fehltagel. Je offener LGBT*IQ am Arbeitsplatz sein dürfen, desto weniger psychosomatische Beschwerden.

Konzentration: Sich nicht zu outen bedeutet ein ständiges Versteckspiel. Alltägliche Fragen wie „Wie war dein Wochenende?“ sind bereits eine Herausforderung – der Schein muss gewahrt werden. Damit werden Energien verschwendet, die eigentlich in die Arbeit fließen könnten, der Teamgeist leidet und die Arbeitsmotivation sinkt.

Kreis der Betroffenen – nur LGBT*IQ? In der Kantine unterhalten sich zwei Führungskräfte laut über ein Kundenprodukt, das sie als ‚schwul‘ abwerten. Egal? Nicht böse gemeint? Oder doch fatal? Bedenken Sie: Neben nicht geouteten LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen gibt es möglicherweise auch solche, deren Freunde und Familie LGBT*IQ sind. Auch Kund_innen können LGBT*IQ sein. Wer auf Vielfalt setzt, kann auch auf viele Menschen setzen.

Zufriedenheit und Loyalität: Je offener LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen sein können, desto größer ist ihre Arbeitszufriedenheit und ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen.

CHANCEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Wenn Sie das Arbeitsklima für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen verbessern, zeigen Sie einen guten Geschäftssinn, da Sie

... gute Mitarbeiter_innen rekrutieren und auch halten.

Eine offenere Unternehmenskultur spricht nicht nur LGBT*IQ-Talente an, sondern alle Menschen, denen Vielfalt wichtig ist. Der Talentpool, aus dem Sie wählen können, wird automatisch größer – genauso wie die Bindung der zukünftigen Mitarbeiter_innen.

... die Arbeitsleistung steigern. Wer sie_er selbst sein darf, ist kreativer und produktiver.

... Risiken vermeiden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt klar die Diskriminierung von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Arbeitgeber_innen müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben und sind verpflichtet, dagegen vorzugehen.

... Ihr Image verbessern. Eine vielfältige Unternehmenskultur und die aktive Unterstützung von LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen verbessern das Unternehmensimage fast wie von selbst. Gesteigerte Attraktivität – neue Kund_innen und Mitarbeiter_innen.

... Ihr Business stärken. Ob Großkonzern, Mittelstand oder kleines Unternehmen – eine inklusive Arbeitswelt wird immer wichtiger. Mit zunehmender Globalisierung und einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen entstehen z.B. immer neue Kundenbedürfnisse. Heterogene Teams, die Vielfalt leben, sind breiter aufgestellt und haben eine höhere Chance, die Herausforderungen zu erkennen und souverän zu meistern.

[1]

Um die Folgen dieses Versteckspiels zu verdeutlichen, hat PROUT AT WORK ein Plakat herausgebracht.

Mehr Infos unter
proutatwork.de

ES GIBT KEINE DUMMEN FRAGEN ...

LGBT*IQ – warum so kompliziert?

Die Frage ist nachvollziehbar. Doch kürzen wir ab, schließen wir aus. Ein Beispiel: Schreiben wir nur „Homosexuelle“, denken die meisten an männerliebende Männer, nicht aber an frauenliebende Frauen. Der Begriff LGBT*IQ versucht, alle lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Menschen einzuschließen, also niemanden auszugrenzen. Sprache formt unser Denken und schafft so Realität.

Wie soll man LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen helfen, wenn sie sich nicht outen?

Die Voraussetzung für ein Coming Out ist eine sichere, vertrauenswürdige Umgebung. Erst wenn das direkte Arbeitsumfeld für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen sicher erscheint, werden sie sich auch outen – und voll und ganz in ihrer Arbeit aufgehen können.

Darf ich Mitarbeiter_innen oder Kolleg_innen fragen, ob sie LGBT*IQ sind?

Ein Outing sollte immer selbstbestimmt erfolgen. Signalisieren Sie, dass Sie LGBT*IQ offen und wohlwollend gegenüberstehen und machen Sie sich als Ally, als Verbündete_r, sichtbar. Das gibt Ihren Mitarbeiter_innen das nötige Vertrauen, sich selbstbestimmt zu outen.

Was ist ein Ally?

Allies sind Verbündete. LGBT*IQ-Allies solidarisieren sich mit LGBT*IQ-Menschen und machen sich für sie stark, vor allem in Situationen, in denen sie es selber nicht sein können:

- > Senden Sie einfache Signale Ihrer Akzeptanz und Unterstützung. LGBT*IQ suchen nach genau diesen, um festzustellen, ob es sicher ist, sich zu outen.
- > Seien Sie mutig und setzen Sie sich für die Rechte und gegen Diskriminierung von LGBT*IQ ein. Erkennen Sie an, dass Vorurteile noch immer allgegenwärtig sind.
- > Versichern Sie Menschen nach einem Coming Out, dass sich das Verhältnis keinesfalls ins Schlechtere ändern wird.
- > Sie müssen kein_e Expert_in sein! Der Gedanke ist, was zählt.
- > Gehen Sie mit Ihrer Unterstützung nach außen, werden Sie öffentlich. Nehmen Sie sich unsere Tipps zu Herzen und Sie werden ein wahrer Ally. [2]

[2]

Weitere Tipps,
um LGBT*IQ-Ally
zu werden, finden Sie
in unserem
HOW TO Nr. 6
LGBT*IQ-Allies
auf unserer Webseite
proutatwork.de





Bei uns gibt es eh niemanden, der LGBT*IQ ist. Dann ist das doch alles gar nicht notwendig, oder?	Rufen Sie sich die konservative Schätzung von 7,4 % LGBT*IQ-Bevölkerungsanteil ins Gedächtnis und rechnen Sie dies in Bezug auf die Anzahl Ihrer Beschäftigten hoch. Vielleicht täuschen Sie sich ...
Wenn ich eine Minderheit so stark ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücke, macht sie das nicht eher zur Angriffsfläche?	Eine Menschengruppe sichtbarer zu machen, hilft ihr, ein aktiver Teil unserer Gesellschaft zu werden. Ja – Veränderungen lösen häufig negative Reaktionen aus, die Lösung ist jedoch, ins Gespräch zu gehen, anstatt Strukturen aufrecht zu halten, die Diskriminierung fördern. Und es wird Sie überraschen, wie viel Zuspruch Veränderungen auch erhalten! Häufig sind die negativen Stimmen laut, die positiven aber mehr – konzentrieren Sie sich auf diese und halten Sie Kritiker_innen sinnvolle Argumente entgegen. Wir empfehlen, transparent zu kommunizieren, wieso Sie LGBT*IQ fördern, und die Chancen zu vermitteln, die ein Einsatz für LGBT*IQ-Vielfalt mit sich bringt.
Die Menschen kommen doch zum Arbeiten her! Ist das nicht alles Privatsache?	Teilt jemand, der sich als LGBT*IQ zu erkennen gibt, wirklich mehr über sein Leben mit als ein heterosexueller Cis-Mensch? Natürlich nicht. Denken Sie z.B. daran, wie viele heterosexuelle Kolleg_innen ein Foto ihrer Partner_innen auf dem Schreibtisch haben. Normal kann LGBT*IQ erst sein, wenn die Mehrheitsgesellschaft aufhört, ihr Schamvolles oder Skandalöses anzuhängen. Dazu müssen sie aber auch sichtbar sein.
Gibt es schnelle und einfache Methoden, die mich darin unterstützen, in meinem Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren?	Ja, die gibt es. Ab Seite 12 haben wir leicht umsetzbare Maßnahmen zusammengestellt. Zusätzlich bietet PROUT AT WORK eine Vielzahl von weiteren Veröffentlichungen, Workshops und Materialien an, mit denen Sie dem Thema LGBT*IQ-Vielfalt am Arbeitsplatz Schritt für Schritt mehr Aufmerksamkeit verleihen können. [3]

[3]

Sie wollen nicht lange suchen und wünschen sich eine maßgeschneiderte Strategie für mehr LGBT*IQ-Vielfalt in Ihrem Unternehmen?

Melden Sie sich einfach unter info@proutatwork.de – gemeinsam finden wir den passenden Ansatz für Sie!



An wen kann ich mich wenden, wenn ich Fragen habe?	Hier eine Auflistung arbeitsplatzrelevanter Organisationen, die sich für LGBT*IQ und Vielfalt im Allgemeinen einsetzen und Ihnen bei Fragen gerne weiterhelfen: PROUT AT WORK (gemeinnützige Stiftung für LGBT*IQ-Chancengleichheit am Arbeitsplatz) www.proutatwork.de Völklinger Kreis (Verband schwuler Führungskräfte) www.vk-online.de Wirtschaftsweiber (Verband lesbischer Führungskräfte) www.wirtschaftsweiber.de Charta der Vielfalt (Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen) www.charta-der-vielfalt.de LSVD (Lesben- und Schwulenverband Deutschland) www.lsvd.de
---	--



ERSTE SCHRITTE FÜR EIN OFFENES ARBEITSUMFELD

Ein LGBT*IQ-freundliches Unternehmen zu werden ist eigentlich ganz leicht. Nicht alle Maßnahmen müssen und können gleichzeitig angegangen werden. Es ist wichtiger, überhaupt anzufangen und dann Schritt für Schritt weiterzumachen. Lieber unperfekt nicht diskriminieren als unbedacht diskriminieren.

AUSSENWIRKUNG

Unternehmen können auf viele Arten zeigen, dass sie für LGBT*IQ-Menschen offen sind. Ein öffentliches Einstehen für Vielfalt im Allgemeinen und LGBT*IQ-Chancengleichheit im Speziellen hat eine starke Wirkung – auf zukünftige Talente und Mitarbeiter_innen genauso wie auf Ihre Kundschaft, Partnerunternehmen und -betriebe.

Sprache wirkt: Formulieren Sie genderinklusiv und -gerecht. [4] Ja, es ist eine Umstellung – aber auch Gewöhnungssache. Und es lohnt sich, Menschen sprachlich nicht auszuschließen. Wer alle anspricht, ist für alle ansprechend.

Zeigen Sie Flagge, z.B. die Regenbogenflagge in Ihren E-Mail-Signaturen, an Bürotüren oder den Eingängen Ihres Unternehmens.

Neue Kanäle: Veröffentlichen Sie Jobgesuche gezielt auch in LGBT*IQ-freundlichen Medien, z.B. in regionalen LGBT*IQ-Magazinen.

Stellung beziehen: Ergänzen Sie Ihre Homepage um einen Diversity-Hinweis, z.B.:
Bei [Firmenname] leben wir Vielfalt. Wir beschäftigen Mitarbeiter_innen unabhängig von Alter, ethnischen Hintergrund, physischen und psychischen Fähigkeiten, geschlechtlicher Identität, geschlechtlichem Ausdruck und/oder geschlechtlichen Merkmalen, der sexuellen Orientierung und der Religion/Weltanschauung. Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie in allen Formen und Farben und Beruf. Und wir pflegen die Gleichstellung aller Geschlechter.

Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte: Achten Sie auch auf Ihre Bildsprache. Zeigen Sie z.B. Regenbogenfamilien oder Regenbogenflaggen.

Verstärkung: Unterzeichnen Sie die Charta der Vielfalt und werden Sie Mitglied der PROUTEMPLOYER-Kooperation. Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ihr Ziel ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Wer das Herzstück der Initiative, eine Urkunde, unterzeichnet, verpflichtet sich selbst, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Die PROUTEMPLOYER-Kooperation ist eine Initiative von PROUT AT WORK und richtet sich an Arbeitgeber_innen, die sich gemeinsam für eine offene, tolerante und konstruktive Unternehmenskultur und LGBT*IQ-Vielfalt starkmachen.

[4]

Ausführliche Erklärungen und Vorschläge hierzu finden Sie in unserem HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache unter proutatwork.de





INNENLEBEN

Auch intern können Sie zeigen, dass LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen willkommen sind.

Wo liegen die Hürden? Befragen Sie regelmäßig alle Mitarbeiter_innen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung – nach Wünschen, Sorgen, Ideen. Ihre Antworten sind ein realistischer Ausgangspunkt für neue Lösungen.

Schulen Sie sich und Ihre Mitarbeiter_innen in speziellen Veranstaltungen, um sich dem Thema LGBT*IQ anzunähern, mögliche Vorurteile zu entdecken und einen natürlichen Umgang zu lernen. [5]

Kein Blatt vorm Mund: Sprechen Sie das Thema Vielfalt und insbesondere LGBT*IQ gezielt an – in Terminen genauso wie in alltäglichen Unterhaltungen, z.B. in der Mittagspause. So zeigen Sie Offenheit und bauen Hemmungen ab.

Zeigen Sie auch intern Flagge an wichtigen LGBT*IQ-Tagen durch Eintragung in den Firmenkalender, kleine Aktionen oder Veranstaltungen für Ihre Mitarbeiter_innen. Einen Überblick finden Sie auf Seite 21.

Formulieren Sie eine Gleichstellungsstrategie, die sich klar gegen jegliche Diskriminierung, auch aufgrund sexueller Orientierung und/oder geschlechtlicher Identität, ausspricht. Kommunizieren Sie diese an alle Mitarbeiter_innen.

PERSONAL-ENTWICKLUNG

Fortbildungen können für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen eine besondere Herausforderung sein, da sie sich aus ihrem gewohnten Arbeitsumfeld herausbewegen müssen und z.B. dafür nicht genug Energie haben, Diskriminierung befürchten oder sich ein Coming Out in neuen Teams nicht zutrauen.

Reden Sie mit LGBT*IQ Mitarbeiter_innen über ihre Bedenken und Hindernisse. Bitten Sie erfahrene LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen, als Vorbild voranzugehen.

Ermutigen Sie LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen zur Teilnahme an Weiterbildungen. Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte es ebenso haben.

Erklären Sie allen Mitarbeiter_innen, warum Sie auch LGBT*IQ-Menschen in der Personalentwicklung fördern. Falls Sie spezifische Trainings für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen anbieten, sollte es passende Alternativen für die anderen Kolleg_innen geben.

Generell geht es hierbei um jede Aus- und Weiterbildungsmaßnahme. Wählen Sie bei externen Anbieter_innen solche, die Ihrem Anspruch von LGBT*IQ-Vielfalt genügen und erhöhen Sie so die Wahrscheinlichkeit, dass sich LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen bei einer Teilnahme sicher und wohl fühlen.

MOBBING UND DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung und Mobbing kann direkt und indirekt geschehen, offen und versteckt, böswillig oder einfach nur unbedacht. Die Erlebnisse reichen also von Nicht-Einstellung, Versetzung und Kündigung bis zum internen Gratulationsschreiben zur Eheschließung, das sich standardmäßig an Mann und Frau richtet, während sich jedoch z.B. eine Mitarbeiterin mit ihrer Partnerin vermählt hat.

Formulieren Sie eine Anti-Mobbing-Strategie, die klarstellt, dass LGBT*IQ-feindliches Verhalten nicht toleriert wird. Werden Sie dabei konkret, etwa über Beispiele, was gemeint ist: Zwangs-Outing, Gerüchte, soziale Ausgrenzung etc.

No joke: Witze auf Kosten von Minderheiten sind selten witzig. Schreiten Sie im Fall der Fälle ein und fordern Sie auch Ihre Mitarbeiter_innen dazu auf.

Aufgeklärt führen: Beraten Sie Ihre Führungskräfte, wie sie LGBT*IQ-feindliches Verhalten identifizieren und dagegen angehen können.

Null Toleranz: Unterbinden Sie jede Form von Diskriminierung gegen LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen – egal, ob sie von Kolleg_innen, direkten Vorgesetzten, Kund_innen oder Partnerunternehmen kommen.

Petzen erlaubt: Bieten Sie verschiedene Möglichkeiten zur Meldung von Fehlverhalten, auch anonymisierte, sodass ungeoutete LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen ebenso zu Wort kommen.

Dokumentieren und analysieren Sie LGBT*IQ-feindliches Verhalten, um mögliche Muster zu entdecken (z.B. Diskriminierung in bestimmten Abteilungen).

WORKSHOPS [6]

Ob bewusst oder unbewusst, unangebrachtes oder gar feindliches Verhalten gegenüber LGBT*IQ am Arbeitsplatz findet immer wieder statt. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter_innen auf solches Verhalten aufmerksam gemacht werden und dieses nicht toleriert wird. Die Gründe dafür sollten erklärt werden.

Steter Tropfen ...: Starten Sie für alle Mitarbeiter_innen ein fortlaufendes Workshop-Programm, das respektvolles Verhalten gegenüber LGBT*IQ sowie Ihre Gleichstellungs- und Anti-Mobbing-Strategien thematisiert.

LGBT*IQ geht alle an: Stellen Sie sicher, dass auch alle neuen Mitarbeiter_innen an diesen Workshops teilnehmen.

Führung ins Boot holen: Machen Sie Ihren Führungskräften bewusst, dass sie für die erfolgreiche Teilnahme ihrer Mitarbeiter_innen verantwortlich sind.

Nicht über einen Kamm scheren: Stellen Sie spezifische Workshop-Angebote bereit. Führungskräfte sollen z.B. LGBT*IQ feindliches Verhalten am Arbeitsplatz identifizieren und dagegen angehen sowie LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen beraten können; Mitarbeiter_innen mit Kundenkontakt sollen um spezifische Anforderungen von LGBT*IQ wissen (z.B. LGBT*IQ in der Altenpflege).

[5]

PROUT AT WORK bietet hierzu regelmäßige Intensiv-Workshops an, die sich mit akuten Themen zu LGBT*IQ-Vielfalt befassen – unsere Deep Dives. Auch veranstalten wir einmal im Jahr eine Konferenz, in der wichtige Themen aus mehreren Blickwinkeln betrachtet werden. Wir freuen uns, wenn wir auch Sie dabei begrüßen dürfen. Infos unter: proutatwork.de

[6]

PROUT AT WORK stellt gerne Kontakt zu Trainer_innen her oder macht Ihnen ein Angebot zu Schulungen. Melden Sie sich einfach unter info@proutatwork.de





GEHÄLTER UND LEISTUNGEN

Unabhängig von Beruf, Branche und Berufserfahrung erzielen LGBT*IQ-Personen geringere Löhne als heterosexuelle Personen. Auch kommt es zu Benachteiligungen bei Leistungen wie Bonuszahlungen oder Sonderurlaub.

Papierkram aktualisieren: Überprüfen Sie Ihre Dokumente zu Arbeitgeber_innenleistungen und stellen Sie sicher, dass Sie für alle Mitarbeiter_innen gleich sind, unabhängig von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Geschlecht. Ändern Sie die Texte in eine genderinklusive und -gerechte Schreibweise, sodass alle Mitarbeiter_innen gemeint sind.

Schubladen öffnen: Trainieren Sie Personalabteilung und Führungskräfte, die über Sonderleistungen wie Bonuszahlungen entscheiden, auf unbewusste Vorurteile. Auch für Gehaltsverhandlungen ist dieses Training entscheidend.

Alle meinen, alle nennen: Wenn Sie mit Ihren Leistungen z.B. für Kinderbetreuung am Arbeitsplatz oder Sonderurlaub zur Eheschließung werben, kommunizieren Sie auch Beispielspiele für gleichgeschlechtliche Partner_innen und Regenbogenfamilien.

LGBT*IQ-NETZWERK-ARBEIT – AUCH IN IHREM UNTERNEHMEN?

Grundsätzliche Aktionen gegen Diskriminierung sind ein guter Start für ein LGBT*IQ-freundliches Unternehmen. Für fortlaufende Aktionen ist die Gründung eines LGBT*IQ-Netzwerkes hilfreich. Hier können sich LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen und LGBT*IQ-Allies organisieren, finden Gehör und Unterstützung. Mitglieder solcher Netzwerke gehen offener mit ihrer Identität um, was sich wiederum positiv auf das Unternehmen auswirkt. Die Gründung eines solchen Netzwerkes als Arbeitgeber_in zu initiieren, signalisiert LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen, dass ihre Belange ernstgenommen werden und zeigt auch allen anderen, dass LGBT*IQ-Vielfalt für Sie wichtig ist.

Expert_innen zu Wort kommen lassen: Stimmen Sie sich vor einer Gründung mit Ihren LGBT*IQ Mitarbeiter_innen ab, z.B. über das Intranet oder E-Mails.

Grünes Licht von oben: Ihr Führungskräfteteam sollte das Netzwerk aktiv unterstützen, um ein Signal an alle zu senden.

Gemeinsam stark: Kleinere Unternehmen, die nicht genügend Mitarbeiter_innen für ein Netzwerk haben, können sich an branchenübergreifende Netzwerke wenden. Informieren Sie darüber. [7] Alternativ können Sie sich mit anderen (kleinen) Unternehmen zusammenschließen.

Geschützter Raum: Organisieren Sie Netzwerktreffen an diskreten Orten, damit auch ungeoutete Mitarbeiter_innen teilnehmen können.

Kurzschließen: Bleiben Sie in Kontakt und im Dialog mit dem Netzwerk.

Präsenz: Informieren Sie über das Netzwerk, vor allem neue Mitarbeiter_innen.

ZEIG MIR, MIT WEM DU ARBEITEST UND ICH SAG DIR, WER DU BIST ...

Ein Unternehmen, das für Vielfalt steht, schaut genau, mit wem und für wen es arbeitet.

Stellen Sie eine explizite Gleichstellungsforderung an Ihre Zuliefer_innen und Händler_innen, die LGBT*IQ berücksichtigt. Achten Sie auch bei Ihren Geschäftspartner_innen darauf, wie mit Vielfalt umgegangen wird.

Konsequenz: Fordern Sie Zuliefer_innen, Händler_innen und Geschäftspartner_innen auf, den Arbeitsplatz für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen aktiv zu verbessern. Im Falle ihres Scheiterns erarbeiten Sie gemeinsam Gründe und Lösungen. Falls Sie herausfinden, dass sie LGBT*IQ aktiv diskriminieren, kündigen Sie die Verträge.

Schulen: Bilden Sie Mitarbeiter_innen, die mit Zuliefer_innen und Händler_innen Verträge aufsetzen, in LGBT*IQ-Angelegenheiten weiter.

Kontaktpunkte: Bieten Sie Mitarbeiter_innen, die mit LGBT*IQ-Kundschaft in Kontakt sind, Workshops an, um auch unterbewusste Diskriminierung zu vermeiden (machen Sie z.B. Ihren Call-Center-Mitarbeiter_innen bewusst, dass die Ehe für alle wirklich alle meint).

Greifbar sein: Präsentieren Sie Ihren Kund_innen ein Unternehmensleitbild, das LGBT*IQ respektiert und achtet. Seien Sie offen für Feedback. Dokumentieren Sie Beschwerden aufgrund von LGBT*IQ-feindlichem Verhalten und gehen Sie dagegen vor.

UNTERSTÜTZUNG REGIONALER LGBT*IQ-COMMUNITIES

Regionale LGBT*IQ-Organisationen arbeiten häufig ehrenamtlich, um z.B. gegen LGBT*IQ-feindliches Verhalten in der Schule oder im Gesundheitswesen anzugehen. Sie in ihrer Arbeit zu unterstützen, bringt auch Unternehmen diverse Vorteile – von der internen positiven Signalwirkung bis zum öffentlichen Image.

Mitmachen: Zeigen Sie Ihre Unterstützung durch Teilnahme an LGBT*IQ-Events wie der Politparade des Christopher Street Day oder dem „Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Trans- und Interphobie“ (IDAHOT) am 17. Mai jedes Jahres.

Spenden Sie für Ihre regionale LGBT*IQ-Community, damit sie ihre Programme (z.B. LGBT*IQ-Aufklärung in Schulen) aufrechterhalten können.

Einladen: Unterstützen Sie Ihre regionale LGBT*IQ-Community, z.B. durch gezielte Praktika-Angebote für LGBT*IQ-Jugendorganisationen oder durch das Anbieten von Räumlichkeiten für Community-Gruppen.

[7]

Über PROUT AT WORK kommen Sie an Ansprechpartner_innen anderer Netzwerke, z.B. aus der gleichen Branche, Gegend oder mit ähnlicher Unternehmensgröße. Weiterhin hilft PROUT AT WORK bei der Verlinkung Ihres Diversity Managements mit anderen Diversity Managern.



GUT ZU WISSEN

DAS KLEINE LGBT*IQ-ABC

binär	Eine von der westlichen Kultur geprägte Idee, bei der Geschlecht ausschließlich als „männlich“ oder „weiblich“ gedacht wird. Siehe auch Dritte Option, inter*, Heteronormativität.
Bi/Bisexualität	Bezeichnung für Menschen, die romantische und sexuelle Beziehungen nicht ausschließlich zu Menschen eines bestimmten Geschlechts führen.
Cis-/cisgeschlechtlich	Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde. Der Ursprung liegt im lateinischen „cis-“ (auf dieser Seite, diesseits, binnen, innerhalb), das Gegenteil von trans- (auf der anderen Seite, über-, hinüber-). Siehe hierzu auch Gender, geschlechtliche Identität.
Dritte Option	Gilt seit Januar 2019 für das Personenstandsgesetz und bietet Menschen, die sich im binären System nicht wiederfinden, die Möglichkeit, ihr Geschlecht abzubilden, anstelle die Frage nach dem eigenen Geschlecht einfach leer lassen zu müssen. Siehe hierzu auch inter*.
Gay	Aus dem Englischen übernommenes Wort für schwul oder homosexuell. Siehe auch Schwuler.
Gender	Der englische Begriff drückt das soziale Geschlecht aus und umfasst die Geschlechtsrolle (einschließlich der Erwartungen) als auch die geschlechtliche Identität. Dieser grenzt sich ab von dem biologischen Geschlecht, das alle körperlichen geschlechtsspezifischen Merkmale meint.
Gender_Gap/ Gender*Sternchen	Der in Worten verwendete Gender_Gap bzw. Unterstrich (z.B. Mitarbeiter_innen) schafft einen Zwischenraum in der Sprache, um alle geschlechtlichen Identitäten jenseits von Frau und Mann sichtbar zu machen. Das Gender*Sternchen ist den Programmiersprachen entnommen und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können. Hier z.B. transident, transsexuell, intersexuell, intergeschlechtlich oder transgeschlechtlich. [8]

geschlechtlicher Ausdruck	Die Art und Weise, wie eine Person ihr Geschlecht/ihre geschlechtliche Identität nach außen hin verkörpert. Der geschlechtliche Ausdruck geht weit über den Kleidungsstil hinaus. Er findet sich in all den kleinen Merkmalen und Eigenschaften, an denen wir Geschlechter-Rollen festmachen: Gangart, Vokabular, Körperhaltung, Stimmlage, Körperpflege, soziales Verhalten etc. Siehe auch geschlechtliche Identität.
geschlechtliche Identität	Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt – unabhängig von dem eigenen biologischen Geschlecht. Die geschlechtliche Identität kann, muss aber nicht, mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Wichtig, ist zu verstehen, dass jeder Mensch das Recht hat, seine geschlechtliche Identität selbst zu wählen.
Heteronormativität	Kulturelle Sichtweise, die Heterosexualität, Zwei- und Cis-Geschlechtlichkeit als soziale Norm festlegt und Ursache für Benachteiligung sowie Diskriminierung sein kann.
Heterosexualität	Sexuelle Orientierung, bei der das sexuelle Begehren Personen des anderen Geschlechts gilt (zugrundeliegend: binäre Vorstellung von Geschlecht).
Homophobie	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf homosexuelle Menschen. Siehe hierzu auch Interphobie, Transphobie.
Homosexualität	Sexuelle Orientierung, bei der das sexuelle Begehren Personen des gleichen Geschlechts gilt.
inter*	Inter* ist ein Sammelbegriff für diverse Selbstbezeichnungen wie intergeschlechtlich oder intersexuell. Er dient als ein emanzipatorischer und identitätsbasierter Begriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten. Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen (chromosomal, gonadal, hormonell, anatomisch), die Varianten der rein weiblichen oder rein männlichen biologischen Merkmale aufweisen. In einigen Fällen können Intersex-Eigenschaften bei der Geburt sichtbar sein, während sie in anderen Fällen bis zur Pubertät nicht sichtbar sind. Einige hormonelle/ chromosomale Variationen müssen überhaupt nicht physisch sichtbar sein. Intersexualität bezieht sich auf das biologische Geschlecht und sollte von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität unterschieden werden. Eine inter* Person kann heterosexuell, schwul, lesbisch, bisexuell oder asexuell sein. Sie kann sich als weiblich, männlich, als beides oder weder noch identifizieren.

[8]

Eine ausführliche Beschreibung bietet unser HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache verfügbar unter proutatwork.de





Interphobie	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf inter* Menschen. Siehe hierzu auch Homophobie, Transphobie .
Lesbe	Umgangssprachliche Bezeichnung für Frauen, die romantische und sexuelle Beziehungen zu anderen Frauen führen.
LGBT*IQ	Internationale Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers (Deutsch: Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queere Menschen)
Queer	Sammelbegriff für Menschen, die ihre geschlechtliche Identität nicht als eindeutig „weiblich“ oder „männlich“ empfinden, sondern sich auf dem gesamten Spektrum verorten.
Schwuler	Umgangssprachliche Bezeichnung für Männer, die romantische und sexuelle Beziehungen zu anderen Männern führen. Siehe auch Gay .
sexuelle Orientierung	Die Fähigkeit eines Menschen für tiefgehende emotionale und sexuelle Anziehung sowie intime und sexuelle Beziehung zu Individuen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts.
trans*	Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.
trans* Frau	Eine transgender Person, deren Geschlecht bei der Geburt als männlich zugewiesen wurde und deren geschlechtliche Identität weiblich ist.
trans* Mann	Eine transgender Person, deren Geschlecht bei der Geburt als weiblich zugewiesen wurde und deren geschlechtliche Identität männlich ist.
Transphobie	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf trans* Menschen. Siehe hierzu auch Homophobie, Interphobie .

DIE WICHTIGSTEN LGBT*IQ-TAGE

31. März	Internationaler Tag für die Sichtbarkeit von trans* Menschen (International Transgender Day of Visibility)
26. April	Tag für die Sichtbarkeit von Lesben (Lesbian Visibility Day)
17. Mai	IDAHOT Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Trans- und Interphobie
Anfang Juni bis Ende August. In jeder Stadt ein anderes Datum: csd-termine.de	Christopher Street Day (CSD) Demonstrationen für die Rechte und gegen die Diskriminierung von LGBT*IQ-Menschen. Der Christopher Street Day ist historisch mit dem Stonewall-Aufstand vom 27. auf den 28. Juni 1969 verbunden – ein historischer Tag, an dem LGBT*IQ-Menschen in New York erstmals gegen Gewalt und Polizeiwillkür auf die Straße gingen
23. September	Bisexuality Day Tag für die Sichtbarkeit von bisexuellen Menschen
11. Oktober	Coming Out Day
26. Oktober	Intersex Awareness Day Tag für die Sichtbarkeit von inter* Menschen

HILFREICHE BÜCHER UND ARTIKEL

- DER REGENBOGEN-FAKTOR

Buch von Jens Schadendorf

ISBN 978-3868815276
- HETEROS FRAGEN, HOMOS ANTWORTEN

Buch von Anja Kühne, Nadine Lange, Björg Seeling und Tilmann Warnecke

ISBN 978-3896562548
- OUT IM OFFICE?!

Studie von Prof. Dr. Dominic Frohn, Florian Meinhold und Christina Schmidt

Verfügbar unter www.proutatwork.de/veroeffentlichungen/out-im-office



THINK OUTSIDE THE BOX

SEITENBLICKE

Der Alltag, die eigenen Bedürfnisse und Notwendigkeiten lassen die Perspektive des Gegenübers schon mal in den toten Winkel rutschen. Da muss sie aber nicht bleiben.

Für alle Arbeitgeber_innen, die mehr wissen und ihr Bild abrunden wollen, lohnt sich ein Seitenblick in den Leitfaden für Arbeitnehmer_innen.

HOW TO NR. 5: LGBT*IQ – UND DU?
COMING OUT FÜR INSIDER

Perspektivwechsel erhältlich unter
proutatwork.de oder einfach eine Mail an
info@proutatwork.de

PROUT AT WORK-Foundation

+49 89 9228 6199

info@proutatwork.de

proutatwork.de

facebook.com/proutatwork