

# 1

## Gesetze und sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI im OECD-Raum: Ein Überblick

---

Zentrales Thema dieses Berichts ist die Frage, inwieweit die Gesetzgebung der OECD-Länder die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen (LGBTI) garantiert und mit welchen komplementären Maßnahmen ihre Rechte und Chancen gesichert werden können. In diesem einführenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst. Dazu wird zunächst der Rechtsrahmen umrissen, der für die Gleichstellung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten entscheidend ist. Anschließend wird untersucht, ob die entsprechenden Rechtsvorschriften in den OECD-Ländern in Kraft sind. Der Bericht zeigt, dass die Gleichstellung von LGBTI kein ferner Traum von einer Welt „hinter dem Regenbogen“ ist, sondern dass *alle* OECD-Länder in den vergangenen zwei Jahrzehnten Fortschritte bei der Schaffung gleicher Rechte und Chancen für LGBTI erzielt haben. Allerdings sind sie erst auf halbem Weg: Das Ziel der vollen rechtlichen Gleichstellung von LGBTI ist noch nicht erreicht. Außerdem sollten die gesetzlichen Maßnahmen durch allgemeinere Maßnahmen ergänzt werden. Dies ist Gegenstand des letzten Kapitels.

---

Der Bericht *Gleiche Rechte und Chancen für LGBTI – nicht erst hinter dem Regenbogen* ist Teil des *LGBTI Inclusiveness Project* der OECD<sup>1</sup> („LGBTI-Gleichstellungsprojekt“). Dieses Projekt wurde 2016 im Anschluss an einen von zwölf OECD-Mitgliedsländern<sup>2</sup> unterzeichneten Handlungsauftrag zur Förderung der Teilhabe sexueller und geschlechtlicher Minderheiten gestartet. Gleichstellungsgesetze sind für die Schaffung einer Kultur der Gleichbehandlung von LGBTI von entscheidender Bedeutung. Solange sexuelle und geschlechtliche Minderheiten nicht schon von Gesetzes wegen vor Anfeindungen geschützt sind und Zugang zu allen sozialen Institutionen haben, wird sich ihre Situation kaum verbessern. Mit der Verabschiedung von Gleichstellungsgesetzen erhöht sich auch die soziale Teilhabe von LGBTI-Personen, da Gesetze gesellschaftliche Normen prägen (Valfort, 2017<sup>[1]</sup>).

Der Bericht zeigt, dass die Akzeptanz von LGBTI-Personen in unseren Ländern in den vergangenen Jahrzehnten stetig zugenommen hat. Vor zwanzig Jahren waren gleichgeschlechtliche Ehen in keinem OECD-Land gestattet. Heute sind sie in zwanzig Ländern möglich. Das Gleiche gilt für Adoptionsrechte und den Zugang zu künstlicher Befruchtung für gleichgeschlechtliche Paare. Auch die explizite Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wurde nahezu im gesamten OECD-Raum verboten. Bis LGBTI wirklich in der Mitte der Gesellschaft angekommen sind, ist es jedoch noch ein langer Weg. Diskriminierung von LGBTI beeinträchtigt weiterhin die wirtschaftlichen Aussichten und die psychische Gesundheit von Millionen Menschen im OECD-Raum, wie auch in der Ausgabe 2019 von *Society at a Glance* aufgezeigt wurde, dem ersten größeren Bericht des OECD-Projekts zur LGBTI-Gleichstellung (OECD, 2019<sup>[2]</sup>). Dies ist besorgniserregend, zumal der Anteil der Menschen, die sich selbst als LGBTI bezeichnen, steigt und weiter steigen dürfte, da dieser Trend von jungen Kohorten getragen wird. In den Vereinigten Staaten beispielsweise bezeichneten sich 2017 nur 1,4 % der vor 1945 Geborenen als LGBT; unter den Millennials, d. h. den zwischen 1980 und 1999 Geborenen, waren es bereits 8,2 %.

Sicherzustellen, dass LGBTI-Personen ihre Identität ausleben können, ohne diskriminiert oder angegriffen zu werden, ist aus mindestens drei Gründen wichtig. Der erste und wichtigste Grund ist natürlich ethischer Natur. Unsere sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmale sind integrale Bestandteile unseres Selbst. Zu garantieren, dass LGBTI-Personen nicht dazu verurteilt sind, sich zu verstecken, oder Angriffe fürchten müssen, wenn ihre geschlechtliche oder sexuelle Identität offenbar wird, ist entscheidend, damit sie ihr Leben leben können, ohne sich verstellen zu müssen. Der zweite Grund ist wirtschaftlicher Natur. Die Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen behindert auf verschiedene Weise die wirtschaftliche Entwicklung. Mobbing in der Schule kann beispielsweise dazu führen, dass LGBTI weniger in ihre Kompetenzentwicklung investieren. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt kann zudem zur Folge haben, dass sich ihre Bildungsinvestitionen weniger auszahlen. Außerdem reduziert die Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen die Wirtschaftsleistung, da so talentierte Kräfte vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Zudem leidet ihre psychische und physische Gesundheit, was ihre Produktivität beeinträchtigt. Der dritte Grund, warum die Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI ein vorrangiges Politikanliegen darstellen sollte, ist gesellschaftlicher Natur. LGBTI-Gleichstellungsgesetze erhöhen in der Regel die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen in der Gesellschaft. Wenn LGBTI stärker akzeptiert werden, führt dies zudem zu weniger normativen Geschlechtervorstellungen, was einen positiven Effekt auf die Geschlechtergleichstellung insgesamt haben dürfte.

Dieser Bericht bietet den ersten umfassenden Überblick darüber, inwieweit die Gleichstellung von LGBTI-Personen im OECD-Raum gesetzlich gesichert ist und mit welchen ergänzenden Maßnahmen ihre Rechte und Chancen gestärkt werden können. Dazu erläutert er die rechtlichen Rahmenbedingungen, die für die Gleichstellung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten entscheidend sind und untersucht, ob die entsprechenden Rechtsvorschriften in den OECD-Ländern in Kraft sind. Dies basiert auf einem einheitlichen, von den Ländern geprüften Fragebogen. Der Bericht befasst sich jedoch nicht nur mit Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften. Er beschreibt auch allgemeinere Politikmaßnahmen, die die gesetzlichen Bestimmungen zugunsten der Gleichstellung von LGBTI-Personen flankieren sollten, um ihre Rechte und Chancen zu stärken.

Der Bericht kommt zu folgenden Ergebnissen:

- LGBTI-Gleichstellung ist kein unerreichbares Ziel: Auch wenn wir erst auf halbem Weg zur vollständigen rechtlichen Gleichstellung von LGBTI-Personen sind, haben doch *alle* OECD-Länder in den vergangenen zwei Jahrzehnten Fortschritte in diesem Bereich erzielt, insbesondere dank der rechtlichen Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, dank gleicher Adoptionsrechte und dank eines besseren Schutzes von LGBTI-Personen vor Diskriminierung.
- Selbst einige Länder, die in dieser Hinsicht bisher eher schlecht abschnitten, gehen inzwischen sehr viel stärker auf die Belange von LGBTI-Personen ein.
- Doch auch die am besten abscheidenden Länder müssen ihr Engagement in diesem Bereich weiter unter Beweis stellen. Viele der für die Gleichstellung von Transgender-Personen und Intersexuellen relevanten Bestimmungen sind z. B. nur in einer kleinen Zahl dieser Länder in Kraft.

So schwierig es manchmal sein mag, Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von LGBTI zu erzielen, macht sich dies doch in vielerlei Hinsicht bezahlt: Dieser Bericht liefert neue Belege dafür, dass die Gleichstellung von LGBTI nicht nur die gesellschaftliche Akzeptanz und die Lebensqualität der betreffenden Personen selbst erhöht, sondern dass sie sich auch positiv auf die Geschlechtergleichstellung insgesamt und die Wirtschaftsleistung auswirkt. Würde der Anteil der gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI von durchschnittlich 25 % in den drei diesbezüglich am schlechtesten abscheidenden OECD-Ländern (Türkei, Japan und Korea) auf den Durchschnittswert von 79 % steigen, der in den drei am besten abscheidenden OECD-Ländern (Kanada, Portugal und Frankreich) verzeichnet wird, wäre mit folgenden Entwicklungen zu rechnen:

- Zunahme der gesellschaftlichen Akzeptanz von LGBTI-Personen. Dies äußert sich in einem Anstieg um 2,5 Punkte (von 3 auf 5,5) auf der 10-Punkte-Skala zur Messung der Akzeptanz von Homosexualität, einem nahezu dreifachen Anstieg des Anteils der Befragten, die ihre Stadt oder Region als angenehmeres Lebensumfeld für Homosexuelle betrachten (von 28 % auf 75 %), einem Anstieg um mehr als 25 % des Anteils der Befragten, die Transgender akzeptieren (von 34 % auf 43 %) und einem Anstieg um mehr als 50 % des Anteils der Befragten, die intersexuelle Menschen akzeptieren (von 28 % auf 43 %).
- Verbesserung der Geschlechtergleichstellung. Dies äußert sich in einem Anstieg um 1 Punkt (von 2 auf 3) auf einer 4-Punkte-Skala der Akzeptanz der Geschlechtergleichstellung, einem mehr als zweifachen Anstieg des Frauenanteils in den Parlamenten (von 15 % auf 34 %), einem Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung um ein Drittel (von 64 % auf 85 %) und einem Rückgang des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen um 30 % (von 22 % auf 15 %).
- Anstieg des realen Pro-Kopf-BIP um etwa 3 200 USD.

Im letzten Kapitel wird untersucht, was über Gesetze zur Gleichstellung von LGBTI hinaus getan werden kann, um die Teilhabe dieser Personengruppen zu fördern. Anhand einer Analyse von Beispielen guter Praxis sowie von nationalen Aktionsplänen, die derzeit in einem Drittel der OECD-Länder durchgeführt werden, wird aufgezeigt, dass sich mit einer Reihe komplementärer Maßnahmen bedeutende Fortschritte bei der Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI-Personen erzielen lassen:

- Sicherstellen, dass Antidiskriminierungsgesetze, Gesetze gegen Hassverbrechen bzw. Hassreden und Asylgesetze, die den Belangen von LGBTI-Personen Rechnung tragen, wirksam durchgesetzt werden. Dazu gehört es, 1. zu gewährleisten, dass Fälle von Diskriminierung nicht mehr – wie bislang oft die Regel – ungemeldet bleiben, 2. Polizeibeamte\*innen im sachgerechten Umgang mit Hassverbrechen gegenüber LGBTI-Personen und besonders schwer zu bekämpfenden Formen von Hassreden, z. B. Hetze im Internet, zu schulen, 3. Asylbeamte\*innen bei der Bearbeitung von LGBTI-Asylanträgen und der Gewährleistung der Sicherheit von LGBTI-Personen in Asylhaft und Aufnahmeeinrichtungen zu unterstützen.

- Eine Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitswesen schaffen, wobei es um mehr geht als um die Umsetzung von Rechtsvorschriften, die Diskriminierung in diesen Bereichen verbieten. Dazu gilt es: 1. das Schulpersonal bei der Umsetzung von Lehrplaninhalten zu unterstützen, die die Akzeptanz von LGBTI fördern, und Strategien zur Bekämpfung des Mobbing von LGBTI in den Schulen einzuführen, 2. mit Standards und Benchmarks Anreize für Arbeitgeber zu setzen, ein LGBTI gegenüber offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, 3. in die Erstausbildung und in berufsbegleitende Lehrgänge für Beschäftigte des Gesundheitssektors Pflichtmodule aufzunehmen, die die spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse von LGBTI-Personen zum Inhalt haben und die Teilnehmer\*innen im sensiblen Umgang mit LGBTI-Personen und vor allem älteren LGBTI-Personen schulen.
- Dafür sorgen, dass die Gleichstellung von LGBTI in der Öffentlichkeit auf breite Unterstützung stößt. Dazu gehört es beispielsweise, 1. gut konzipierte Sensibilisierungsaktivitäten durchzuführen, die in der Öffentlichkeit auf Resonanz stoßen und so individuelle Einstellungen und Verhaltensweisen positiv beeinflussen, und 2. staatliche Stellen dazu aufzurufen, durch ihr Verhalten, sowohl auf Ebene der einzelnen Mitarbeiter\*innen als auch der Behörde als Ganzes, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Darüber hinaus sollten die gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI durch Maßnahmen flankiert werden, die dafür sorgen, dass LGBTI in den nationalen Statistiken besser repräsentiert und deutlicher sichtbar sind.

## 1.1. Welche gesetzlichen Bestimmungen sichern die Rechte und Chancen von LGBTI?

Der Schutz Einzelner aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität bzw. Geschlechtsmerkmale sollte nicht zur Schaffung neuer oder besonderer Rechte für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle führen. Vielmehr sollten diesen Personen schlicht die gleichen Rechte zuerkannt werden, die auch alle anderen Menschen nach den internationalen Menschenrechtsstandards genießen. Diese Standards bilden den Kern von Verträgen, Übereinkommen oder Chartas, die von der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, dem Europarat oder der Organisation Amerikanischer Staaten verabschiedet und von OECD-Ländern unterzeichnet und ratifiziert wurden.

Aus der Anwendung dieser Standards auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle ergeben sich zwei Kategorien rechtlicher Bestimmungen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI: 1. allgemeine Bestimmungen, die für die Gleichstellung von LGBTI insgesamt maßgeblich sind und 2. gruppenspezifische Bestimmungen, die die besonderen Herausforderungen angehen, denen sich bestimmte Teile dieser Population gegenübersehen. Die Analyse der politischen Rahmenbedingungen der in diesem Bericht untersuchten Länder basiert auf diesen Kategorien.

### 1.1.1. Allgemeine Bestimmungen

Allgemeine Bestimmungen dienen dem Schutz von LGBTI vor Gewalt und Verfolgung, aber auch vor Diskriminierung sowie ganz allgemein der Sicherung ihrer bürgerlichen Freiheiten. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Um ihrer Verpflichtung zur Sicherung des Rechts auf Gewaltfreiheit nachzukommen, müssen die Länder Gesetze gegen Hassverbrechen (Lehnübersetzung des englischen *hate crime*) verabschieden, die es den zuständigen Stellen ermöglichen, vorurteilsmotivierte Handlungen aufgrund einer Reihe geschützter Merkmale entweder als eigene Straftat zu behandeln oder als erschwerende Umstände zu werten, die zu einem höheren Strafmaß für ein bestimmtes Verbrechen führen.

Um Hassverbrechen ganz zu verhindern, ist es wichtig, parallel auch schwere Formen von „Hassreden“ (Lehnübersetzung des englischen *hate speech*) zu bekämpfen (wobei es allerdings gilt, unangemessene Einschränkungen der Meinungsfreiheit zu vermeiden).

- Um den Schutz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen gegen Diskriminierung zu gewährleisten, müssen die Bestimmungen, die für religiöse, ethnische oder andere Gruppen gelten, auf sexuelle und geschlechtliche Minderheiten ausgedehnt werden. Wie für andere Gruppen sollte sich der Schutz von LGBTI vor Diskriminierung nicht nur auf die Arbeitswelt erstrecken, sondern auch andere Bereiche umfassen, in denen es zu Benachteiligungen kommen kann, wie in der Bildung und der Gesundheitsversorgung oder beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen wie z. B. Wohnraum.
- Der Schutz von LGBTI-Asylsuchenden, die aus einem der 68 Länder stammen, in denen Homosexualität noch immer strafrechtlich verfolgt wird, setzt voraus, dass Verfolgung aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmalen explizit als valider Asylgewährungsgrund anerkannt wird.
- Die universelle Garantie des Rechts auf freie Meinungsäußerung, auf Vereinigungs- und auf Versammlungsfreiheit bedeutet, dass es keine gesetzlichen Bestimmungen geben darf, die LGBTI daran hindern, für ihre Rechte einzutreten, friedliche öffentliche Veranstaltungen wie Pride Parades zu organisieren oder Vereinigungen zum Schutz der Menschenrechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen zu gründen und zu betreiben und Finanzmittel für sie zu beschaffen.
- Zur Umsetzung von Gleichbehandlungsgesetzen bedarf es, wie internationale Menschenrechtsorgane betonen, zudem unabhängiger nationaler Menschenrechtseinrichtungen, wie Gleichstellungsbeauftragte, Ombudspersonen oder Menschenrechtskommissionen, die speziell für den Schutz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen zuständig sind.

### 1.1.2. Gruppenspezifische Bestimmungen

Gruppenspezifische Bestimmungen zielen im Einzelnen darauf ab, die Gleichbehandlung von Homo- und Bisexuellen gegenüber Heterosexuellen zu stärken:

- Einvernehmliche homo- und heterosexuelle Beziehungen sollten gleichbehandelt werden. Dabei geht es an erster Stelle um die Entkriminalisierung einvernehmlicher gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen. Des Weiteren gilt es, Gesetze außer Kraft zu setzen, die für gleichgeschlechtliche Beziehungen ein höheres Mindestalter für einvernehmlichen Sex voraussetzen als für heterosexuelle Beziehungen. Andernfalls müssten junge Menschen in homosexuellen Beziehungen mit strafrechtlichen Sanktionen rechnen, die für gleichaltrige Personen in heterosexuellen Beziehungen nicht gelten.
- Die rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften ist notwendig, um die Gleichbehandlung gleich- und verschiedengeschlechtlicher Paare zu garantieren. Diese Anerkennung setzt voraus, dass Gesetze für eingetragene Lebenspartnerschaften verabschiedet werden, die gleichgeschlechtlichen Paaren die gleichen finanziellen Rechte gewähren wie verheirateten Paaren. Die Gleichbehandlung gleich- und verschiedengeschlechtlicher Paare sollte sich auch in der Verabschiedung von Gesetzen äußern, die gleichgeschlechtliche Ehen ermöglichen, damit homosexuelle Partnerschaften den gleichen gesellschaftlichen Status erlangen können wie heterosexuelle Ehen.
- Wichtig ist auch, gleichgeschlechtlichen Paaren die gleichen Adoptionsrechte zu erteilen. Konkret bedeutet dies, dass die Möglichkeit der Stiefkind- und Sukzessivadoption auf gleichgeschlechtliche Paare ausgedehnt wird. So kann der\*die eine Partner\*in das biologische oder adoptierte Kind

des\*der anderen adoptieren, ohne dass letztere\*r den rechtlichen Elternstatus verliert. Gleichbehandlung gleichgeschlechtlicher Paare bedeutet auch, dass sie die Möglichkeit bekommen, gemeinsam zu adoptieren.

- Die Beseitigung diskriminierender Hindernisse beim Zugang zur Elternschaft sollte beinhalten, dass gleichgeschlechtliche Paare genauso wie andere Paare das Recht auf künstliche Befruchtung erhalten. In vielen Ländern können unfruchtbare verschiedengeschlechtliche Paare Möglichkeiten der künstlichen Befruchtung nutzen, bei denen Spendersamen und/oder -eizellen verwendet werden. In ein paar Ländern können Frauen, die selbst keine Kinder austragen können, auch eine Leihmutter beauftragen. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung setzt die Gleichbehandlung verschieden- und gleichgeschlechtlicher Paare beim Zugang zu Reproduktionsmedizin sowie bei der automatischen Anerkennung des zweiten Elternteils voraus: Der\*die gleichgeschlechtliche Partner\*in des Elternteils, der das Kind dank Techniken der künstlichen Befruchtung zur Welt bringt, sollte automatisch als zweiter rechtlicher Elternteil anerkannt werden.
- Die Gleichbehandlung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen ist ganz klar unvereinbar mit Konversionstherapien, d. h. Praktiken, die Homosexuelle zu Heterosexuellen machen sollen. Solche „Therapien“ beruhen auf der irrigen Annahme, dass LGBTI-Personen unter einer Krankheit leiden, die geheilt werden könne. Solche Praktiken sollten generell verboten werden.

Andere gruppenspezifische Bestimmungen sollen den besonderen Herausforderungen gerecht werden, denen sich Transgender und Intersexuelle gegenübersehen, wenn sie ihre Identität ausleben möchten. Dabei geht es um Folgendes:

- Transgender-Identitäten entpathologisieren. Dazu muss in drei Bereichen angesetzt werden:
  - Transgeschlechtlichkeit nicht als psychische Störung in den nationalen klinischen Klassifikationen einstufen.
  - Transgender-Personen die Möglichkeit zur Änderung ihres personenstandsrechtlichen Geschlechts geben (Geschlechtsangabe, Vornamen). Da Transgeschlechtlichkeit *keine* psychische Störung ist, sollten Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem Geburts-geschlecht übereinstimmt, auch nicht psychiatrisch behandelt werden, um die eigene Geschlechtswahrnehmung dem biologischen Geschlecht anzupassen. Vielmehr sollten Transgender-Personen Anspruch auf rechtliche Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität bekommen.
  - Die personenstandsrechtliche Geschlechtsanerkennung nicht von medizinischen Auflagen abhängig machen, wie Sterilisierung, geschlechtsangleichenden Operationen und/oder Behandlungen oder psychiatrischen Diagnosen.
- Eine nichtbinäre Geschlechtsoption in Geburtsurkunden und anderen Identitätspapieren zulassen. Dies ist für die Anerkennung von Intersexuellen und nichtbinären Transgender-Personen, die sich selbst weder als Mann noch als Frau sehen, ein entscheidender Schritt.
- Medizinisch nicht notwendige geschlechtsnormierende Behandlungen oder chirurgische Eingriffe bei Minderjährigen aufschieben, bis sie in voller Kenntnis der Sachlage ihre Einwilligung geben können. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um den körperlichen und seelischen Leidensdruck zu vermeiden, der durch fremdbestimmte Eingriffe entstehen kann und der häufig stärker ist als die Stigmatisierung, zu der es kommen kann, wenn die äußeren Geschlechtsorgane nicht „normal“ genug aussehen, um klar als weiblich oder männlich zu gelten.

## 1.2. Ist die rechtliche Gleichstellung von LGBTI in den OECD-Ländern gewährleistet?

Auf diesem Schema aufbauend wurde ein Fragebogen konzipiert, um zu untersuchen, ob die oben genannten gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Vorschriften zur Gleichstellung von LGBTI in den

OECD-Ländern verabschiedet wurden (Stand: 30. Juni 2019). Für die geltenden Bestimmungen zugunsten von LGBTI umfasst der Fragebogen auch Angaben zum Jahr des Inkrafttretens. Die Erfassung dieser Informationen durch die OECD erfolgte auf der Grundlage einer Analyse der nationalen Gesetzesbestimmungen und -änderungen, die von der überwiegenden Mehrzahl der in diesem Bericht berücksichtigten Länder geprüft wurde (33/35).

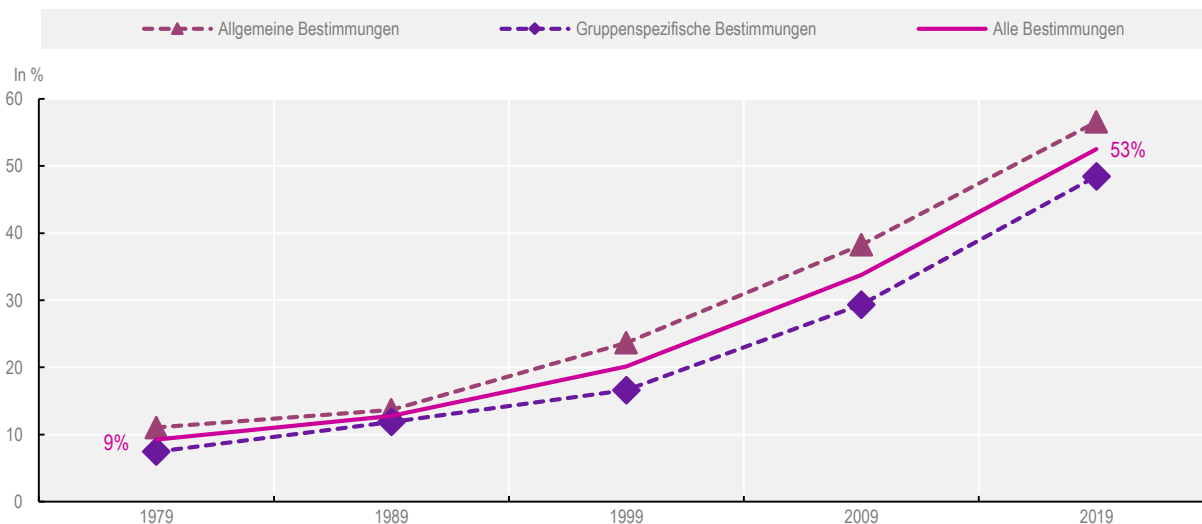
Anhand der so ermittelten Daten wird der Grad der rechtlichen Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen berechnet, gemessen am Anteil der in Abschnitt 1.1 dargestellten Bestimmungen zur Gleichstellung von LGBTI, die in einem gegebenen OECD-Land in Kraft sind. Dabei wird den allgemeinen und den gruppenspezifischen Bestimmungen jeweils das gleiche Gewicht zugewiesen, was auch innerhalb der zweiten Kategorie für die LGB- und die TI-spezifischen Regelungen so gehandhabt wird (vgl. Abbildung 1.2).

### 1.2.1. Die rechtliche Gleichstellung von LGBTI im OECD-Raum ist unzureichend, verbessert sich jedoch

Die OECD-Länder haben erst etwas mehr als die Hälfte des Wegs zur vollen rechtlichen Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen zurückgelegt – 2019 waren es 53 %. Es wurden jedoch große Fortschritte erzielt. Ende der 1970er Jahre waren weniger als 10 % der für die Gleichstellung von LGBTI entscheidenden Bestimmungen in Kraft. Dieser Anteil hat sich seither fast um das Sechsfache erhöht. Die größten Fortschritte wurden in den letzten zwanzig Jahren verzeichnet, was sowohl der Verabschiedung allgemeiner als auch gruppenspezifischer Bestimmungen zu verdanken ist (Abbildung 1.1).

#### Abbildung 1.1. Im OECD-Raum schreitet die rechtliche Gleichstellung von LGBTI voran

Entwicklung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI zwischen 1979 und 2019, OECD-Raum (alle Bestimmungen zusammengenommen, allgemeine Bestimmungen, gruppenspezifische Bestimmungen)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die im OECD-Raum im Zeitraum 1979-2019 in Kraft getreten sind. Dabei wird zwischen allen Bestimmungen zusammengenommen, allgemeinen Bestimmungen und gruppenspezifischen Bestimmungen differenziert.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019).


StatLink  <https://stat.link/62uhni>

Abbildung 1.2 enthält ergänzende Informationen. Sie zeigt den Grad der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI im Jahr 2019 in den 15 im OECD-Fragebogen behandelten Teilbereichen sowie dessen Veränderung im Zeitraum 1999-2019. Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass der Teilbereich „Schutz der bürgerlichen Freiheitsrechte von LGBTI“ (Stand 2019) am stärksten zur rechtlichen Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen beigetragen hat. Im OECD-Raum gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, die das Recht auf freie Meinungsäußerung oder die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sexueller und geschlechtlicher Minderheiten ausdrücklich einschränken. In einigen OECD-Ländern wurden aber Versuche unternommen, Gesetze zum Verbot „homosexueller Propaganda“ zu verabschieden. Außerdem wurde in einigen Ländern die Organisation friedlicher öffentlicher LGBTI-Veranstaltungen wie Pride-Events erschwert und die Anmeldung, Tätigkeit oder Finanzierung von Vereinigungen zum Schutz der Menschenrechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen behindert.

Abbildung 1.2 zeigt auch, dass die OECD-Länder im Zeitraum 1999-2019 in den folgenden fünf Teilbereichen die größten Fortschritte erzielten:

- *Rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften*: Gleichgeschlechtliche Ehen waren 2019 in 20 OECD-Ländern (zumindest in einigen Landesteilen) zulässig, 1999 dagegen in keinem OECD-Land.
- *Gleiche Adoptionsrechte*: 2019 war in 20 OECD-Ländern sowohl die Stiefkind- bzw. Sukzessiv-Adoption als auch die gemeinsame Adoption in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften zulässig, 1999 war dies lediglich in einem OECD-Land der Fall.
- *Schutz von LGBTI vor Diskriminierung*: Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund der sexuellen Orientierung war 2019 z. B. in 32 OECD-Ländern verboten, 1999 nur in 11 OECD-Ländern.
- *Für LGBTI zuständige Gleichstellungsstellen, Ombudsstellen oder Menschenrechtskommissionen*: Über eine Menschenrechtsinstitution, die den Auftrag hat, Opfer von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu unterstützen, verfügten 2019 z. B. 29 OECD-Länder, im Vergleich zu 6 Ländern im Jahr 1999.
- *Schutz im Ausland verfolgter LGBTI-Geflüchteter*: 2019 erkannten beispielsweise 24 Länder Verfolgung (bzw. begründete Furcht vor Verfolgung) aufgrund der sexuellen Orientierung als legitimen Asylgrund an, 1999 waren es 4 OECD-Länder.

Allgemeine und gruppenspezifische Bestimmungen tragen zwar in fast gleichem Maße zur Verbesserung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI bei, die OECD-Länder sind im Bereich der gruppenspezifischen Bestimmungen allerdings weniger aktiv. Abbildung 1.3 macht deutlich, dass es nach wie vor zu wenige gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Rechte von Transgender-Personen und Intersexuellen gibt. So waren 2019 zwar 59 % des Katalogs der LGB-spezifischen Bestimmungen abgedeckt, aber nur 38 % der für die Gleichstellung von Transgender und Intersexuellen relevanten Bestimmungen. In den letzten zehn Jahren haben die OECD-Länder diesbezüglich jedoch aufgeholt und mehr TI-spezifische Bestimmungen verabschiedet. Besonders große Fortschritte wurden im OECD-Raum im Hinblick auf die Entpathologisierung bei der personenstandsrechtlichen Anerkennung des empfundenen Geschlechts erzielt. 2019 konnten Transgender in 15 OECD-Ländern (zumindest in einigen Landesteilen) ihr personenstandsrechtliches Geschlecht (Geschlechtsangabe, Vorname) in Geburtsurkunden und anderen Identitätspapieren ändern lassen, ohne medizinische Auflagen erfüllen zu müssen. 2009 war in *keinem* OECD-Land eine personenstandsrechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts ohne vorhergehende Sterilisierung, geschlechtsangleichende Operation und/oder Behandlung bzw. psychiatrische Diagnose möglich.



## Abbildung 1.2. Die rechtliche Gleichstellung von LGBTI variiert im Zeitverlauf und je nach Teilbereich erheblich

Rechtliche Gleichstellung von LGBTI in den 15 im OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI behandelten Teilbereichen (Stand 2019 in Prozent und Veränderung zwischen 1999 und 2019 in Prozentpunkten)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Grad der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI in den 15 Teilbereichen, die im OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI behandelt werden, im Jahr 2019 (in Prozent) sowie die Veränderung im Zeitraum 1999-2019 (in Prozentpunkten). Die Veränderung der rechtlichen Gleichstellung im Zeitraum 1999-2019 wurde aus zwei Gründen gemessen: 1. weil die größten Fortschritte bei der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI in den letzten zwanzig Jahren erzielt wurden (Abbildung 1.1) und 2. weil 1999-2009 der erste Zehnjahreszeitraum nach dem Zusammenbruch des kommunistischen Regimes in Osteuropa Anfang der 1990er Jahre war, in dem alle OECD-Länder politisch unabhängig waren. Die in der Abbildung verwendete Abkürzung „Gwt.“ steht für „Gewichtung“. Die entsprechenden Prozentsätze zeigen, dass die allgemeinen und die gruppenspezifischen Bestimmungen bei der Ermittlung des Grads der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI in den 15 Teilbereichen gleich gewichtet wurden. Das heißt, dass jedem der 5 Teilbereiche der allgemeinen Bestimmungen ein Gewicht von 10 % und jedem der 10 Teilbereiche der gruppenspezifischen Bestimmungen ein Gewicht von 5 % zugewiesen wurde.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/omjtxi>

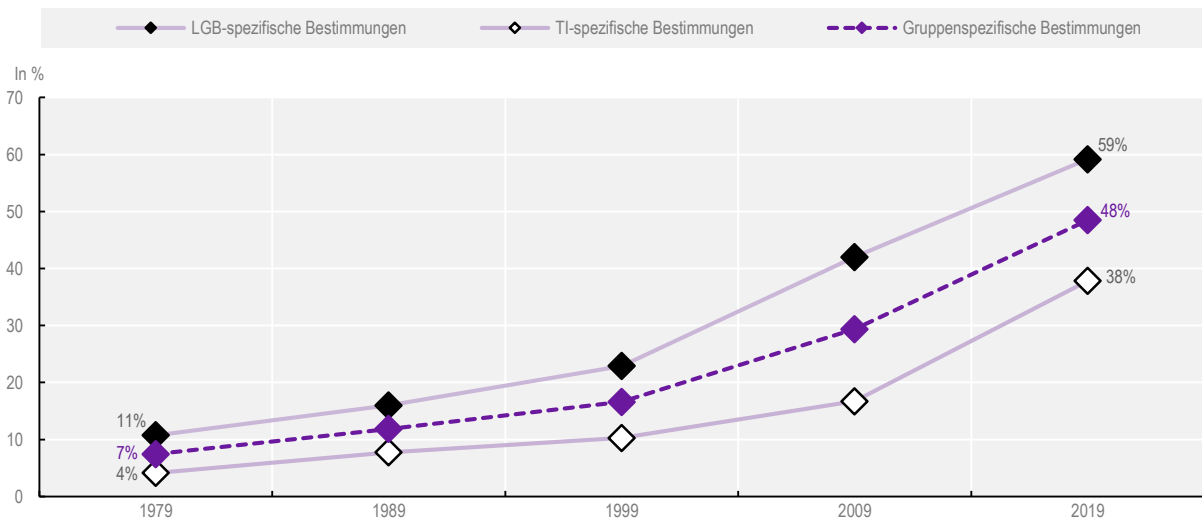
### 1.2.2. Grad und Trends sind von Land zu Land unterschiedlich, es wurden jedoch überall Fortschritte erzielt

Beim Grad der rechtlichen Gleichstellung sind im Ländervergleich beträchtliche Unterschiede zu erkennen. Die entsprechenden Werte liegen zwischen 25 % in den diesbezüglich am wenigsten aktiven Ländern – Japan, Türkei und Korea – und 79 % in den aktivsten – Kanada, Portugal und Frankreich (Abbildung 1.4). 2019 waren

die EU-Länder unter den OECD-Ländern mit überdurchschnittlich starker rechtlicher LGBTI-Gleichstellung überrepräsentiert. Zurückzuführen ist dies auf den strikten Normenrahmen zur Gleichstellung von LGBTI, der von den EU-Institutionen vorgegeben wurde.

### Abbildung 1.3. Bei der rechtlichen Gleichstellung von Transgender und Intersexuellen sind die OECD-Länder in Verzug, holen aber allmählich auf

Entwicklung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI zwischen 1979 und 2019, OECD-Raum (gruppenspezifische Bestimmungen insgesamt, LGB-spezifische Bestimmungen, TI-spezifische Bestimmungen)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die im OECD-Raum im Zeitraum 1979-2019 in Kraft getreten sind. Dabei wird zwischen gruppenspezifischen Bestimmungen insgesamt, LGB-spezifischen Bestimmungen und TI-spezifischen Bestimmungen differenziert.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019).

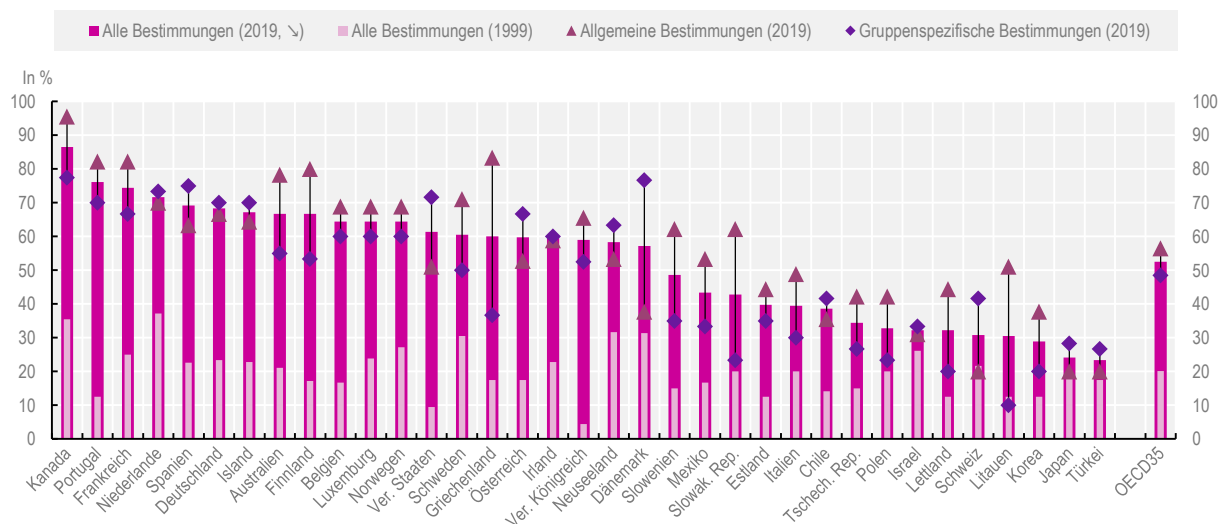
StatLink  <https://stat.link/jn8qmb>

Insgesamt lassen sich die OECD-Länder in drei Gruppen einteilen:

- Länder mit schwachen Ergebnissen, die sowohl im Hinblick auf den Grad der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI im Jahr 2019 als auch auf Gleichstellungsfortschritte seit 1999 unter dem Durchschnitt liegen (14 Länder: Chile, Estland, Israel, Italien, Japan, Korea, Lettland, Litauen, Mexiko, Polen, Schweiz, Slowakische Republik, Tschechische Republik und Türkei),
- Länder mit mittleren Ergebnissen, in denen die bisherige Entwicklung vermuten lässt, dass sich ihre Position im Verhältnis zum OECD-Durchschnitt in naher Zukunft zum Besseren (Slowenien) oder zum Schlechteren (Dänemark, Neuseeland und Schweden) verändern könnte,
- Länder mit guten Ergebnissen, die sowohl im Hinblick auf den Grad der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI im Jahr 2019 als auch auf die Gleichstellungsfortschritte seit 1999 über dem Durchschnitt liegen (17 Länder: Australien, Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Kanada, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten).

## Abbildung 1.4. Alle OECD-Länder haben bei der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI Fortschritte erzielt


Rechtliche Gleichstellung von LGBTI 1999 und 2019, nach OECD-Land (alle Bestimmungen zusammengenommen, allgemeine Bestimmungen, gruppenspezifische Bestimmungen)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die 1999 und 2019 in den einzelnen OECD-Ländern in Kraft waren. Die Werte für 1999 beziehen sich auf die Gesamtheit der Bestimmungen. Für das Jahr 2019 wird zwischen allen Bestimmungen zusammengenommen, allgemeinen Bestimmungen und gruppenspezifischen Bestimmungen differenziert.

(\) in der Legende bezieht sich auf die Variable, nach der die Länder von links nach rechts in absteigender Reihenfolge angeordnet sind.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019).

StatLink  <https://stat.link/0ahtgn>

Im Ländervergleich sind zwar beträchtliche Unterschiede festzustellen, es machen jedoch *alle* OECD-Länder Fortschritte (Abbildung 1.4). Am größten waren die Fortschritte in Portugal (+63 Prozentpunkte, Anstieg von 13 % auf 76 %), am geringsten in der Türkei (+5 Prozentpunkte, Anstieg von 18 % auf 23 %).

Zwischen den früheren Ergebnissen der OECD-Länder bei der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der gegenwärtigen Situation besteht nur ein bedingter Zusammenhang. Zwischen 1999 und 2019 waren sowohl positive als auch negative Entwicklungen zu beobachten. Sieben Länder, die 1999 unter dem OECD-Durchschnitt lagen, konnten 2019 überdurchschnittliche Ergebnisse vorweisen: Belgien, Finnland, Griechenland, Österreich, Portugal, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten. Portugal und das Vereinigte Königreich machten im Zeitraum 1999-2019 besonders große Fortschritte. Im Vereinigten Königreich hat die rechtliche Gleichstellung von LGBTI beispielsweise um 55 Prozentpunkte zugenommen, von 16 Prozentpunkten unter dem OECD-Durchschnitt im Jahr 1999 auf 6 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt 2019. Im Gegensatz dazu sind zwei Länder – Israel und die Schweiz – 2019 unter den Durchschnitt abgerutscht, obwohl sie 1999 noch über dem OECD-Durchschnitt lagen. Ihre Ergebnisse haben sich deutlich verschlechtert. Israel lag 1999 beispielsweise 6 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt, 2019 aber 21 Prozentpunkte darunter. Diese Verschlechterungen sind nicht auf Rückschritte zurückzuführen. Sie sind vielmehr einem im Vergleich zu anderen OECD-Ländern deutlich langsameren Fortschrittstempo geschuldet.

### 1.2.3. Auch in den am besten abschneidenden Ländern bleibt noch viel zu tun bis zur vollständigen rechtlichen Gleichstellung von LGBTI

Tabelle 1.1 gibt Aufschluss darüber, inwieweit die verschiedenen Arten gesetzlicher Bestimmungen zugunsten von LGBTI in den OECD-Ländern verabschiedet wurden, und zwar aufgegliedert in die drei oben genannten Ländergruppen, d. h. Länder mit schwachen, mittleren und guten Ergebnissen. Dabei zeigt sich, dass selbst gut abschneidende Länder von einer vollen rechtlichen Gleichstellung von LGBTI noch weit entfernt sind.

Mehrere Länder mit guten Ergebnissen haben noch nicht alle Bestimmungen verabschiedet, die in einer Mehrzahl der Länder mit schwachen und mittleren Ergebnissen in Kraft sind. Darüber hinaus gibt es viele Bestimmungen, die nur in einer geringen Zahl von Ländern umgesetzt wurden. Gesetzliche Bestimmungen zu Hassverbrechen und Hassreden in Bezug auf Geschlechtsmerkmale sind z. B. lediglich in einem OECD-Land (Kanada) landesweit in Kraft. Konversionstherapien sind nur in drei OECD-Ländern und nur auf subnationaler Ebene verboten. Es ist wichtig, dass die am besten abschneidenden Länder weiterhin Führungsstärke unter Beweis stellen und wegweisende Bestimmungen verabschieden, damit diese allmählich zum Standard werden.

#### Tabelle 1.1. Unter den schwer umsetzbaren und wegweisenden gesetzlichen Bestimmungen sind Vorschriften zur Gleichstellung von Transgender und Intersexuellen überrepräsentiert

Verbreitung gesetzlicher Bestimmungen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI in den drei Ländergruppen (Stand: 30. Juni 2019)

|   | Anteil der Länder, in denen die gesetzliche(n) Bestimmung(en) landesweit in Kraft ist/sind |                                  |                              |
|---|--|----------------------------------|------------------------------|
|   | Länder mit schwachen Ergebnissen   | Länder mit mittleren Ergebnissen | Länder mit guten Ergebnissen |
| <b>LEICHT UMSETZBARE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN</b>   |  |                                  |                              |
| <u>Schutz der bürgerlichen Freiheitsrechte von LGBTI: Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit</u>   | 100 %  | 100 %                            | 100 %                        |
| <u>Gleichbehandlung einvernehmlicher gleich- und verschiedengeschlechtlicher sexueller Handlungen: keine Kriminalisierung einvernehmlicher homosexueller Handlungen; gleiches Mindestalter für homo- und heterosexuelle Handlungen</u>  | Mehrheit: 93 %   | 100 %                            | 100 %                        |
| <u>Personenstandsrechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts</u>   | Mehrheit: 86 %   | 100 %                            | 100 %                        |
| <u>Schutz von LGBTI vor Diskriminierung: Verbot von Diskriminierung aufgrund der SO im Erwerbsleben und in vielen anderen Bereichen</u>   | Mehrheit: 64 %   | 100 %                            | Mehrheit: 94 %               |
| <u>Für LGBTI zuständige Menschenrechtsinstitution: Menschenrechtsinstitution mit dem Auftrag, Opfer von Diskriminierung aufgrund der SO zu unterstützen</u>   | Mehrheit: 64 %   | 100 %                            | Mehrheit: 94 %               |
| <b>MITTELSCHWER UMSETZBARE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN</b>   |  |                                  |                              |
| <u>Für LGBTI zuständige Menschenrechtsinstitution: Menschenrechtsinstitution mit dem Auftrag, Opfer von Diskriminierung aufgrund der GI zu unterstützen</u>   | Minderheit: 50 %   | Mehrheit: 75 %                   | Mehrheit: 82 %               |
| <u>Schutz von LGBTI vor Gewalt: Gesetzliche Bestimmungen zu Hassverbrechen und Hassreden in Bezug auf die SO</u>  | Minderheit: 29 %   | Mehrheit: 75 %                   | Mehrheit: 59 %               |
| <u>Gleiche Adoptionsrechte: Möglichkeit der Stiefkind-/Sukzessivadoption und gemeinschaftlichen Adoption in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften</u>  | 0 %  | Mehrheit: 75 %                   | Mehrheit: 94 %               |
| <u>Rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften: Möglichkeit der gleichgeschlechtlichen Ehe</u>  | 0 %  | Mehrheit: 75 %                   | Mehrheit: 88 %               |
| <u>Gleicher Zugang zu künstlicher Befruchtung: Gleichstellung gleich- und verschiedengeschlechtlicher Paare im Hinblick auf den Zugang zu Insemination und/oder In-vitro-Fertilisation (IVF); bei gleichem Zugang zu Insemination und/oder IVF für gleichgeschlechtliche Partner, automatische Anerkennung des zweiten Elternteils; Gleichbehandlung beim Zugang zu Leihmutterchaft</u> | Minderheit: 7 %  | Mehrheit: 75 %                   | Mehrheit: 71 %               |

|   | Anteil der Länder, in denen die gesetzliche(n) Bestimmung(en) landesweit in Kraft ist/sind |                                  |                              |
|---|--|----------------------------------|------------------------------|
|   | Länder mit schwachen Ergebnissen   | Länder mit mittleren Ergebnissen | Länder mit guten Ergebnissen |
| <b>SCHWER UMSETZBARE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN</b>   |  |                                  |                              |
| <u>Schutz im Ausland verfolgter LGBTI-Geflüchteter: Ausdrückliche Anerkennung von Verfolgung aufgrund der SO als legitimen Asylgrund</u>                    | Minderheit: 36 %   | Minderheit: 50 %                 | 100 %                        |
| <u>Schutz im Ausland verfolgter LGBTI-Geflüchteter: Ausdrückliche Anerkennung von Verfolgung aufgrund der GI als legitimen Asylgrund</u>                    | Minderheit: 29 %   | Minderheit: 50 %                 | Mehrheit: 88 %               |
| <u>Schutz von LGBTI vor Diskriminierung: Verbot von Diskriminierung aufgrund der GI im Erwerbsleben und in vielen anderen Bereichen</u>                     | Minderheit: 21 %   | Minderheit: 50 %                 | Mehrheit: 88 %               |
| <u>Für LGBTI zuständige Menschenrechtsinstitution: Menschenrechtsinstitution mit dem Auftrag, Opfer von Diskriminierung aufgrund der GM zu unterstützen</u> | Minderheit: 7 %  | Minderheit: 25 %                 | Mehrheit: 59 %               |
| <u>Keine medizinischen Auflagen für die personenstandsrechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts</u>  | Minderheit: 7 %  | Minderheit: 25 %                 | Mehrheit: 59 %               |
| <u>Aufschub medizinisch nicht notwendiger geschlechtsnormierender Behandlungen oder chirurgischer Eingriffe bei intersexuellen Minderjährigen</u>           | Minderheit: 29 %   | Minderheit: 50 %                 | Mehrheit: 53 %               |
| <b>WEGWEISENDE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN</b>   |  |                                  |                              |
| <u>Schutz von LGBTI vor Diskriminierung: Verbot von Diskriminierung aufgrund der GM im Erwerbsleben und in vielen anderen Bereichen</u>                     | 0 %  | 0 %                              | Minderheit: 47 %             |
| <u>Schutz von LGBTI vor Gewalt: Gesetzliche Bestimmungen zu Hassverbrechen und Hassreden in Bezug auf GI</u>  | 0 %  | Minderheit: 25 %                 | Minderheit: 35 %             |
| <u>Schutz im Ausland verfolgter LGBTI-Geflüchteter: Ausdrückliche Anerkennung von Verfolgung aufgrund der GM als legitimen Asylgrund</u>                    | 0 %  | Minderheit: 25 %                 | Minderheit: 29 %             |
| <u>Keine Einstufung von Transsexualität als psychische Erkrankung in nationalen klinischen Klassifikationen</u>   | 0 %  | Minderheit: 25 %                 | Minderheit: 24 %             |
| <u>Nichtbinäre Geschlechtsoption in Geburtsurkunden und anderen Identitätspapieren</u>  | 0 %  | Minderheit: 25 %                 | Minderheit: 24 %             |
| <u>Schutz von LGBTI vor Diskriminierung: verfassungsrechtliches Verbot von Diskriminierung aufgrund von SO, GI und/oder GM</u>                              | Minderheit: 7 %  | Minderheit: 50 %                 | Minderheit: 12 %             |
| <u>Schutz von LGBTI vor Gewalt: Gesetzliche Bestimmungen zu Hassverbrechen und Hassreden in Bezug auf GM</u>  | 0 %  | 0 %                              | Minderheit: 6 %              |
| <u>Verbot von Konversionstherapien</u>  | 0 %  | 0 %                              | 0 %                          |

Anmerkung: „Leicht umsetzbare gesetzliche Bestimmungen“ sind gesetzliche Bestimmungen, die in allen Ländergruppen, einschließlich der Länder mit schwachen Ergebnissen, von der Mehrzahl der Länder verabschiedet wurden. „Mittelschwer umsetzbare gesetzliche Bestimmungen“ sind gesetzliche Bestimmungen, die nur in den Ländergruppen mit mittleren und guten Ergebnissen von der Mehrzahl der Länder verabschiedet wurden. „Schwer umsetzbare gesetzliche Bestimmungen“ sind gesetzliche Bestimmungen, die nur in der Ländergruppe mit guten Ergebnissen von der Mehrzahl der Länder verabschiedet wurden. „Wegweisende Bestimmungen“ sind gesetzliche Bestimmungen, die in allen Ländergruppen, einschließlich der Länder mit guten Ergebnissen, nur von einer Minderheit der Länder verabschiedet wurden. „SO“ steht für „sexuelle Orientierung“, „GI“ für „Geschlechtsidentität“ und „GM“ für „Geschlechtsmerkmale“. Rosa schattierte Zellen zeigen an, dass die betreffenden rechtlichen Bestimmungen in der Mehrheit der Länder der jeweiligen Gruppe in Kraft sind.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019).

### 1.3. Warum die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen in der Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist

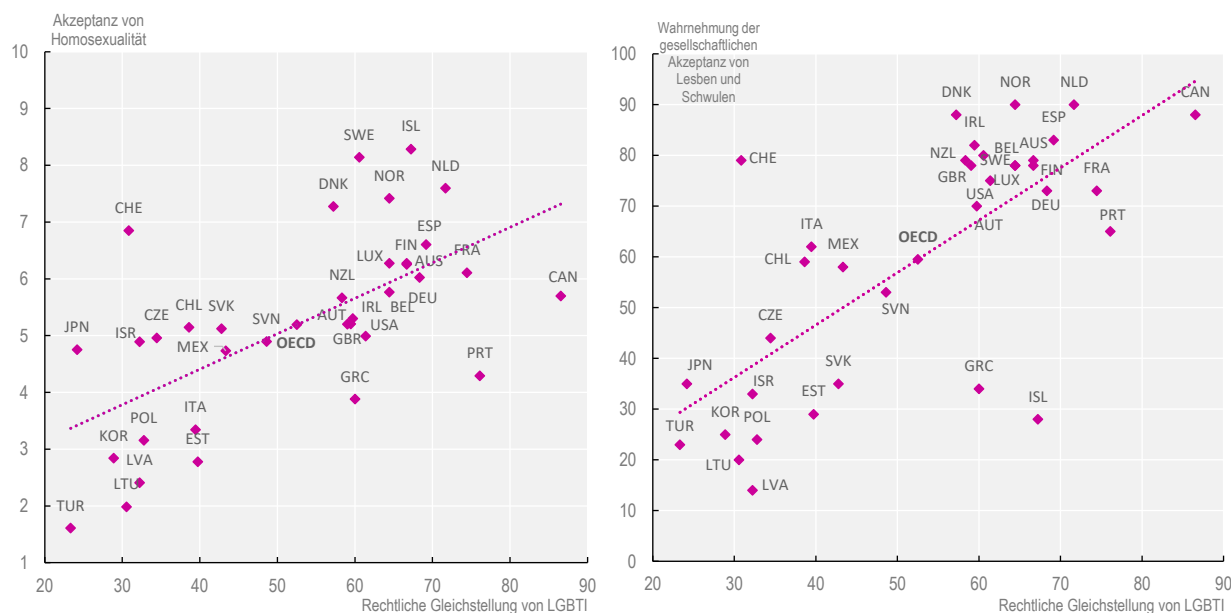
So schwierig es manchmal sein mag, Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von LGBTI zu erzielen, macht sich dies doch in vielerlei Hinsicht bezahlt: Dieser Bericht liefert neue Belege dafür, dass die Gleichstellung von LGBTI nicht nur die gesellschaftliche Akzeptanz und die Lebensqualität der betreffenden Personen selbst erhöht, sondern dass sie sich auch positiv auf die Geschlechtergleichstellung insgesamt und die Wirtschaftsleistung auswirkt.

### 1.3.1. Rechtliche Gleichstellung und gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTI

Länder, in denen sexuelle und geschlechtliche Minderheiten eher akzeptiert werden, verabschieden mit höherer Wahrscheinlichkeit gesetzliche Bestimmungen zur Sicherung der Chancen und Rechte von LGBTI. Die Daten zeigen jedoch auch, dass gesetzliche Änderungen zugunsten von LGBTI Veränderungen der Einstellungen gegenüber dieser Population nach sich ziehen. Menschen sehen Gesetzesänderungen als Ausdruck veränderter gesellschaftlicher Normen und sind vielfach bereit, sich diesem Wandel anzupassen (Tankard, M. und E. Paluck, 2017<sup>[3]</sup>). In den europäischen Ländern etwa, in denen gleichgeschlechtliche Ehen zulässig sind, nahm die Akzeptanz von Homosexualität wesentlich rascher zu, nachdem Maßnahmen zur Anerkennung gleichgeschlechtlicher Beziehungen ergriffen worden waren (Aksoy et al., 2020<sup>[4]</sup>). In den US-Bundesstaaten wiederum führte die Legalisierung der gleichgeschlechtlichen Ehe zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit von Personen, die in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften leben. Grund dafür war eine positivere Einstellung gegenüber Homosexualität und ein dementsprechender Rückgang der Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen (Sansone, 2019<sup>[5]</sup>).

#### Abbildung 1.5. Zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der Akzeptanz von Lesben und Schwulen besteht ein positiver Zusammenhang

Zusammenhang zwischen rechtlicher Gleichstellung von LGBTI, Akzeptanz von Homosexualität (linker Teil) und Wahrnehmung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Lesben und Schwulen auf lokaler Ebene (rechter Teil)



Anmerkung: „Rechtliche Gleichstellung von LGBTI“ bezieht sich auf den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die 2019 in den einzelnen OECD-Ländern in Kraft waren. „Akzeptanz von Homosexualität“ im linken Teil wurde auf einer 10-Punkte-Skala gemessen. 1 bedeutete, dass man Homosexualität unter keinen Umständen in Ordnung findet, und 10, dass man Homosexualität in jedem Fall in Ordnung findet. Die zugrunde liegende Frage lautete: *Können Sie mir bitte sagen, ob Sie Homosexualität unter keinen Umständen in Ordnung finden, in jedem Fall in Ordnung finden oder irgendwas dazwischen. Verwenden Sie dazu bitte die folgende Skala.* Die Frage war im AsiaBarometer, im European Values Survey, im Latinobarometro und im World Values Survey Teil eines Fragenkomplexes zu kontroversen Verhaltensweisen und Themen (z. B. Abtreibung, Scheidung, Sterbehilfe, Prostitution usw.). Berücksichtigt wurden nur die Erhebungsrounden nach 2001. „Wahrnehmung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Lesben und Schwulen auf lokaler Ebene“ im rechten Teil bezieht sich auf den Anteil der Befragten im Gallup World Poll von 2018, die ihre Wohngegend als angenehmes Lebensumfeld für Lesben und Schwule betrachten. Die zugrunde liegende Frage lautete: *Ist die Stadt oder die Region, in der Sie leben, ein guter oder kein guter Ort zum Leben für Homosexuelle?*

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019), Datenzusammenstellung der OECD aus AsiaBarometer, European Values Survey, Latinobarometro, World Values Survey und Gallup World Poll.


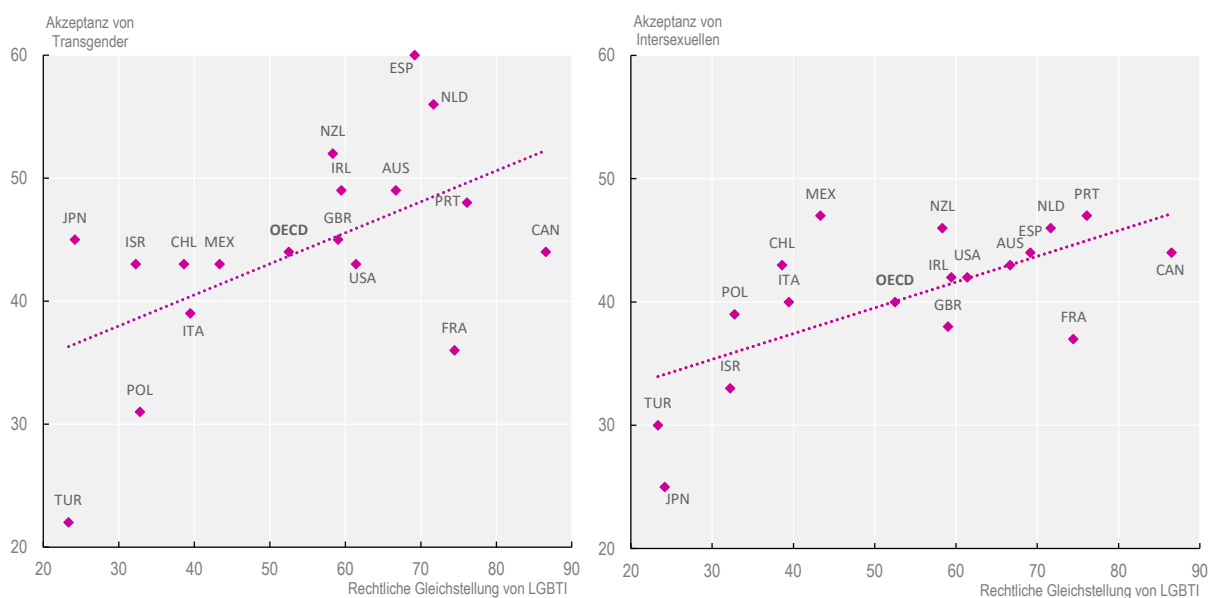
StatLink  <https://stat.link/qadgbf>

Abbildung 1.5 und Abbildung 1.6 lassen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der rechtlichen Gleichstellung und der Akzeptanz von LGBTI erkennen. Eine Verbesserung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI vom Durchschnittswert der drei diesbezüglich am schlechtesten abschneidenden OECD-Länder (Türkei, Japan und Korea) auf den Durchschnittswert der drei am besten abschneidenden Länder (Kanada, Portugal und Frankreich) von 25 % auf 79 % geht mit folgenden Entwicklungen einher:

- Verbesserung um 2,5 Punkte auf einer 10-Punkte-Skala zur Messung der Akzeptanz von Homosexualität, von 3 auf 5,5 Punkte (Abbildung 1.5, linker Teil)
- fast 200%iger Anstieg des Anteils der Befragten, die ihre Wohngegend als angenehmes Lebensumfeld für Lesben und Schwule betrachten, von 28 % auf 75 % (Abbildung 1.5, rechter Teil)
- mehr als 25%iger Anstieg des Anteils der Befragten, die Transgender akzeptieren, von 34 % auf 43 % (Abbildung 1.6)
- mehr als 50%iger Anstieg des Anteils der Befragten, die Intersexuelle akzeptieren, von 28 % auf 43 % (Abbildung 1.6, rechter Teil)

### Abbildung 1.6. Zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der Akzeptanz von Transgender und Intersexuellen besteht ein positiver Zusammenhang

Zusammenhang zwischen rechtlicher Gleichstellung von LGBTI und Akzeptanz von Transgender (linker Teil) und Intersexuellen (rechter Teil)



Anmerkung: „Rechtliche Gleichstellung von LGBTI“ bezieht sich auf den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die 2019 in den einzelnen OECD-Ländern in Kraft waren. „Akzeptanz von Transgender“ im linken Teil bezieht sich auf den Anteil der Befragten in der ILGA-Erhebung von 2016, die die beiden folgenden Fragen mit „Ja“ beantworteten: 1. *Fänden Sie es akzeptabel, wenn sich ein Junge immer wie ein Mädchen kleiden und ausdrücken würde?* und 2. *Fänden Sie es akzeptabel, wenn sich ein Mädchen immer wie ein Junge kleiden und ausdrücken würde?* „Akzeptanz von Intersexuellen“ im rechten Teil bezieht sich auf den Anteil der Befragten in der ILGA-Erhebung von 2016, die die folgende Frage mit „Nein“ beantworteten: *Denken Sie, dass bei Kindern, deren Geschlechtsorgane bei der Geburt nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können, eine chirurgische Geschlechtszuweisung vorgenommen werden sollte?*

Quelle: ILGA-Erhebung 2016.

StatLink  <https://stat.link/o42ce0>

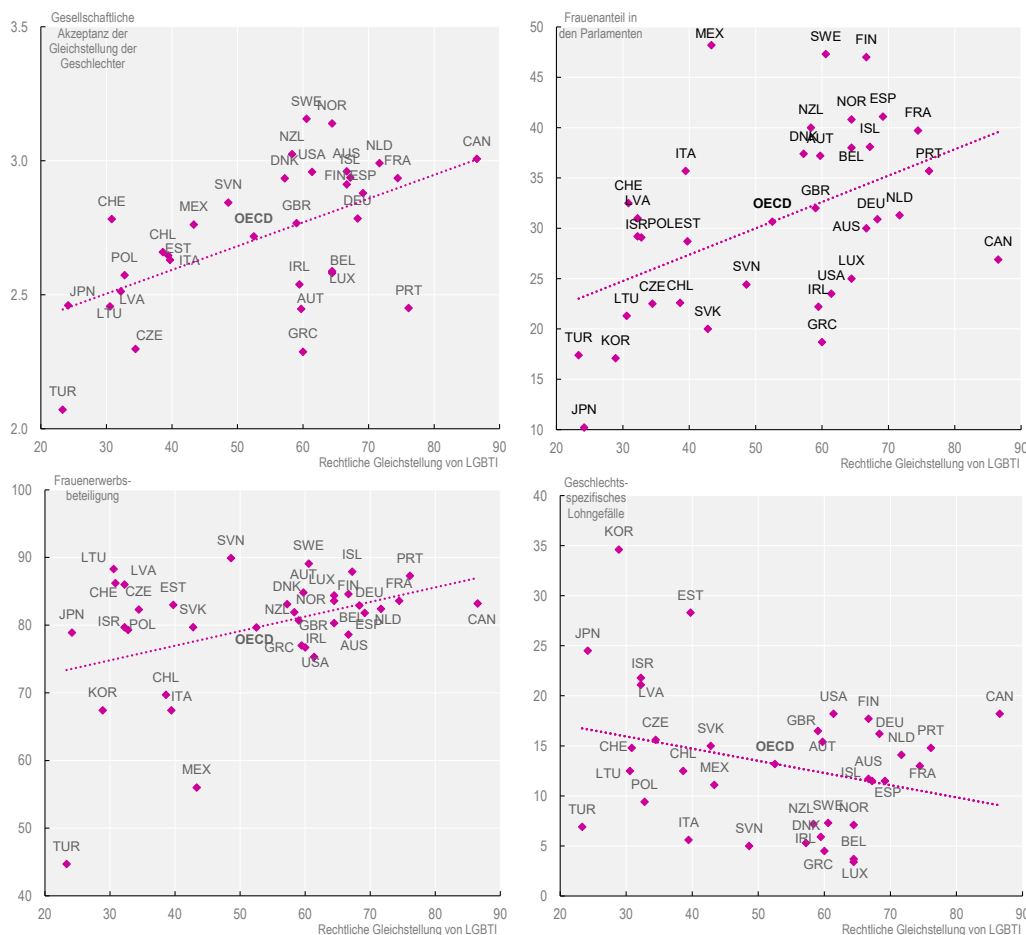
### 1.3.2. Rechtliche Gleichstellung von LGBTI und Gleichstellung der Geschlechter

Sowohl die Ausgrenzung von LGBTI als auch die traditionellen Geschlechternormen wurzeln in dem Irrglauben, dass 1. Menschen stets mit einem von nur zwei möglichen biologischen Geschlechtern (männlich oder weiblich) geboren werden, das perfekt zu ihrer Geschlechtsidentität passt, 2. Männer sich sexuell

eindeutig zu Frauen und Frauen eindeutig zu Männern hingezogen fühlen und 3. die Rollen von Männern und Frauen in verschiedengeschlechtlichen Partnerschaften biologisch determiniert sind. Dies deutet auf eine starke Korrelation zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und einer Gleichstellung der Geschlechter hin, die sich von den traditionellen Normen entfernt.

### Abbildung 1.7. Zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der Gleichstellung der Geschlechter besteht ein positiver Zusammenhang

Zusammenhang zwischen rechtlicher Gleichstellung von LGBTI, Akzeptanz der Gleichstellung der Geschlechter (linker Teil oben), Frauenanteil in den Parlamenten (rechter Teil oben), Frauenerwerbsbeteiligung (linker Teil unten) und geschlechtsspezifischem Lohngefälle (rechter Teil unten)



Anmerkung: „Rechtliche Gleichstellung von LGBTI“ bezieht sich auf den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die 2019 in den einzelnen OECD-Ländern in Kraft waren. „Gesellschaftliche Akzeptanz der Gleichstellung der Geschlechter“ im linken Teil oben bezieht sich auf den Durchschnittswert der Antworten auf folgende drei Fragen aus dem European Values Survey bzw. World Values Survey: 1. Wenn die Arbeitsplätze knapp sind, haben Männer eher Recht auf Arbeit als Frauen (stimme voll und ganz zu = 1, stimme zu = 2, stimme nicht zu = 3, stimme überhaupt nicht zu = 4), 2. In politischen Führungspositionen sind Männer allgemein besser als Frauen (stimme voll und ganz zu = 1, stimme zu = 2, stimme nicht zu = 3, stimme überhaupt nicht zu = 4) und 3. Eine Hochschulausbildung ist für Jungen wichtiger als für Mädchen (stimme voll und ganz zu = 1, stimme zu = 2, stimme nicht zu = 3, stimme überhaupt nicht zu = 4). Berücksichtigt wurden nur die Erhebungsrounden nach 2001. „Frauenanteil in den Parlamenten“ im rechten Teil oben bezieht sich auf das Jahr 2019, die entsprechenden Daten stammen aus der *OECD Government at a Glance Database*. „Frauenerwerbsbeteiligung“ im linken Teil unten bezieht sich auf die 25- bis 54-Jährigen 2018, die entsprechenden Daten stammen aus der *OECD Employment Database*. „Geschlechtsspezifisches Lohngefälle“ im rechten Teil unten ist definiert als die Differenz zwischen dem Medianverdienst von Männern und Frauen in Vollzeitbeschäftigung, geteilt durch den Medianverdienst vollzeitbeschäftigter Männer (ausgedrückt in Prozent). Die Daten beziehen sich auf 2017 oder einen früheren Zeitpunkt und stammen aus der *OECD Employment Database*.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019), Datenzusammenstellung der OECD aus European Values Survey, World Values Survey, *OECD Government at a Glance Database* und *OECD Employment Database*.

StatLink  <https://stat.link/xdzjue>



Abbildung 1.7 lässt in der Tat einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der Geschlechtergleichstellung erkennen. Eine Verbesserung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI vom Durchschnittswert der drei diesbezüglich am schlechtesten abschneidenden OECD-Länder auf den Durchschnittswert der drei am besten abschneidenden Länder geht mit folgenden Entwicklungen einher:

- Verbesserung um 1 Punkt auf einer 4-Punkte-Skala zur Messung der Akzeptanz der Gleichstellung der Geschlechter, von 2 auf 3 (Abbildung 1.7, linker Teil oben)
- Anstieg des Frauenanteils in den Parlamenten um mehr als 100 %, von 15 % auf 34 % (Abbildung 1.7, rechter Teil oben)
- Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung um ein Drittel, von 64 % auf 85 % (Abbildung 1.7, linker Teil unten)
- Rückgang des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen um 30 %, von 22 % auf 15 % (Abbildung 1.7, rechter Teil unten)

### **1.3.3. Rechtliche Gleichstellung von LGBTI und wirtschaftliche Entwicklung**

Wirtschaftliche Entwicklung begünstigt Bildung (Chevalier et al., 2013<sup>[6]</sup>) und damit auch die rechtliche Gleichstellung von LGBTI. Bildung ist in der Tat ein wesentlicher Erklärungsfaktor für die bei den Einstellungen gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten zu beobachtenden Unterschiede. Auf einer 10-Punkte-Skala zur Messung der Akzeptanz von Homosexualität weisen Hochschulabsolvent\*innen einen um 2 Punkte höheren Wert auf (6,1) als Personen, die höchstens einen Abschluss der Sekundarbereich I haben (4,1) (OECD, 2019<sup>[2]</sup>). Dies könnte z. T. auf die Korrelation zwischen Bildung und komplexem Denken zurückzuführen sein, das mit einer höheren Toleranz gegenüber Nonkonformität einhergeht (Ohlander, J., J. Batalova und J. Treas, 2005<sup>[7]</sup>).

Die rechtliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen erhöht umgekehrt aber auch die Wirtschaftsleistung, da dadurch die enormen Kosten der Diskriminierung von LGBTI-Personen eingedämmt werden (Carcillo, S. und M.-A. Valfort, 2018<sup>[8]</sup>). Die Diskriminierung von LGBTI führt zu einer geringeren Nachfrage nach LGBTI auf dem Arbeitsmarkt, was sich negativ auf deren Verdienst und Beschäftigungszugang auswirkt und sexuelle und geschlechtliche Minderheiten in Beschäftigungen mit geringeren Qualifikationsanforderungen drängt. Dies wird durch Effekte aufseiten des Arbeitskräfteangebots verstärkt. Durch die niedrigeren Löhne sinken nämlich auch die Arbeitsanreize. Die bedingt durch die Diskriminierung geringere Arbeitskräftenachfrage hat außerdem negative Auswirkungen auf die Produktivität von LGBTI-Personen, die weniger in Bildung und lebenslanges Lernen investieren, da sie davon ausgehen, dass sich ihre Bildungsinvestitionen weniger lohnen. Diese Abwärtsspirale führt letztendlich zu Produktionseinbußen, was sich wiederum in den öffentlichen Finanzen niederschlägt: Bei einem geringeren Produktions- und Lohnniveau sinken die staatlichen Einnahmen aus Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Sozialversicherungsabgaben. Durch die Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung steigen jedoch zugleich die öffentlichen Ausgaben für Arbeitslosenleistungen und Sozialtransfers für jene, die diskriminiert werden.

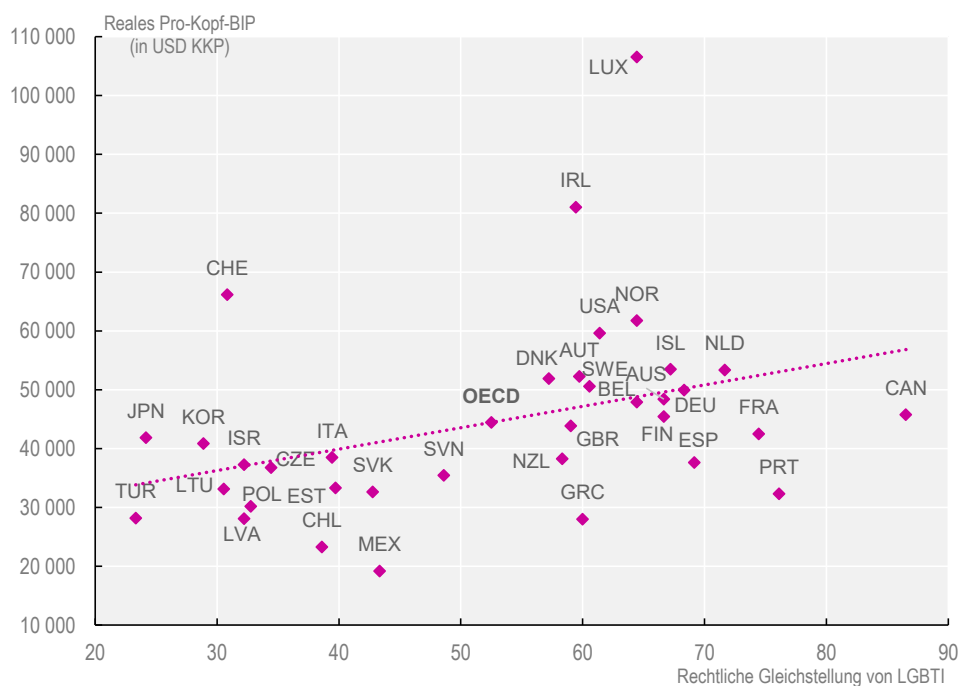
Diese unmittelbaren negativen Diskriminierungsfolgen machen jedoch nur einen Bruchteil der schädlichen Effekte aus, die von einer Ausgrenzung von LGBTI-Personen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ausgehen. Repräsentative Erhebungsdaten lassen darauf schließen, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle häufig psychischen Belastungen ausgesetzt sind, die – zumindest teilweise – von Stigmatisierung herrühren (OECD, 2019<sup>[2]</sup>). Sexuelle und geschlechtliche Minderheiten leben meist in einem sozialen Umfeld, in dem die Mehrheit lediglich Heterosexualität und Cisgender-Identität, also eine Übereinstimmung zwischen dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und der Geschlechtsidentität, als „normal“ betrachtet. Daher sind LGBTI einem erhöhten Stress ausgesetzt, mit dem Heterosexuelle und Cisgender-Personen nicht konfrontiert sind, dem sogenannten Minderheitenstress (Meyer, 2003<sup>[9]</sup>). Min-

derheitenstress ist erwiesenermaßen mit schweren Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit verbunden und hat Angstzustände, Depressionen, Selbstmordgedanken, Drogenkonsum und Drogenmissbrauch zur Folge. So verzeichneten z. B. die US-Bundesstaaten, in denen gleichgeschlechtliche Ehen bereits vor deren Legalisierung durch den Supreme Court im Jahr 2015 möglich waren, einen wesentlich stärkeren Rückgang der Zahl der Selbstmordversuche von LGB- und heterosexuellen Jugendlichen als die übrigen Bundesstaaten – eine Entwicklung, die vor der Umsetzung LGB-orientierter Maßnahmen nicht zu beobachten war. Unter Jugendlichen, die sich selbst als lesbisch, schwul oder bisexuell bezeichnen, ging die Zahl der Selbstmordversuche durch die Zulassung der gleichgeschlechtlichen Ehe Schätzungen zufolge insgesamt um fast 15 % zurück (Raifman et al., 2017<sup>[10]</sup>). Ein schlechter psychischer Gesundheitszustand kann auch zu Beeinträchtigungen der physischen Gesundheit führen, da dadurch andere Pathologien wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen begünstigt werden. Die diskriminierungsbedingten Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen verringern das Kompetenzangebot der Länder und belasten zudem die öffentlichen Finanzen, da sie beträchtliche Sozial- und Gesundheitsausgaben erforderlich machen.

Dementsprechend ist in Abbildung 1.8 auch ein positiver Zusammenhang zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der wirtschaftlichen Entwicklung zu erkennen. Eine Verbesserung der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI vom Durchschnittswert der drei diesbezüglich am schlechtesten abschneidenden OECD-Länder auf den Durchschnittswert der drei am besten abschneidenden Länder geht mit einem Anstieg des realen Pro-Kopf-BIP um rd. 3 200 USD einher.


### Abbildung 1.8. Zwischen der rechtlichen Gleichstellung von LGBTI und der wirtschaftlichen Entwicklung besteht ein positiver Zusammenhang

Zusammenhang zwischen rechtlicher Gleichstellung von LGBTI und realem Pro-Kopf-BIP (in USD KKP)



Anmerkung: „Rechtliche Gleichstellung von LGBTI“ bezieht sich auf den Anteil der in Abschnitt 1.1 beschriebenen Bestimmungen, die 2019 in den einzelnen OECD-Ländern in Kraft waren. „Reales Pro-Kopf-BIP (in USD KKP)“ bezieht sich auf 2019, wobei 2015 als Referenzjahr herangezogen wurde. Die entsprechenden Daten stammen aus der *OECD Main Economic Indicators Database*.

Quelle: OECD-Fragebogen zu gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI (2019) und *OECD Main Economic Indicators Database*.

StatLink  <https://stat.link/t7v0c5>

## 1.4. Was kann über Gesetze zur Gleichstellung von LGBTI hinaus getan werden?

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI sollten durch Maßnahmen flankiert werden, um LGBTI in den nationalen Statistiken besser zu repräsentieren und deutlicher sichtbar zu machen (OECD, 2019<sub>[2]</sub>). Solange es an Daten zu sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Variationen der Geschlechtsmerkmale fehlt, kann sich die Politik bei ihren Bemühungen um die Gleichstellung von LGBTI – wenn überhaupt – nur auf wenige sachdienliche Informationen stützen.

In keiner Volkszählung im OECD-Raum wurden bislang Fragen zur sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität gestellt, die Auskunft über Homo- oder Bisexuelle oder Transgender gegeben hätten. Repräsentative Daten zu Intergeschlechtlichkeit fehlen ebenfalls. Einige Länder hatten 2018 jedoch bereits in zumindest eine der national repräsentativen Erhebungen ihrer Statistikämter oder sonstigen Stellen entsprechende Fragen aufgenommen. So werden inzwischen in 15 Ländern Fragen zur sexuellen Orientierung<sup>3</sup> und in 3 Ländern Fragen zur Geschlechtsidentität<sup>4</sup> gestellt (OECD, 2019<sub>[2]</sub>). Die Verbesserung der Datenerfassung, um Trends und Strukturen von gegen LGBTI-Personen gerichteter Stigmatisierung, Diskriminierung und Gewalt aufzudecken, gehört außerdem zu den Zielen von 10 der 13 derzeit umgesetzten nationalen Aktionspläne. Großbritannien (d. h. England, Schottland und Wales) dürfte 2021 – vorbehaltlich der Zustimmung der Parlamente – die erste OECD-Region sein, in der die Volkszählung 2021 Fragen zur sexuellen Orientierung und zur Geschlechtsidentität enthält. Diese Initiativen können wertvolle Beispiele dafür liefern, wie eine solche Datenerfassung am besten durchgeführt werden kann.

Beispiele guter Praxis sowie die nationalen Aktionspläne, die derzeit in einem Drittel der OECD-Länder durchgeführt werden, zeigen, dass sich mit einer Reihe komplementärer Maßnahmen bedeutende Fortschritte bei der Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI-Personen erzielen lassen: 1. Mechanismen, mit denen gewährleistet werden soll, dass LGBTI-orientierte gesetzliche Bestimmungen in den Bereichen Bekämpfung von Diskriminierung, Hassverbrechen und Hassreden sowie Asylrecht wirklich wirksam sind; 2. Maßnahmen, die eine Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitswesen schaffen sollen (zusätzlich zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen in diesen Bereichen); 3. Maßnahmen, um die Akzeptanz von LGBTI-Anliegen in der Öffentlichkeit zu fördern und zu sichern.

### **1.4.1. Durchsetzung LGBTI-orientierter gesetzlicher Bestimmungen in den Bereichen Bekämpfung von Diskriminierung, Hassverbrechen und Hassreden sowie Asylrecht**

Die gesetzliche Verankerung des Verbots von Diskriminierung aufgrund der tatsächlichen oder wahrgenommenen sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale ist entscheidend, um die Menschenrechte von LGBTI zu gewährleisten. Das Gleiche gilt für die Verabschiedung von gesetzlichen Bestimmungen gegen Hassverbrechen und Hassreden sowie von Asylgesetzen, die den Belangen von LGBTI Rechnung tragen. Diese gesetzlichen Bestimmungen sind jedoch nur dann wirklich wirksam, wenn sie energisch durchgesetzt werden.

#### *Gesetzliche Bestimmungen gegen die Diskriminierung von LGBTI durchsetzen*

Sehr häufig melden Opfer von Diskriminierung, ganz gleich aufgrund welcher Merkmale, solche Vorfälle nicht (Equinet, 2012<sub>[11]</sub>). So gaben 2012 über ein Drittel (38 %) der befragten LGBTI-Personen in der EU an, in den zwölf Monaten vor der Erhebung Diskriminierung erlebt zu haben, weil sie lesbisch, schwul, bisexuell oder transgender sind. Nur 10 % gaben jedoch an, dass dieser Vorfall von ihnen (oder jemand anderem) gemeldet wurde (FRA, 2014<sub>[12]</sub>). Zudem scheint sich die Situation nicht zu verbessern: 2019 lag der Anteil der LGBTI-Personen in der EU, die laut eigenen Angaben aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung, geschlechtlichen Identität oder Geschlechtsmerkmale in den zwölf Monaten vor der Erhebung diskriminiert wurden, bei 41 %. Der Anteil derjenigen, die dies meldeten, war mit 11 % jedoch weitgehend unverändert gegenüber 2012.

Nationalen Menschenrechtseinrichtungen kommt eine wichtige Rolle dabei zu, sicherzustellen, dass Diskriminierungsfälle gemeldet werden, und damit zu gewährleisten, dass die in den Antidiskriminierungsgesetzen verankerte Strafandrohung glaubwürdig ist. Gut konzipierte interaktive Websites, die die Nutzer\*innen dazu ermutigen, sich aktiv mit ihrem Inhalt auseinanderzusetzen, wie sie z. B. die nordirische Gleichstellungskommission eingerichtet hat, sind ein wichtiger Schritt zur Durchsetzung von LGBTI-orientierten Antidiskriminierungsgesetzen, die den Belangen von LGBTI Rechnung tragen. Solche Websites dienen mehreren Zwecken:

- Sie geben klare Informationen über Merkmale und Bereiche, die unter den Schutz von Antidiskriminierungsgesetzen fallen.
- Sie liefern den Nutzer\*innen konkrete Anleitungen dazu, wie sie bei der Einreichung einer Diskriminierungsbeschwerde vorzugehen haben.
- Sie geben Diskriminierungsopfern, die nicht persönlich Klage erheben möchten, die Möglichkeit, ihren Fall zu melden, damit die nationale Menschenrechtseinrichtung dann in ihrem eigenen Namen ein Verfahren anstrengen kann.

Die Hilfestellungen zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen sollten durch Anstrengungen ergänzt werden, die Öffentlichkeit immer wieder an die Existenz dieser Möglichkeiten, ihre Nutzung und ihre Wirksamkeit zu erinnern (Equinet, 2015<sub>[13]</sub>; 2017<sub>[14]</sub>). Dabei muss sich das Augenmerk besonders darauf richten, die von Diskriminierung bedrohten Gruppen zu erreichen. Dazu gilt es, kooperative Beziehungen mit Personen oder Organisationen aufzubauen und zu pflegen, die als Sprachrohr dieser Gruppen deren Vertrauen genießen, z. B. LGBTI-Organisationen und Netzwerke. Um das Vertrauen sexueller und geschlechtlicher Minderheiten zu gewinnen, ist es außerdem wichtig, dass die nationalen Menschenrechtsbehörden immer wieder ihr Engagement für sie demonstrieren. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen, beispielsweise durch die Teilnahme an Pride-Events. In Griechenland z. B. beteiligt sich die Ombudsstelle seit 2007 alljährlich an der Athens Pride (Equinet, 2015<sub>[13]</sub>). Zudem sollten die nationalen Menschenrechtsinstitutionen Evaluierungen durchführen, um festzustellen, wie wirksam ihre Kommunikationsstrategien sind und welchen Eindruck wichtige Akteure von ihrer Arbeit haben. Die Ombudsstelle für Chancengleichheit in Finnland kann dabei als Vorbild dienen (Equinet, 2015<sub>[13]</sub>; Equinet, 2017<sub>[14]</sub>).

### *Gesetzliche Bestimmungen gegen LGBTI-feindliche Hassverbrechen und Hassreden durchsetzen*

Die Staaten müssen gesetzgeberische Schritte ergreifen, damit Taten, die durch die sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Geschlechtsmerkmale der Opfer motiviert sind, sachgerecht als Hassverbrechen oder Hassreden eingestuft werden. Entscheidend ist aber auch eine erfolgreiche Umsetzung solcher gesetzlichen Bestimmungen gegen LGBTI-feindliche Hassverbrechen und Hassreden. Um diese zu gewährleisten, gilt es 1. Polizeibeamt\*innen im sachgerechten Umgang mit Hassverbrechen gegenüber LGBTI zu schulen und 2. Hetze im Internet wirksam zu bekämpfen.

### **Schulung von Polizeibeamt\*innen im sachgerechten Umgang mit Hassverbrechen gegenüber LGBTI**

Wenn durch Hass gegen LGBTI motivierte Verbrechen nicht konsequent verfolgt werden, entsteht bei den Täter\*innen ein Gefühl der Straflosigkeit, was wiederum zu einem Anstieg der Gewalt gegen sexuelle und geschlechtliche Minderheiten führen kann. Indem Polizeibeamt\*innen im sachgerechten Umgang mit Hassverbrechen geschult werden, kann dieser Teufelskreis durchbrochen werden. Die Polizei steht im Strafjustizsystem an vorderster Front und ist für viele Opfer die erste Anlaufstelle. Eine faire Anwendung der nationalen Gesetze gegen Hassverbrechen ist unmöglich, wenn die Polizeibeamt\*innen nicht über die nötigen Kompetenzen verfügen, um eine detaillierte Aussage der Opfer aufzunehmen und zu erkennen, wann es sich bei einer Straftat um ein Hassverbrechen handelt (ILGA-Europe, 2008<sub>[15]</sub>; OSCE, 2009<sub>[16]</sub>;

2014<sup>[17]</sup>; Europarat, 2017<sup>[18]</sup>; Europäische Kommission, 2017<sup>[19]</sup>; FRA, 2018<sup>[20]</sup>). Sie dahingehend zu schulen, ist umso wichtiger, als ihre vermeintlich fehlende Bereitschaft bzw. vermeintliche Unfähigkeit, sich mit Gewalt gegen LGBTI auseinanderzusetzen, oft der Hauptgrund dafür ist, dass LGBTI solche Vorfälle nicht melden (FRA, 2020<sup>[21]</sup>).

Um zu erreichen, dass LGBTI-Personen Hassverbrechen häufiger melden, könnten solche Schulungen durch enge Partnerschaften zwischen Polizei und zivilgesellschaftlichen Organisationen ergänzt werden. Dies tat beispielsweise der Metropolitan Police Service, der für die Rechtsdurchsetzung in 32 Bezirken des Londoner Großraums zuständig ist. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind häufig der erste Ansprechpartner von Opfern von Hassverbrechen. Sie können daher wertvolle Dienste als Vermittler zwischen Polizei und Opfern leisten und so die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Opfer an den Ermittlungen und am anschließenden Strafverfahren mitwirken.

### **Hetze im Internet effektiv bekämpfen**

Um Hassverbrechen ganz zu verhindern, sollten die Staaten auch schwere Formen von Hassreden bzw. Hetze verbieten. Die Verabschiedung von Gesetzen gegen Hassreden, die den Belangen von LGBTI Rechnung tragen, ist dabei ein entscheidender erster Schritt. Sie sollte jedoch durch Strategien ergänzt werden, um gegen besonders schwer zu bekämpfende Formen von Hassreden vorzugehen, wie Hetze im Internet (UNESCO, 2015<sup>[22]</sup>).

Dazu können internationale und/oder regionale Akteure z. B. zusammen mit Anbietern sozialer Medien Verhaltensstandards aufstellen. Die zwischen der Europäischen Union und diesen Unternehmen geschlossene Vereinbarung über Verhaltensregeln ist ein Beispiel hierfür (Europäische Kommission, 2016<sup>[23]</sup>). Um Anbieter sozialer Netzwerke zu zwingen, die Inhalte stärker zu kontrollieren und schneller gegen Hetze im Internet vorzugehen, haben einige Länder (z. B. Deutschland) Rechtsvorschriften verabschiedet, die diesen Unternehmen Auflagen für den Umgang mit rechtswidrigen Inhalten machen und im Fall von Zuwiderhandlungen hohe Bußgelder androhen. In anderen Ländern (Australien, Frankreich und Neuseeland) sind solche Rechtsvorschriften in Planung.

Da bei der Delegation zensorischer Aufgaben an private Akteure die Gefahr besteht, dass die Meinungsfreiheit unrechtmäßig eingeschränkt wird (OHCHR, 2017<sup>[24]</sup>), sind dezentralere Ansätze vorzuziehen. Ein solcher Ansatz wäre die Förderung organisierter Counterspeech-Gruppen. Solche Gruppen machen es sich gemeinsam zur Aufgabe, auf Hasskommentare im Internet zu antworten (indem sie z. B. Fakten liefern, um sie zu entkräften). In Deutschland half dies beispielsweise, Internetsnutzer\*innen davon abzuhalten, weiter Hass im Internet zu verbreiten (Sonntag, 2019<sup>[25]</sup>).

### *LGBTI-orientierte asylrechtliche Bestimmungen durchsetzen*

Es liegt in der Verantwortung der Regierungen, die Verfolgung aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Geschlechtsmerkmalen explizit als Asylgrund anzuerkennen. Die Bearbeitung von LGBTI-Asylanträgen bereitet jedoch weiterhin Schwierigkeiten. Im Lauf der Jahre haben verschiedene Akteure ausführliche Leitlinien hierfür erarbeitet (UNHCR, 2010<sup>[26]</sup>; UNHCR, 2011<sup>[27]</sup>; 2012<sup>[28]</sup>; 2015<sup>[29]</sup>; Jansen S. und T. Spijkerboer, 2011<sup>[30]</sup>; ILGA-Europe, 2014<sup>[31]</sup>). Wichtige Dokumente betonen, dass die Staaten 1. die Asylbeamt\*innen (z. B. Befragter\*innen, Dolmetscher\*innen oder Entscheider\*innen) dabei unterstützen müssen, den Flüchtlingsstatus festzustellen, und 2. die Sicherheit von LGBTI-Menschen in Asylhaft- und Aufnahmeeinrichtungen gewährleisten müssen. Diese Anstrengungen können durch gezielte Maßnahmen zur Aufnahme von LGBTI-Personen mit anerkanntem Flüchtlingsstatus ergänzt werden, damit sie sich erfolgreich in ihr Gastland integrieren können. Dies geschieht beispielsweise in Kanada und Norwegen.

### **Asylbeamt\*innen bei der Feststellung des Flüchtlingsstatus unterstützen**

Um Asylbeamt\*innen in die Lage zu versetzen, die Glaubwürdigkeit von Asylanträgen von LGBTI zu beurteilen, müssen sie einfachen Zugang zu genauen, aktuellen und verlässlichen Informationen über die Lage von LGBTI im jeweiligen Herkunftsland haben. Solche Informationen können Berichten von Menschenrechtsorganisationen, den Vereinten Nationen und örtlichen LGBTI-Verbänden entnommen werden (Jansen S. und T. Spijkerboer, 2011<sup>[30]</sup>). Die Asylbehörden müssen zudem beachten, dass alle Menschen das Recht haben, ihre Identität auszuleben. Asylanträge dürfen daher nicht mit dem Argument abgelehnt werden, dass die Antragstellenden sicher in ihrem Herkunftsland leben könnten, wenn sie ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Variation der Geschlechtsmerkmale geheim hielten. So entschied 2013 der Europäische Gerichtshof im Fall *Minister voor Immigratie en Asiel gegen X, Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel*.

### **Sicherheit von LGBTI-Personen in Asylhaft- und Aufnahmeeinrichtungen gewährleisten**

Die Sicherheit von LGBTI-Personen in Asylhaft oder in Aufnahmeeinrichtungen zu gewährleisten, kann ebenfalls eine große Herausforderung darstellen. Obwohl internationale Menschenrechtsorganisationen betonen, dass die Inhaftierung von Migrant\*innen und Asylsuchenden stets nur letztes Mittel sein darf, wird doch weltweit mit zunehmender Häufigkeit darauf zurückgegriffen (VN-Arbeitsgruppe für willkürliche Inhaftierungen, 2018<sup>[32]</sup>). LGBTI sind in Hafteinrichtungen besonderen Risiken und Gefahren ausgesetzt: Sie stehen in der informellen Hierarchie solcher Einrichtungen oft ganz unten und werden daher überproportional häufig Opfer von Gewalt (UNHCR, 2012<sup>[33]</sup>). Untersuchungen zufolge werden nichtheterosexuelle Häftlinge 10-mal häufiger von Mithäftlingen sexuell angegriffen als heterosexuelle (Transgender werden sogar mit 13-mal höherer Wahrscheinlichkeit Opfer sexueller Angriffe) (VN-Ausschuss gegen Folter, 2016<sup>[34]</sup>). Auch in den Aufnahmeeinrichtungen sind LGBTI oft erheblicher Feindseligkeit ausgesetzt, hauptsächlich vonseiten ihrer Landsleute (ILGA-Europe, 2014<sup>[31]</sup>).

Um LGBTI in Asylhaft- und Aufnahmeeinrichtungen zu schützen, gilt es besonders auf den Ort ihrer Unterbringung zu achten. Lesbische, schwule, bisexuelle, trans- oder intergeschlechtliche Asylsuchende fliehen oft allein und können sich daher nicht auf ihre Familie oder Netzwerke von Landsleuten stützen (ILGA-Europe, 2014<sup>[31]</sup>). Um ihre Sicherheit zu gewährleisten, müssen Räume geschaffen werden, in denen sie ohne Furcht vor Angriffen leben können. Als gute Praxis gilt es hier, sie in kleineren Aufnahmeeinrichtungen unterzubringen und/oder in Zentren, in denen nur wenige ihrer Landsleute leben (ILGA-Europe, 2014<sup>[31]</sup>). In Österreich werden asylsuchende Transfrauen zumeist in Unterkünften für unbegleitete Frauen untergebracht.

#### **1.4.2. Förderung einer Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitswesen**

Eine größere Bereitschaft zur Anzeige von Diskriminierungsfällen wird allein wohl kaum ausreichen, um die Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen zu beseitigen. Um diese Diskriminierung effektiv zu bekämpfen, gilt es parallel dazu eine Gleichstellungskultur zu schaffen. Dazu muss den Menschen gezeigt werden, wie sie gegen ihre Vorurteile gegenüber LGBTI vorgehen und sie kontrollieren können. Ob bewusst oder unbewusst, Menschen sind in der Regel voreingenommen, und zwar *für* ihre Eigengruppe (die soziale Gruppe, mit der sie sich als Mitglied identifizieren) und/oder *gegen* ihre Fremdgruppe (die soziale Gruppe, mit der sie sich nicht identifizieren) (Kahneman, 2013<sup>[35]</sup>). Aufgrund dieser Voreingenommenheit beurteilen sie Menschen, die ihnen ähnlich sind, positiv, noch bevor sie sie überhaupt kennen, während sie anderen gegenüber negative „Vorurteile“ haben. Diese Voreingenommenheit ist auch hauptsächlich für falsche stereotype Vorstellungen verantwortlich. Menschen tendieren dazu, die Schwächen „Andersartiger“ zu überbewerten und ihre Stärken zu unterschätzen, während

sie sich gegenüber Menschen, die ihnen ähnlich sind, umgekehrt verhalten. Voreingenommenheit gegenüber der Eigengruppe und der Fremdgruppe führt dazu, dass Minderheiten – und damit auch LGBTI-Personen – von der Mehrheit diskriminiert werden.

Besonders wichtig ist die Überwindung von Vorurteilen gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Gesundheitswesen. Obwohl diese Bereiche in der internationalen Menschenrechtscharta als entscheidend für die persönliche Entwicklung eingestuft werden, ist Diskriminierung von LGBTI-Personen dort allgegenwärtig.

### *Gleiche Chancen und Rechte für LGBTI im Bildungsbereich*

LGBTI-feindliches Mobbing in der Schule ist ein weltweites Problem (UNESCO, 2016<sup>[36]</sup>). EU-weit gaben 2019 fast 60 % der befragten LGBTI an, in der Schule verheimlicht zu haben, dass sie lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intergeschlechtlich sind. 40 % gaben an, dass sie im schulischen Umfeld ständig oder häufig abwertenden Kommentaren oder Verhaltensweisen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität ausgesetzt waren (FRA, 2020<sup>[21]</sup>). Diese Zahlen unterzeichnen jedoch das tatsächliche Ausmaß des LGBTI-feindlichen Mobbings. Die vorliegenden Daten zeigen, dass Schüler\*innen nicht zwangsläufig lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intergeschlechtlich sein müssen, um gemobbt zu werden: Häufig reicht es schon, den Gender-Erwartungen der Mitschüler\*innen nicht zu entsprechen – z. B. als Junge nicht männlich genug oder als Mädchen nicht weiblich genug auszusehen –, um Ablehnung zu erfahren. Ein ablehnendes, feindseliges schulisches Umfeld schadet der mentalen und physischen Gesundheit von LGBTI-Jugendlichen und beeinträchtigt ihren schulischen Erfolg. Es kann z. B. dazu führen, dass die Betroffenen weniger an Klassen- und Schulaktivitäten teilnehmen, schwächere schulische Leistungen erzielen, Schulstunden schwänzen oder die Schule ganz abbrechen (OECD, 2019<sup>[2]</sup>; Sansone, 2019<sup>[37]</sup>). Ein schulisches Umfeld, in dem Kinder und Jugendliche LGBTI-feindlichem Verhalten ausgesetzt sind, kann zu einem hohen Maß an sozialer Ausgrenzung und schlechteren Bildungs- und Beschäftigungsaussichten führen, was sich nicht nur negativ auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender-Personen und Intersexuelle auswirkt, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

Der Politik bieten sich insbesondere drei Optionen, um Mobbing aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale zu verhindern und zu bekämpfen: 1. verpflichtende, zielorientierte und umsetzbare Unterrichtseinheiten zum Thema LGBTI in den Schulen einführen, 2. das Schulpersonal bei der Aufnahme von LGBTI-Themen in den Lehrplan unterstützen und 3. ein umfassendes Schulkonzept zur konsequenten Bekämpfung von LGBTI-feindlichen Äußerungen und Verhaltensweisen entwickeln (UNESCO, 2012<sup>[38]</sup>; UNESCO, 2016<sup>[36]</sup>; GLSEN, 2016<sup>[39]</sup>; Europarat, 2018<sup>[40]</sup>; IGLYO, 2018<sup>[41]</sup>; ILGA-Europe und OII Europe, 2019<sup>[42]</sup>).

Um Abwehrreaktionen zu vermeiden, ist es bei der Umsetzung dieser Maßnahmen von entscheidender Bedeutung, den Eltern zu erklären, weshalb die Schule gegen LGBTI-feindliches Mobbing vorgeht. Die Schulen sollten klarstellen, dass ihre Bemühungen darauf abzielen, das Wohlbefinden und die Sicherheit aller jungen Menschen in der Schule zu erhöhen, und dass es nicht etwa darum geht, über Sex zu sprechen oder zu versuchen, in Kindern homosexuelle Neigungen zu wecken – zwei von den Eltern häufig geäußerte Sorgen. Außerdem ist es wichtig, den Eltern die Möglichkeit zu geben, ihre Bedenken mit der Schulleitung zu besprechen. Dadurch wird ihnen gezeigt, dass ihre Sorgen ernst genommen werden, zugleich aber auch ein starkes Signal gesendet, dass die Schule ein ganzheitliches Konzept verfolgt, um LGBTI-feindliches Mobbing zu verhindern und zu bekämpfen (Stonewall, 2015<sup>[43]</sup>).

#### **Verpflichtende, zielorientierte und umsetzbare Unterrichtseinheiten zum Thema LGBTI einführen**

Die Einführung von Unterrichtseinheiten, die die Akzeptanz von LGBTI-Personen und anderen von Diskriminierung bedrohten Gruppen fördern, ist ein entscheidender Schritt im Kampf für die Gleichstellung von LGBTI. Wichtig ist hier, möglichst frühzeitig anzusetzen, wobei natürlich sichergestellt werden sollte,

dass die Inhalte altersgerecht sind: Werte und Einstellungen werden früh im Leben entwickelt und können später nur noch schwer geändert werden. Diese LGBTI-bezogenen Unterrichtseinheiten sollten im Idealfall verpflichtend sein, wie dies in England ab September 2020 der Fall sein wird. Zudem sollte eine Reihe klarer Ziele vorgegeben werden, damit das Schulpersonal weiß, was von ihm erwartet wird. Des Weiteren sollte die tatsächliche Umsetzung dieser Unterrichtsinhalte von der Schulinspektion genau überwacht werden.

### **Lehrkräfte bei der Vermittlung von Lehrplaninhalten zu LGBTI-Themen unterstützen**

Lehrkräfte sollten auch Anregungen erhalten, wie sie diese Inhalte vermitteln können, vor allem im Anfangsstadium. Dazu ist es wichtig, dass die Lehrkräfte auf detaillierte Unterrichtspläne zugreifen können. Ein Beispiel hierfür ist das „No Outsiders“-Projekt, das sich an Grundschulen im Vereinigten Königreich und darüber hinaus wendet.

Die Lehrkräfte sollten außerdem darin geschult werden, wie sie Fragen zu LGBTI im Unterricht aufgreifen können. Wenn LGBTI-Themen nur in einem bestimmten Lehrplanbereich behandelt werden, besteht die Gefahr, dass Homo- oder Bisexualität, Transgeschlechtlichkeit oder Intersexualität als Randgruppenmerkmale wahrgenommen werden, die u. U. verheimlicht werden müssen oder derer man sich schämen muss.

Darüber hinaus sollten die Lehrkräfte auch darin geschult werden, auf Bedenken der Eltern hinsichtlich der Behandlung von LGBTI-Themen im Unterricht einzugehen, insbesondere in Grundschulen. Partnerschaften mit LGBTI-Organisationen und konfessionellen Schulen, die bereits empfehlenswerte Praktiken zur Bekämpfung von LGBTI-feindlichem Mobbing entwickelt haben, sind ein vielversprechender Ansatz.

### **Ein umfassendes Schulkonzept zur konsequenten Bekämpfung von LGBTI-feindlichen Äußerungen und Verhaltensweisen einführen**

Zusätzlich ist ein umfassendes Schulkonzept zur konsequenten Bekämpfung LGBTI-feindlicher Äußerungen und Verhaltensweisen erforderlich. Solche Äußerungen sind weitverbreitet. Die Lehrkräfte schreiten jedoch häufig nicht ein, weil sie sich unsicher fühlen oder weil sie sie als harmlosen Scherz betrachten (Stonewall, 2017<sup>[44]</sup>). Eine Nulltoleranzpolitik, die klar zeigt, dass LGBTI-feindliche Äußerungen und Verhaltensweisen in der Schule unangemessen sind und bei niemandem – weder bei den Schüler\*innen, den Lehrkräften, den Eltern noch bei sonstigem Personal – toleriert werden, gilt häufig als bester Lösungsansatz.

Neben der Einführung einer klaren Schulstrategie ist es wichtig, den Lehrkräften zu vermitteln, weshalb und wie LGBTI-feindlichem Sprachgebrauch entgegengewirkt werden sollte – selbst wenn sie der Auffassung sind, dass die gewählten Formulierungen nicht wirklich LGBTI-feindlich gemeint waren. Schottland plant beispielsweise, entsprechende Schulungen im Rahmen der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften in naher Zukunft verbindlich vorzuschreiben (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018<sup>[45]</sup>).

Eine Alternative zu solchen Weiterbildungen des Schulpersonals besteht darin, Partnerschaften zwischen Schulen und LGBTI-Organisationen einzurichten. Diese Organisationen können dann direkt in den Schulen tätig werden, um mit den Schüler\*innen über ihre Einstellungen gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten zu diskutieren und Vorurteilen sowie Stereotypen entgegenzuwirken. Dabei geht es auch darum, ihr Bewusstsein für die schädlichen Folgen von LGBTI-feindlichem Mobbing zu schärfen und ihr Einfühlungsvermögen zu stärken. In Frankreich hat das Bildungsministerium beispielsweise mehrere zivilgesellschaftliche Organisationen (z. B. SOS homophobie) akkreditiert, um die öffentlichen Schulen zu unterstützen.



## *Gleiche Chancen und Rechte für LGBTI in der Arbeitswelt*

Erhebungsdaten und experimentelle Daten zeigen, dass Diskriminierung von LGBTI-Stellensuchenden und -Beschäftigten weitverbreitet ist. Im EU-Raum gaben 2019 mehr als ein Viertel der befragten LGBTI-Personen an, ihre geschlechtliche Identität im Arbeitsumfeld zu verheimlichen. Mehr als ein Fünftel wurden laut eigenen Angaben in den zwölf Monaten vor der Erhebung auf dem Arbeitsmarkt persönlich diskriminiert, weil sie als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intergeschlechtlich wahrgenommen wurden (FRA, 2020<sup>[21]</sup>). Ein Vergleich der Arbeitsmarktergebnisse von erwachsenen LGBT und Nicht-LGBT auf der Basis repräsentativer Erhebungsdaten zeichnet ein eindeutiges Bild: Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von LGBT ist um 7 % geringer als die von Nicht-LGBT, und ihr Erwerbseinkommen ist um 4 % niedriger (OECD, 2019<sup>[2]</sup>).<sup>5</sup> Die Arbeitsmarktdiskriminierung kann auch daran gemessen werden, wie häufig zwei fiktive Bewerber\*innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn die Arbeitgeber die eine Person für LGBT und die andere für Nicht-LGBT halten. Solche Experimente zeigen, dass homosexuelle Bewerber\*innen im Durchschnitt 1,5-mal seltener eingeladen werden, wenn ihre sexuelle Orientierung an einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer Schwulen- oder Lesbenorganisation zu erkennen ist. Experimentelle Daten lassen auch auf eine erhebliche Diskriminierung von transgeschlechtlichen Bewerber\*innen schließen.

Die Schaffung einer Gleichstellungskultur im Beschäftigungsbereich erfordert, dass private und öffentliche Arbeitgeber eine umfassende Strategie zur Gleichstellung am Arbeitsplatz einführen, die LGBTI explizit berücksichtigt. Ein erster Schritt besteht darin, dass die Arbeitgeber sich öffentlich verpflichten, alle Personen bei der Einstellung und im Hinblick auf Lohnnebenleistungen, Gehalt, Fortbildung und Beförderung unabhängig von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsmerkmalen gleich zu behandeln. Ein zweiter – ehrgeizigerer – Schritt besteht darin, Maßnahmen zu ergreifen, um Nichtdiskriminierung sicherzustellen. Dies umfasst vor allem Fortbildungs- und Personalmanagementstrategien, die bewussten und unbewussten Vorurteilen entgegenwirken, sowie Anpassungen der betrieblichen Sozialleistungen und Urlaubsregelungen (ILO/UNAIDS/UNDP, 2015<sup>[46]</sup>; Europäische Kommission, 2016<sup>[47]</sup>; OHCHR, 2017<sup>[48]</sup>; TGEU, 2017<sup>[49]</sup>; ILGA-Europe und OII Europe, 2019<sup>[42]</sup>).

### **Eine umfassende Strategie zur Gleichstellung am Arbeitsplatz einführen, die LGBTI explizit berücksichtigt**

Das Personal muss insbesondere darin geschult werden, ein sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten gegenüber offeneres und wertschätzendes Umfeld zu schaffen. Mehrere große Unternehmen haben gute Erfahrungen mit einem Leitfaden gemacht, der das Personal damit vertraut machen soll, was es bedeutet, LGBT zu sein, und weshalb die Bekämpfung der Diskriminierung von LGBT-Bewerber\*innen und -Beschäftigten eine Priorität darstellt. Dies ist entscheidend, um die Rechte und Chancen von LGBT-Personen im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz zu fördern (Sodexo, 2012<sup>[50]</sup>). Ein solcher Leitfaden kann anschließend durch Fortbildungen insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche ergänzt werden, in denen sie lernen, wie sie ihren bewussten und unbewussten Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen entgegenwirken können. Um die Vorurteile wirksam zu bekämpfen, sollten die Teilnehmer\*innen in diesen Fortbildungen z. B. an sogenannten impliziten Assoziationstests teilnehmen und Techniken zur Stärkung der Empathie erlernen (Devine et al., 2012<sup>[51]</sup>).

Unternehmen könnten auch in objektive Personalmanagementpraktiken investieren (Carcillo, S. und M.-A. Valfort, 2018<sup>[8]</sup>). Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei dem Vorstellungsgespräch geschenkt werden, da dies die Etappe des Einstellungsverfahrens ist, in der die Personalmanager\*innen u. U. die sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtsmerkmale der Bewerber\*innen erkennen können, insbesondere aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbilds. Um das Vorstellungsgespräch zu objektivieren, sollten Struktur, Fragen und Zusammensetzung des Prüfungsausschusses bei allen Bewerber\*innen stets identisch sein. Ohne einheitliches Protokoll lassen sich Personalmanager\*innen häufig von ihren Stereotypen leiten: Bei einer positiven Wahrnehmung beginnen sie das Vorstellungsgespräch mit größerer Wahrscheinlichkeit mit den Stärken der Bewerber\*innen, was deren Chancen erhöht – und umgekehrt.

## Durch Standards und Benchmarks Anreize zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz setzen

Arbeitgeber haben ein wirtschaftliches Interesse daran, die Gleichstellung von LGBTI-Personen am Arbeitsplatz zu sichern (OHCHR, 2017<sup>[48]</sup>). Die Diskriminierung von LGBTI-Personen kann einen Verlust von Marktanteilen zur Folge haben: 2018 belief sich die jährliche weltweite Kaufkraft der LGBTI-Population Schätzungen zufolge auf 3,6 Bill. USD, wobei die Kaufkraft ihres Freundes- und Familienkreises noch nicht berücksichtigt ist.<sup>6</sup> Außerdem beeinträchtigt die Diskriminierung von LGBTI-Personen die Produktivität über verschiedene Kanäle, z. B. über eine schlechte Personalauswahl (wenn talentierte Bewerber\*innen im Einstellungsverfahren übersehen werden), eine geringere Einsatzbereitschaft der Beschäftigten, höhere Fluktuationsraten und eine entgangene Diversitätsdividende. Immer mehr Studien kommen effektiv zu dem Schluss, dass eine vielfältigere Belegschaft das intellektuelle Potenzial eines Unternehmens erhöht.

Die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz bringt jedoch auch Kosten mit sich. Daher ist es wichtig, den Arbeitgebern zusätzliche Anreize zu geben. Ein solcher Anreiz ist z. B. die Möglichkeit, Erfolge des Unternehmens auf diesem Gebiet publik zu machen und so sein Ansehen und seine Attraktivität bei Bewerber\*innen, Beschäftigten, Kund\*innen und Zulieferbetrieben zu stärken.

Verschiedene gemeinnützige Organisationen haben inzwischen Standards entwickelt, um die Anstrengungen der Arbeitgeber zugunsten der Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz zu bewerten. Staatliche Stellen können dafür sorgen, dass diese Standards mehr Aufmerksamkeit erhalten und von den Arbeitgebern ihres Landes stärker genutzt werden. Länder, in denen es solche Standards auf nationaler Ebene noch nicht gibt, können sich für ihre Einrichtung einsetzen. Länder, in denen sie bereits existieren, können diese Standards stärker öffentlich bekannt machen. Außerdem können die staatlichen Stellen mit gutem Beispiel vorangehen und Peer Pressure ausüben, indem sie den öffentlichen Sektor ermutigen, an den Benchmark-Verfahren teilzunehmen, wie dies in Australien und im Vereinigten Königreich der Fall ist.

### *Mehr Aufmerksamkeit für LGBTI-Belange im Gesundheitswesen*

Diskriminierung im Gesundheitswesen aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsmerkmalen gesetzlich verbieten, Konversionstherapien an minderjährigen LGBTI untersagen, medizinische Auflagen für die personenstandsrechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts aufheben und medizinisch nicht notwendige geschlechtsnormierende Behandlungen oder chirurgische Eingriffe an intergeschlechtlichen Babys aufschieben – all dies sind Maßnahmen, die dazu beitragen können, eine Gleichstellungskultur im Gesundheitssektor zu verankern.

Es kann aber noch mehr getan werden. LGBTI-Personen haben bestimmte gesundheitliche Bedürfnisse und sind bestimmten gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, auf die das Gesundheitspersonal angemessen eingehen muss. Fokusgruppen-Interviews mit LGBTI-Personen aus der gesamten EU zeigen, dass das Gesundheitspersonal Wissenslücken in Bezug auf die Bedürfnisse von LGBTI aufweist. Erschwerend kommt dabei hinzu, dass viele LGBTI-Personen ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und/oder Geschlechtsmerkmale aus Angst vor Diskriminierung im Gesundheitswesen geheim halten (Health4LGBTI, 2017<sup>[52]</sup>).

Um diese Hindernisse zu beseitigen, könnten in die Erstausbildung und in berufsbegleitende Lehrgänge für Beschäftigte des Gesundheitssektors Pflichtmodule aufgenommen werden, die die spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse von LGBTI-Personen zum Inhalt haben und die Teilnehmer\*innen im sensiblen Umgang mit LGBTI-Personen schulen (GLMA, 2006<sup>[53]</sup>; GLMA, 2010<sup>[54]</sup>; Health4LGBTI, 2018<sup>[55]</sup>). Solche Module haben sich in einer von der EU finanzierten Wirkungsanalyse, die in Belgien, Bulgarien, Italien, Litauen, Polen und im Vereinigten Königreich durchgeführt wurde, als erfolgreich erwiesen (Health4LGBTI, 2018<sup>[56]</sup>; Donisi et al., 2019<sup>[57]</sup>).

## **Gesundheitspersonal stärker für die gesundheitlichen Bedürfnisse von LGBTI sensibilisieren**

LGBTI-Personen sind einem höheren Risiko psychischer Erkrankungen ausgesetzt. Im Gesundheitssystem besteht allgemein die Tendenz, der psychischen Gesundheit keine große Priorität einzuräumen. Die LGBTI-Population ist davon überproportional stark betroffen. Das Gesundheitspersonal muss sich dieser Realität bewusst werden, um die Gesundheitsbedürfnisse von LGBTI-Personen besser berücksichtigen zu können.

Die unzureichende Beachtung ihres psychischen Gesundheitszustands ist nur eine von vielen Benachteiligungen, denen LGBTI im Gesundheitsbereich ausgesetzt sind und über die das Gesundheitspersonal informiert sein sollte:

- Lesbischen und bisexuellen Frauen werden mit geringerer Wahrscheinlichkeit Gebärmutterhalskrebs-Vorsorgeuntersuchungen angeboten.
- Schwule und bisexuelle Männer haben eine höhere Analkrebsrate und ein größeres Risiko, sich mit einer sexuell übertragbaren Infektion wie Syphilis oder dem Human-Immundefektvirus (HIV) anzustecken.
- Transgender sind ebenfalls einem größeren Risiko sexuell übertragbarer Infektionen ausgesetzt, weil einige von ihnen durch die Stigmatisierung, die sie innerhalb und außerhalb der Familie erfahren, zu Sexarbeit gezwungen werden.
- Intergeschlechtliche Menschen, die in frühen Jahren ohne Einwilligung einer geschlechtsnormierenden Operation oder Behandlung unterzogen wurden, haben ein größeres Risiko von Langzeiterkrankungen.

## **Gesundheitspersonal im sensiblen Umgang mit LGBTI-Personen schulen**

Viele LGBTI-Personen geben an, beim Betreten einer Gesundheitseinrichtung nach Hinweisen zu suchen, die signalisieren, dass sie in dieser Einrichtung willkommen sind. LGBTI-Patient\*innen empfinden die in Gesundheitseinrichtungen verwendete Sprache laut eigener Aussage teilweise als unangenehm und beleidigend, weil sie auf der Annahme basiert, dass alle Patient\*innen heterosexuell, cisgender und nicht intergeschlechtlich sind, und manchmal zudem vorurteilsbehaftet ist (Health4LGBTI, 2018<sup>[55]</sup>). Um LGBTI-Personen zu ermutigen, medizinische Versorgungsangebote zu nutzen und ihre Identität in Gesundheitseinrichtungen gegebenenfalls preiszugeben, muss das Gesundheitspersonal darin geschult werden, eine einladende Atmosphäre zu schaffen.

Besonders wichtig ist die Einhaltung dieser Regeln im Umgang mit älteren LGBTI-Personen. Angehörige dieser Generation haben einen größeren Bedarf an medizinischer Versorgung und bekennen sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit offen zu ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität als jüngere Menschen, da sie in ihrem Leben häufiger die Erfahrung von Ausgrenzung, Diskriminierung und sogar Verfolgung gemacht haben. Vor diesem Hintergrund sollte der Schwerpunkt auf die Schulung von Kräften gelegt werden, die mit älteren Menschen arbeiten, beispielsweise in Pflegeeinrichtungen. Dies ist umso wichtiger, als ältere LGBTI-Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit in solchen Einrichtungen leben: Sie werden seltener von Partner\*innen und/oder Kindern zu Hause gepflegt (MAP und SAGE, 2017<sup>[58]</sup>).

Ältere LGBTI-Personen sind in Pflegeheimen häufig unsozialem Verhalten vonseiten anderer Heimbewohner\*innen ausgesetzt, was dazu führen kann, dass sie ihre Identität zu verbergen suchen (SAGE, 2018<sup>[59]</sup>). Daher kann es sinnvoll sein, gemischte Wohneinrichtungen zu fördern, in denen LGBTI-Personen frei von Vorurteilen in einer offenen Umgebung leben können. Solche Einrichtungen gibt es beispielsweise in Deutschland, Frankreich und Spanien.

### 1.4.3. Sicherung der Akzeptanz von LGBTI in der Gesellschaft

Die gesellschaftliche Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen in den OECD-Ländern hat zwar zugenommen, ist aber nach wie vor begrenzt. Dass LGBTI-Personen in der Gesellschaft akzeptiert werden, ist entscheidend, damit die in den Abschnitten 1.2 und 1.3 definierten und analysierten Rechtsvorschriften verabschiedet und negative Reaktionen auf bereits in Kraft getretene Regelungen vermieden werden können. Um diese gesellschaftliche Akzeptanz zu fördern und zu sichern, bedarf es zunächst einmal gut konzipierter Sensibilisierungskampagnen in der Öffentlichkeit. Wichtig ist auch, dass sich öffentliche Stellen und ihre Vertreter\*innen gemeinsam und individuell beispielhaft verhalten, was die Gleichbehandlung von LGBTI-Personen betrifft.

#### *Gut konzipierte Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durchführen*

Es ist schwierig, Menschenrechtsanliegen wirkungsvoll zu vermitteln. In den von wichtigen Akteuren veröffentlichten Orientierungshilfen hierzu werden einige Faktoren genannt, die sicherstellen, dass Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI in der Öffentlichkeit Anklang finden und so die Einstellungen und Verhaltensweisen der Menschen positiv beeinflussen können. (Equinet und PIRC, 2017<sup>[60]</sup>; ILGA-Europe und PIRC, 2017<sup>[61]</sup>; FRA, 2018<sup>[62]</sup>)

#### **Von Menschen erzählen**

Jede Kommunikationsstrategie zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI sollte die menschliche Dimension betonen. Wirkungsvoller als Statistiken über das Ausmaß der Stigmatisierung, Diskriminierung und Gewalt, die LGBTI-Personen erfahren, sind persönliche Erfahrungsberichte. Sie können in Sensibilisierungskampagnen genutzt werden, um der Problematik ein menschliches Gesicht zu verleihen. Dies war auch der Gedanke hinter der Initiative „We all share the same dreams“, die die Europäische Union 2016 startete, um die Akzeptanz von LGBTI zu erhöhen und die Bevölkerung stärker für ihre Belange zu sensibilisieren.

#### **Themen finden, die die breite Öffentlichkeit ansprechen**

Es ist wichtig, die Kampagnen nicht auf Themen zu konzentrieren, die zu eng auf sexuelle und geschlechtliche Minderheiten ausgerichtet sind. Stattdessen sollten Themen aufgegriffen werden, die für die breite Öffentlichkeit von Interesse sind. Eine erfolgreiche Kommunikationsstrategie sollte nicht nur an das Mitgefühl gegenüber Minderheiten appellieren. Sie muss auch von den Werten und Rechten sprechen, die für LGBTI-Personen in ihrem Alltag wichtig sind und für die sie zu kämpfen bereit sind. Diese Erfahrung musste die Organisation Freedom to Marry (Freedom to Marry, 2016<sup>[63]</sup>) bei ihrem Kampf für die gleichgeschlechtliche Ehe in den Vereinigten Staaten machen. Sie scheiterte bei mehreren Volksabstimmungen zu diesem Thema, bis sie 2010 endlich eine „wertebasierte Kampagne“ startete (Freedom to Marry, 2016<sup>[63]</sup>).

#### **Die Öffentlichkeit durch konkrete Beispiele überzeugen**

Eine gut konzipierte Kampagne zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI sollte die Öffentlichkeit durch Berichte von Menschen überzeugen, die ihre Ansichten in dieser Frage geändert haben. Solche Botschafter\*innen sollten Menschen sein, mit denen sich die Öffentlichkeit identifizieren kann. Sie müssen nicht zwangsläufig Vorbilder, Expert\*innen, Aktivist\*innen oder Opfer von Missbrauch sein, sondern können auch gewöhnliche Menschen sein, die einen Weg beschritten haben, der für das Publikum nachvollziehbar ist. Es ist außerdem wichtig, „unerwartete“ Akteure – beispielsweise Kirchenvertreter\*innen – als Botschafter\*innen zu gewinnen, weil gerade sie bei Unentschlossenen viel bewegen können. Der Aufbau von Allianzen mit einem breiten Spektrum von Botschafter\*innen, die die Öffentlichkeit durch konkrete Beispiele überzeugen, war ein entscheidender Faktor für den Erfolg der „Yes Equality“-Kampagne in Irland (Europarat, 2017<sup>[64]</sup>).

### *Beispielhaftes Verhalten staatlicher Stellen*

Um die Akzeptanz von LGBTI-Anliegen in der Öffentlichkeit zu fördern und zu sichern, müssen die staatlichen Stellen sowohl auf Ebene der einzelnen Mitarbeiter\*innen als auch der Behörde als Ganzes mit gutem Beispiel vorangehen.

#### **Auf amtlicher Ebene mit gutem Beispiel vorangehen**

Wiedergutmachung ist ein wichtiges Instrument für staatliche Stellen, um kollektiv einzugestehen, dass in der Vergangenheit Diskriminierung, Unterdrückung und Gewalt gegen LGBTI vom Staat ausgingen bzw. unterstützt wurden. Eine solche offizielle Strategie ist der Anfang eines Heilungsprozesses und sensibilisiert die Öffentlichkeit dafür, dass LGBTI durch den Staat in der Vergangenheit Unrecht erlitten haben. Ziel ist es sicherzustellen, dass Derartiges nie wieder geschehen kann. Länder, die im Kampf für die Gleichstellung von LGBTI eine Vorreiterrolle einnehmen, wie beispielsweise Deutschland, Kanada, die Niederlande und das Vereinigte Königreich, ergreifen zunehmend Schritte zur Wiedergutmachung.

Des Weiteren können öffentliche Stellen und ihre Vertreter\*innen aus Ländern, die Anstrengungen zur Förderung und gesetzlichen Verankerung der Gleichstellung von LGBTI unternommen haben, über internationale und diplomatische Beziehungen darauf hinwirken, dass andere Länder ihrem Beispiel folgen. Im Kontext der Anfang 2019 gestarteten globalen Initiative der Vereinigten Staaten zur Entkriminalisierung der Homosexualität verurteilen US-Diplomat\*innen z. B. regelmäßig Verletzungen der Menschenrechte aufgrund der sexuellen Orientierung.

#### **Als Einzelne mit gutem Beispiel vorangehen**

Parlamentarier\*innen können nicht nur durch ihre gesetzgeberische Arbeit etwas bewirken, sondern sie können die Gleichstellung und Akzeptanz von LGBTI in der Öffentlichkeit auch durch ihr persönliches Verhalten fördern. Dies zeigt z. B. das kürzlich gegründete Global LGBT+ Caucus, ein internationales Netzwerk von Parlamentarier\*innen und anderen gewählten Volksvertreter\*innen, das 2019 gegründet wurde, um Diskriminierung von LGBT+ zu bekämpfen. Wenn Parlamentarier\*innen in den Parlamenten und in ihren Wahlkreisen mit gutem Beispiel vorangehen, Diskriminierung verurteilen und die Menschenrechte von LGBTI fördern, können sie manche möglicherweise von feindlichem Verhalten gegenüber LGBTI-Personen abhalten und anderen den Mut geben, für ihre Rechte einzutreten (FRA, 2016<sup>[65]</sup>).

## Literaturverzeichnis

- Aksoy, C. et al. (2020), "Do laws shape attitudes? Evidence from same-sex relationship recognition policies in Europe", *European Economic Review*, Vol. 124, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103399>. [4]
- Carcillo, S. und M.-A. Valfort (2018), *Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, Paris. [8]
- Chevalier, A. et al. (2013), "The impact of parental income and education on the schooling of their children", *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 2/1, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-8997-2-8>. [6]
- Devine, P. et al. (2012), "Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 48/6, S.1267-1278, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2012.06.003>. [51]
- Donisi, V. et al. (2019), "Training healthcare professionals in LGBTI cultural competencies: Exploratory findings from the Health4LGBTI pilot project", *Patient Education and Counseling*, Vol. 103/5, S. 978-987, <http://dx.doi.org/10.1016/j.pec.2019.12.007>. [57]
- Equinet (2017), *Communicating Equality Through Social Media: A Guide For Equality Bodies*, European Network of Equality Bodies, Brüssel, [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/05/communicating\\_equality\\_through\\_social\\_media\\_-\\_a\\_guide\\_for\\_equality\\_bodies-3.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/05/communicating_equality_through_social_media_-_a_guide_for_equality_bodies-3.pdf). [14]
- Equinet (2015), *The Public Profile of Equality Bodies*, European Network of Equality Bodies, Brüssel, [https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/public\\_profile\\_of\\_equality\\_bodies\\_report\\_ext\\_ernal\\_.pdf](https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/public_profile_of_equality_bodies_report_ext_ernal_.pdf). [13]
- Equinet (2012), *Tackling the "Known Unknown". How Equality Bodies Can Address Under-Reporting of Discrimination Through Communications*, European Network of Equality Bodies, Brüssel, [https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/tackling\\_the\\_known\\_unknown\\_final\\_merged\\_.pdf](https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/tackling_the_known_unknown_final_merged_.pdf). [11]
- Equinet und PIRC (2017), *Framing Equality. Communication Handbook for Equality Bodies*, European Network of Equality Bodies, Brüssel, und Public Interest Research Centre, Machynlleth, [https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/framing\\_equality\\_equinet\\_pirc\\_electronic.pdf](https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/framing_equality_equinet_pirc_electronic.pdf). [60]
- Europäische Kommission (2017), *Improving the recording of hate crime by law enforcement authorities. Key guiding principles*, Hocharangige Gruppe zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/ec-2017-key-guiding-principles-recording-hate-crime\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/ec-2017-key-guiding-principles-recording-hate-crime_en.pdf). [19]
- Europäische Kommission (2016), *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity. Report on good practices*, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf). [47]

- Europäische Kommission (2016), "Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet", [https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=42875](https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=42875). [23]
- Europarat (2018), *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe*, <https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>. [40]
- Europarat (2017), *Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships*, <https://rm.coe.int/manual-on-values-based-campaigning-/1680766c87>. [64]
- Europarat (2017), *Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response*, <https://rm.coe.int/0900001680723b1d>. [18]
- FRA (2020), *A long way to go for LGBTI equality*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf). [21]
- FRA (2018), "10 Tipps – So vermitteln Sie Menschenrechte wirkungsvoll", Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, <http://dx.doi.org/10.2811/902224>. [62]
- FRA (2018), *Hate crime recording and data collection practice across the EU*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, <http://dx.doi.org/10.2811/239809>. [20]
- FRA (2016), *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, <http://dx.doi.org/10.2811/872353>. [65]
- FRA (2014), *EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Main results*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results\\_tk3113640enc\\_1.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf). [12]
- Freedom to Marry (2016), "Winning at the Ballot", <http://www.freedomtomarry.org/pages/Winning-at-the-Ballot> (Abruf: 13. Februar 2020). [63]
- GLMA (2010), *Healthy People 2010 – Companion Document for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Health*, Gay and Lesbian Medical Association, Washington, D.C., [http://www.glma.org/data/n\\_0001/resources/live/HealthyCompanionDoc3.pdf](http://www.glma.org/data/n_0001/resources/live/HealthyCompanionDoc3.pdf). [54]
- GLMA (2006), *Guidelines for Care of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Patients*, Gay and Lesbian Medical Association, Washington, D.C., [http://glma.org/data/n\\_0001/resources/live/GLMA%20guidelines%202006%20FINAL.pdf](http://glma.org/data/n_0001/resources/live/GLMA%20guidelines%202006%20FINAL.pdf). [53]
- GLSEN (2016), *Educational Exclusion. Drop Out, Push Out, and the School-to-Prison Pipeline among LGBTQ Youth*, Gay, Lesbian & Straight Education Network, New York, [https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/Educational\\_Exclusion\\_2013.pdf](https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/Educational_Exclusion_2013.pdf). [39]
- Health4LGBTI (2018), *Piloting the Health4LGBTI training course in 6 European countries: Evaluation report*, Europäische Kommission, Brüssel, [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social\\_determinants/docs/2018\\_lgbti\\_evaluation\\_report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbti_evaluation_report_en.pdf). [56]

- Health4LGBTI (2018), *Reducing Health Inequalities Experienced by LGBTI People: Trainers' Manual*, Europäische Kommission, Brüssel, [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social\\_determinants/docs/2018\\_lgbt\\_trainersmanual\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbt_trainersmanual_en.pdf). [55]
- Health4LGBTI (2017), *Focus groups studies with LGBTI people and health professionals*, Europäische Kommission, Brüssel, [http://ec.europa.eu/health/social\\_determinants/projects/ep\\_funded\\_projects\\_en.htm#fragment2](http://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en.htm#fragment2). [52]
- IGLYO (2018), *LGBTQI Inclusive Education Report*, International LGBTQI Youth & Student Organisation, Brüssel, <https://www.education-index.org/wp-content/uploads/2018/01/LGBTQI-Inclusive-Education-Report-Preview.pdf>. [41]
- ILGA-Europe (2014), *Good Practices Related to LGBTI Asylum Applicants in Europe*, International Lesbian, Gay, Bisexual and Trans and Intersex Association, Brüssel, [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/good\\_practices\\_related\\_to\\_lgbt\\_asylum\\_applicants\\_in\\_europe\\_jul14\\_1.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/good_practices_related_to_lgbt_asylum_applicants_in_europe_jul14_1.pdf). [31]
- ILGA-Europe (2008), *Handbook on monitoring and reporting homophobic and transphobic incidents*, International Lesbian, Gay, Bisexual and Trans and Intersex Association, Brüssel, [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/handbook\\_monitoring\\_reporting\\_homophobic\\_crimes.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/handbook_monitoring_reporting_homophobic_crimes.pdf). [15]
- ILGA-Europe und OII Europe (2019), *Protecting Intersex People in Europe: A toolkit for law and policymakers*, International Lesbian, Gay, Bisexual and Trans and Intersex Association, Brüssel, und Organisation Intersex International Europe, Berlin, <https://www.ilga-europe.org/resources/ilga-europe-reports-and-other-materials/protecting-intersex-people-europe-toolkit> (Abruf: 14. Februar 2020). [42]
- ILGA-Europe und PIRC (2017), *Framing Equality Toolkit*, The European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, Brüssel, und Public Interest Research Centre, Machynlleth, [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/framing\\_equality\\_toolkit\\_ilga-europe\\_pirc\\_-\\_final.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/framing_equality_toolkit_ilga-europe_pirc_-_final.pdf). [61]
- ILO/UNAIDS/UNDP (2015), *The promotion of LGBT human rights in the workplace*, Internationale Arbeitsorganisation, Genf, [https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_EN\\_V2.pdf](https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_EN_V2.pdf). [46]
- Jansen S. und T. Spijkerboer (2011), *Fleeing Homophobia*, COC Nederland und Vrije Universiteit Amsterdam, [https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2013/11/Fleeing-Homophobia-report-EN\\_tcm22-232205.pdf](https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2013/11/Fleeing-Homophobia-report-EN_tcm22-232205.pdf). [30]
- Kahneman, D. (2013), *Thinking, Fast and Slow*, Macmillan Publishers. [35]
- LGBTI Inclusive Education Working Group (2018), *LGBTI Inclusive Education Working Group Report to the Scottish Ministers*. [45]
- MAP und SAGE (2017), *Understanding Issues Facing LGBT Older Adults*, Movement Advancement Project, Boulder, <https://www.sageusa.org/wp-content/uploads/2018/05/sageusa-understanding-issues-facing-lgbt-older-adults.pdf>. [58]



- Meyer, I. (2003), "Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence.", *Psychological Bulletin*, Vol. 129/5, S. 674-697, <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>. [9]
- OECD (2019), *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, [https://dx.doi.org/10.1787/soc\\_glance-2019-en](https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en). [2]
- OHCHR (2017), "Mandate of the Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression – OL DEU 1/2017", Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Genf, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Opinion/Legislation/OL-DEU-1-2017.pdf>. [24]
- OHCHR (2017), *Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People. Standards of Conduct for Business*, Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Genf, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>. [48]
- Ohlander, J., J. Batalova und J. Treas (2005), "Explaining educational influences on attitudes toward homosexual relations", *Social Science Research*, Vol. 34/4, S. 781-799, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.12.004>. [7]
- OSCE (2014), *Prosecuting Hate Crimes: A Practical Guide*, OSCE's Office for Democratic Institutions and Human Rights, Warschau, <https://www.osce.org/files/f/documents/0/0/124532.pdf>. [17]
- OSCE (2009), *Preventing and responding to hate crimes: A resource guide for NGOs in the OSCE region*, OSCE's Office for Democratic Institutions and Human Rights, Warschau, <https://www.osce.org/files/f/documents/8/a/39821.pdf>. [16]
- Raifman, J. et al. (2017), "Difference-in-Differences Analysis of the Association Between State Same-Sex Marriage Policies and Adolescent Suicide Attempts", *JAMA Pediatrics*, Vol. 171/4, S. 350-356, <http://dx.doi.org/10.1001/jamapediatrics.2016.4529>. [10]
- SAGE (2018), *Public Attitudes Toward Aging Sexual and Gender Minorities Around the World*, SAGE, New York, NY, <https://www.sageusa.org/wp-content/uploads/2018/08/sageusa-global-report-2018-public-attitudes-aging-sexual-gender-minorities-around-world.pdf>. [59]
- Sansone, D. (2019), "LGBT students: New evidence on demographics and educational outcomes", *Economics of Education Review*, Vol. 73, <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.2015.302631>. [37]
- Sansone, D. (2019), "Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination", *Journal of Public Economics*, Vol. 180, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104086>. [5]
- Sodexo (2012), *LGBT Conversation Guide*, [https://be.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-be/files/050C\\_Country.com\\_Belgium\\_\(French\)/Building\\_Blocks/LOCAL/Multimedia/PDF/030\\_Engagements/LGBT-guide%20English.pdf](https://be.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-be/files/050C_Country.com_Belgium_(French)/Building_Blocks/LOCAL/Multimedia/PDF/030_Engagements/LGBT-guide%20English.pdf). [50]
- Sonntag, J. (2019), "Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook", Abhandlung, <https://jfasonntag.github.io/docs/xenophobia.pdf>. [25]
- Stonewall (2017), *School Report. The experiences of lesbian, gay, bi and trans young people in Britain's schools in 2017*, Stonewall, London, [https://www.stonewall.org.uk/system/files/the\\_school\\_report\\_2017.pdf](https://www.stonewall.org.uk/system/files/the_school_report_2017.pdf). [44]

- Stonewall (2015), *Tackling homophobic language*, Stonewall, London, [43]  
[https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/tackling\\_homophobic\\_language\\_-\\_teachers\\_guide.pdf](https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/tackling_homophobic_language_-_teachers_guide.pdf).
- Tankard, M. und E. Paluck (2017), "The Effect of a Supreme Court Decision Regarding Gay Marriage on Social Norms and Personal Attitudes", *Psychological Science*, Vol. 28/9, S. 1334-1344, <http://dx.doi.org/10.1177/0956797617709594>. [3]
- TGEU (2017), *Trans-inclusive workplaces. Guidelines for Employers and Businesses*, Transgender Europe, Berlin, [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU\\_transinclusiveworkplaces\\_web201806.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf). [49]
- UNESCO (2016), *Out in the Open : Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/expression.*, [36]  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>.
- UNESCO (2015), *Countering Online Hate Speech*, [22]  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233231>.
- UNESCO (2012), *Education Sector Responses to Homophobic Bullying*, [38]  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216493>.
- UNHCR (2015), *Protection Persons with Diverse Sexual Orientations and Gender Identities. A Global Report on UNHCR's Efforts to Protect Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Asylum-Seekers and Refugees*, <https://www.refworld.org/pdfid/566140454.pdf>. [29]
- UNHCR (2012), *Detention Guidelines. Guidelines on the Applicable Criteria and Standards relating to the Detention of Asylum-Seekers and Alternatives to Detention*, [33]  
<http://www.unhcr.org/refworld/docid/50348953b8.html> (Abruf: 13. Februar 2020).
- UNHCR (2012), *Guidelines on International Protection No. 9: Claims to Refugee Status based on Sexual Orientation and/or Gender Identity within the context of Article 1A(2) of the 1951 Convention and/or its 1967 Protocol relating to the Status of Refugees*, HCR/GIP/12/09, <https://www.unhcr.org/publications/legal/50ae466f9/guidelines-international-protection-9-claims-refugee-status-based-sexual.html> (Abruf: 26. November 2019). [28]
- UNHCR (2011), *Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons in Forced Displacement*, <https://www.refworld.org/pdfid/4e6073972.pdf>. [27]
- UNHCR (2010), "The protection of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum-seekers and refugees", Diskussionspapier für den UNHCR Roundtable on Asylum-Seekers and Refugees Seeking Protection on Account of Their Sexual Orientation and Gender Identity, 30.09.-01.10.2010, Genf, <http://https://www.refworld.org/pdfid/4cff9a8f2.pdf>. [26]
- Valfort, M. (2017), "LGBTI in OECD Countries: A Review", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 198, OECD Publishing, Paris, [1]  
<https://dx.doi.org/10.1787/d5d49711-en>.
- VN-Arbeitsgruppe für willkürliche Inhaftierungen (2018), "Revised Deliberation No. 5 on deprivation of liberty of migrants", Anhang im "Report of the Working Group on Arbitrary Detention", A/HRC/39/45, S. 32-37, <https://undocs.org/A/HRC/39/45>. [32]

VN-Ausschuss gegen Folter (2016), *Ninth annual report of the Subcommittee on Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, CAT/C/57/4, <https://www.refworld.org/pdfid/576cd6b74.pdf>.

[34]

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Vgl. [oe.cd/lgbti](https://www.oecd.org/lgbti).

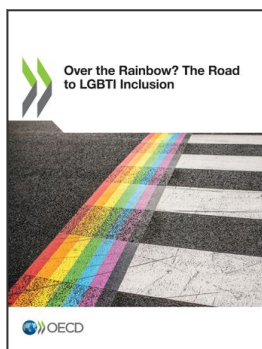
<sup>2</sup> Australien, Chile, Dänemark, Finnland, Frankreich, Island, Irland, Niederlande, Norwegen, Schweden, die Schweiz und die Vereinigten Staaten.

<sup>3</sup> Australien, Chile, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Island, Italien, Kanada, Mexiko, Neuseeland, Norwegen, Schweden, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten.

<sup>4</sup> Chile, Dänemark und die Vereinigten Staaten.

<sup>5</sup> Das tatsächliche Ausmaß der Benachteiligung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten dürfte aber über diesen geschätzten Werten liegen, da LGBT-Personen, die bereit sind, ihre sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität in Erhebungen preiszugeben, in der Regel wirtschaftlich bessergestellt sind.

<sup>6</sup> Vgl. [http://www.lgbt-capital.com/index.php?menu\\_id=2](http://www.lgbt-capital.com/index.php?menu_id=2).



**From:**  
**Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion**

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>

**Please cite this chapter as:**

OECD (2021), "Gesetze und sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Rechte und Chancen von LGBTI im OECD-Raum: Ein Überblick", in *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/f4bd0cdb-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.