

4

Welche Möglichkeiten bestehen zusätzlich zu Gesetzesmaßnahmen, um die Rechte und Chancen von LGBTI zu stärken?

Die in Kapitel 2 und 3 beschriebenen und untersuchten Gesetzesmaßnahmen zugunsten von LGBTI sollten von allgemeineren Maßnahmen flankiert werden, um die Rechte und Chancen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen zu stärken. Dieses vierte Kapitel befasst sich mit solchen Maßnahmen. Ausgehend von einer genauen Analyse aktueller nationaler Aktionspläne werden vier große Handlungsfelder vorgestellt, wobei anhand von Best-Practice-Beispielen auch auf die Frage der Umsetzung eingegangen wird: 1. Sammlung von Informationen zu sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale; 2. Durchsetzung LGBTI-orientierter gesetzlicher Bestimmungen in den Bereichen Bekämpfung von Diskriminierung, Hassverbrechen und Hassreden sowie Asylrecht, z. B. durch Schulungen von Polizeibeamt*innen im Umgang mit LGBTI-feindlichen Hassverbrechen; 3. Förderung einer Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitsversorgung (zusätzlich zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen in diesen Bereichen); 4. Förderung und Sicherung der Akzeptanz von LGBTI-Anliegen in der Öffentlichkeit, z. B. durch gut konzipierte Sensibilisierungskampagnen.

Die Verabschiedung von LGBTI-orientierten Gesetzesbestimmungen, wie sie in Kapitel 2 und 3 beschrieben und analysiert wurden, sollte durch Anstrengungen ergänzt werden, um LGBTI-Personen – und die Benachteiligungen, die sie erleiden – in den nationalen Statistiken sichtbar zu machen. Solange es an einer sorgfältigen Datenerfassung 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. Bislang hat nur eine geringe Zahl von OECD-Ländern in national repräsentative Erhebungen Fragen aufgenommen, die Informationen über sexuelle oder geschlechtliche Minderheiten liefern könnten. Die Zahl der Länder, die das tun, wächst jedoch. Diese Länder können wertvolle Beispiele dafür liefern, wie eine solche Datenerfassung am besten geführt werden kann (Kasten 4.1).

Kasten 4.1. Erfassung repräsentativer Daten zu sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale

Die Erfassung von Daten zu sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale in Volkszählungen sowie nationalen Arbeitskräfte-, Gesundheits- und Viktimisierungserhebungen ist entscheidend, um das Bewusstsein für die Schwierigkeiten von LGBTI-Personen zu schärfen und damit auch die Politikgestaltung zu verbessern.

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 Orientierung¹ und in 3 Ländern Fragen zur Geschlechtsidentität² gestellt (OECD, 2019^[1]). 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 nationalen Aktionspläne, die derzeit zur Förderung eines offenen Klimas gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten durchgeführt werden. Großbritannien (d. h. England, Schottland und Wales) dürfte 2021 – vorbehaltlich der Zustimmung der Parlamente – die erste OECD-Region sein, in der die Volkszählungen Fragen zur sexuellen Orientierung und zur Geschlechtsidentität enthalten.

Die Erfassung von Daten zu LGBTI-Personen unterliegt in der Regel strengen gesetzlichen Auflagen. Artikel 9 der Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) untersagt beispielsweise die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen Informationen zu Merkmalen wie sexueller Orientierung abgeleitet werden können, sofern die betroffene Person nicht ausdrücklich in die Verarbeitung dieser Daten eingewilligt hat (Europäische Kommission, 2018^[2]).³ Selbst in Ländern, in denen keine ausdrückliche Einwilligung erforderlich ist (wie z. B. in den Vereinigten Staaten), haben die Befragten stets das Recht, die Beantwortung von als sensibel erachteten Fragen wie solchen zu sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsmerkmalen zu verweigern.

Die größte Herausforderung besteht daher darin, die Repräsentativität der erfassten Daten zu gewährleisten. Dies setzt nicht nur voraus, dass die Betroffenen bereit sind, über solche Merkmale Auskunft zu erteilen, sondern auch, dass sie korrekte Angaben machen (OHCHR, 2018^[3]; VN-Menschenrechtsrat, 2019^[4]).

Im Vorfeld des Bevölkerungszensus 2021 führte das Office for National Statistics des Vereinigten Königreichs 2019 eine Probeerhebung durch, die aufschlussreiche Informationen dazu lieferte, wie die Akzeptanz von Fragen zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität erhöht werden kann (Office for National Statistics, 2019^[5]):

- Der Zensus 2021 wird erstmals digital durchgeführt.⁴ Die Befragten sind aufgefordert, die Fragen online und alleine zu beantworten. Dadurch dürften sie eher bereit sein, korrekt über ihre sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität Auskunft zu geben. Die Wahrscheinlichkeit korrekter Angaben ist effektiv höher, wenn die Befragten den Fragebogen selbst ausfüllen, als wenn dies durch einen Dritten geschieht, wie z. B. bei einer Telefonbefragung (OECD, 2019^[1]).
- In den ersten Probeläufen des Zensus 2021 (Office for National Statistics, 2018^[6]) hatten einige Befragte nicht auf die Fragen zur sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität geantwortet, weil sie nicht verstanden hatten, wozu diese Informationen benötigt wurden. Die Erläuterungen zu diesen Fragen wurden daher für den Probelauf 2019 überarbeitet, um dies besser zu erklären. Bei der Frage zur sexuellen Orientierung heißt es beispielsweise: „Warum wir diese Frage stellen: Ihre Antwort hilft Menschen vor Ort, da sie gemeinnützigen Einrichtungen, Organisationen und Verwaltungen auf zentraler und lokaler Ebene Auskunft darüber gibt, welche Bedarfe in der Bevölkerung bestehen. Anhand der gelieferten Informationen kann überprüft werden, ob die Chancengleichheit von Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung gesichert ist. Dieses Gleichstellungsmonitoring gewährleistet, dass alle gerecht behandelt werden.“
- Frühere Probeläufe des Zensus 2021 zeigten auch, wie wichtig es ist, deutlich hervorzuheben, dass die Antworten vertraulich behandelt werden. Im Probezensus 2019 wurde daher explizit auf Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit der Daten, auch zwischen Mitgliedern des gleichen Haushalts, eingegangen. Zensusfragebogen werden in der Regel vom Haushaltsvorstand ausgefüllt. Dies bedeutet, dass Teenager oder junge Erwachsene, die noch bei ihren Eltern leben und LGBT sind, normalerweise nur dann richtig erfasst werden können, wenn sie mit ihren Eltern darüber gesprochen haben. Personen, die dies wünschen, erhielten daher im Probelauf 2019 die Möglichkeit, ein eigenes Formular auszufüllen, damit andere Haushaltsmitglieder ihre Antworten nicht sehen konnten.

Sehr aufschlussreich können auch die Erfahrungen sein, die bei Befragungen ethnischer oder anderer Minderheiten gewonnen wurden (Balestra, C. und L. Fleischer, 2018^[7]). In den Vereinigten Staaten hatten sich die Interessenvertretungen der „Hispanics“ lange dafür stark gemacht, die hispanische Bevölkerung im Zensus zu erfassen. Ab 1980 sollte dies geschehen. Daraufhin arbeiteten die Interessenvertretungen gezielt mit der Zensusbehörde zusammen, um die Adressaten darüber zu informieren, wie wichtig es ist, als „hispanisch“ erfasst zu werden. Konkret ging es darum, Vertrauen in den Zensusprozess zu schaffen. Wenn Fragen zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität in Zensuserhebungen aufgenommen werden, müssen die Statistikämter mit LGBT-Organisationen zusammenarbeiten, um Vertrauen zu schaffen. Es ist wichtig, auf alle Datenschutzbedenken einzugehen und die gewählten Lösungen LGBT-Gruppen gegenüber klar zu kommunizieren (Cooley, 2019^[8]).

¹ Australien, Chile, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Island, Italien, Kanada, Mexiko, Neuseeland, Norwegen, Schweden, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten.

² Chile, Dänemark und die Vereinigten Staaten.

³ Daher wird Fragen zur sexuellen Orientierung in national repräsentativen Erhebungen häufig folgender Vermerk vorangestellt: „Die Beantwortung dieser Frage ist freiwillig.“

⁴ Vgl. <https://census.gov.uk/about-the-census/about-census-2021/>.

Die OECD-Länder können verschiedene zusätzliche Maßnahmen zur Stärkung der Rechte und Chancen von LGBTI ergreifen und in diesem Bereich Führungsinitiative zeigen. Ende Juni 2019 hatte ein Drittel der OECD-Länder (13) landesweite Aktionspläne verabschiedet, um ein sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten gegenüber offenes Klima zu schaffen. Bei der Analyse dieser Pläne (Anhang 4.A) stechen drei Arten von Maßnahmen heraus, mit denen Gesetzesbestimmungen zugunsten von LGBTI flankiert werden können, um deren Rechte und Chancen zu stärken. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch, Angehörige indigener Völker oder ethnischer Minderheiten innerhalb dieser Gruppen zu erreichen (Kasten 4.2).

Für jeden dieser Schlüsselbereiche werden in Kapitel 4 zahlreiche Beispiele guter Praxis vorgestellt, die in OECD-Ländern umgesetzt wurden und/oder von wichtigen internationalen, regionalen und nationalen Menschenrechtsaktivist*innen propagiert werden. In Abschnitt 4.1 geht es um 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. Dabei kann es sich beispielweise um Schulungen für Polizeibeamt*innen im Umgang mit gegen LGBTI gerichteten Hassverbrechen handeln. Abschnitt 4.2 befasst sich mit Maßnahmen, die eine Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitswesen schaffen sollen, wobei es um mehr geht als nur um Rechtsvorschriften, die Diskriminierung in diesen Bereichen verbieten. So gilt es z. B. Standards auszuarbeiten, an denen sich Arbeitgeber bei der Schaffung eines Arbeitsumfelds orientieren können, das LGBTI gegenüber offen ist. In Abschnitt 4.3 werden ergänzende Maßnahmen beschrieben, um die Akzeptanz von LGBTI-Anliegen in der Öffentlichkeit zu fördern und zu sichern, z. B. durch gut konzipierte Sensibilisierungskampagnen.

Kasten 4.2. LGBTI aus indigenen Gruppen und ethnischen Minderheiten mit an Bord nehmen: Norwegens nationale Aktionspläne

Einige Länder versuchen mit ihren nationalen Aktionsplänen, LGBTI-Personen zu erreichen, die indigenen Gruppen oder ethnischen Minderheiten angehören und daher mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sein können. Wenn keine spezifischen Maßnahmen für diese Menschen getroffen werden, ist die Gefahr groß, dass sie den Anschluss verlieren: Aufgrund geografischer, sprachlicher und/oder kultureller Barrieren ist es für sie in der Regel schwierig, die allgemein verfügbaren Angebote zu nutzen.

Zahlreiche Maßnahmen der norwegischen Regierung zielen beispielsweise darauf ab, die Situation von LGBTI aus der Gruppe der Samen zu verbessern, einem indigenen Volk, das in Norwegen als nationale Minderheit anerkannt ist. Der Aktionsplan 2009-2012 der norwegischen Regierung umfasste Maßnahmen zur Durchführung einer Erhebung über Leben und Lebensbedingungen von LGBTI aus der Samen-Bevölkerung. Ausgehend davon sollten Vorschläge ausgearbeitet werden, um die sozioökonomische Situation dieser Gruppe zu verbessern und ihre Diskriminierung zu verhindern. In ihrem LGBTI-Aktionsplan 2017-2020 hat die norwegische Regierung zudem zugesagt, dass 1. alle zu entwickelnden Unterlagen und Instrumente auf Samisch vorliegen und dass 2. die zuständigen Stellen eine Zusammenarbeit mit dem samischen Parlament und den samischen Institutionen einleiten, um die Maßnahmen zur Unterstützung von LGBTI mit samischem Hintergrund fortzuführen und auszuweiten (Norwegian Ministry of Children and Equality, 2017^[9]).

Die für Integration und Diversität zuständige Behörde in Norwegen befasst sich zudem mit den besonderen Herausforderungen, vor denen geflüchtete LGBTI stehen, nicht zuletzt wegen der Feindseligkeit, mit der ihnen einige ihrer eigenen Landsleute begegnen. Die Integrations- und Diversitätsbehörde plant insbesondere, in den Einführungskursen, an denen Geflüchtete und ihre Familien bei Anerkennung ihres Aufenthaltsrechts teilnehmen müssen, stärker über Fragen der Gleichstellung von LGBTI zu informieren.

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.

4.1.1. Gesetzliche Bestimmungen gegen die Diskriminierung von LGBTI durchsetzen

Um sexuelle oder geschlechtliche Minderheiten vor Diskriminierung zu schützen, reicht es nicht aus, Gesetze gegen Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Geschlechtsmerkmalen zu verabschieden. Es muss auch sichergestellt werden, dass die in diesen Bestimmungen verankerte Strafandrohung glaubwürdig ist. Dies setzt voraus, dass Opfer von Diskriminierung diese Vorfälle melden, nach Möglichkeit hinreichend dokumentiert, um eine Entschädigung von den Verantwortlichen verlangen zu können, sei es im Wege eines außergerichtlichen Vergleichs oder eines Gerichtsverfahrens.

Sehr häufig melden Opfer von Diskriminierung, ganz gleich aufgrund welcher Merkmale, solche Vorfälle jedoch nicht (Equinet, 2012_[10]). So gaben 2012 z. B. über ein Drittel (38 %) ¹ der befragten LGBT-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 an, dass dieser Vorfall von ihnen (oder jemand anderem) gemeldet wurde (FRA, 2014_[11]). 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 % ². Der Anteil derjenigen, die dies meldeten, war mit 11 % jedoch weitgehend unverändert gegenüber 2012.

Damit gesetzliche Bestimmungen gegen die Diskriminierung von LGBTI tatsächlich wirksam sind, muss also etwas gegen die unzureichende Meldung von Diskriminierungsfällen unternommen werden. Der Auftrag der nationalen Gleichstellungsbeauftragten, Ombudspersonen oder Menschenrechtskommissionen muss sich daher nicht nur ausdrücklich auf die Sicherung der Gleichbehandlung von LGBTI erstrecken, sondern die nationalen Menschenrechtsinstitutionen müssen LGBTI auch aktiv dazu ermutigen, erfahrene Diskriminierung zu melden (Equinet, 2012_[10]; 2013_[12]; APF und UNDP, 2016_[13]; ECRI und Europarat, 2017_[14]).

Gründe für die Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen

Die Antworten der an der EU-Erhebung teilnehmenden LGBTI-Personen auf die Frage, warum sie ihre jüngste Diskriminierungserfahrung nicht gemeldet hatten, decken sich weitgehend mit den Gründen, die andere von Diskriminierung betroffene Gruppen für die Nichtmeldung solcher Vorfälle nennen (Equinet, 2012_[10]). Sie können in drei Kategorien eingeteilt werden (FRA, 2020_[15]): 1. Fehlende Informationen darüber, dass Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und/oder Variationen der Geschlechtsmerkmale von Gesetzes wegen verboten ist und dass es Auftrag nationaler Menschenrechtsinstitutionen ist, diese Gleichstellungsbestimmungen umzusetzen. Ist dies nicht hinreichend bekannt, haben die Betroffenen den Eindruck, dass solche Vorfälle „nicht ernst genommen werden“. 22 % der an der EU-Erhebung teilnehmenden LGBTI nannten dies als Grund für die Nichtmeldung. 2. Fehlende Informationen darüber, wie Diskriminierungsvorfälle gemeldet und welche Nachweise geliefert werden müssen, damit die Schuldigen zur Verantwortung gezogen werden können. So entsteht der Eindruck, dass eine Meldung nichts bewirken würde. 41 % der befragten LGBTI nennen als Grund für ihr Schweigen: „nichts würde passieren oder sich ändern“. 3. Auf verschiedene Gründe zurückzuführende Bedenken, Diskriminierungsvorfälle anzuzeigen. Zu diesen Gründen gehört die Angst davor, den für die Entgegennahme der Meldungen zuständigen Personen die eigene sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Variation der Geschlechtsmerkmale zu offenbaren (22 % der Befragten), der mit einer Meldung verbundene Zeitaufwand (33 %) oder die Angst vor „Einschüchterung durch die Täter/innen“ (9 %).

Hilfestellungen zur Bekämpfung der Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen

Den nationalen Menschenrechtseinrichtungen kommt eine wichtige Rolle dabei zu, diese verschiedenen Hindernisse für die Meldung von Diskriminierungsfällen auszuräumen. Hilfreich hierbei sind gut konzipierte interaktive Websites (Kasten 4.3). Solche Websites sollten erstens klare Informationen über Merkmale und Bereiche geben, die unter den Schutz von Antidiskriminierungsbestimmungen fallen.

Zweitens sollten sie ihren Nutzer*innen (d. h. Personen, die sich als Opfer von Diskriminierung betrachten, sowie deren Berater*innen, z. B. Personalvertretungen, Gewerkschaften oder Anwaltskanzleien) konkrete Anleitungen dazu liefern, wie sie vorzugehen haben. Dies kann anhand von realen Beispielen erfolgreicher Diskriminierungsbeschwerden gesehen werden, d. h. solchen, in denen die Beschwerdeführer*innen ihre Forderungen durchsetzen konnten. Es ist wichtig, entsprechende Leitlinien und Beispiele präzise nach Motiv und Bereich aufzugliedern, da je nach Art der Diskriminierung unterschiedliche Nachweise beigebracht werden müssen. Beispielsweise lässt sich Diskriminierung beim Einstellungsverfahren schwerer beweisen als beim Lohnniveau – einfach, weil die Beschaffung von Informationen über Personen mit vergleichbaren Qualifikationen und der Vergleich mit ihnen im Fall von Kolleg*innen leichter ist als bei Mitbewerber*innen um eine Stelle. Nationale Menschenrechtsinstitutionen sollten den Betroffenen daher die nötigen Instrumente an die Hand geben, um ihre Ansprüche in solchen schwerer zu belegenden Fällen durchsetzen zu können. Dies kann z. B. durch eine umfassende Sichtung erfolgreicher Präzedenzfälle in Online-Lernmodulen geschehen. Dies ist nicht nur für die Beschwerdeführer*innen von Vorteil, sondern verringert auch die Gefahr, dass Antidiskriminierungsbestimmungen in der Arbeitswelt einen kontraproduktiven Effekt haben. Solche Bestimmungen können in der Tat die Kosten der Kündigung von Beschäftigten erhöhen, die einem besonderen Diskriminierungsschutz unterstehen, da sie einen Anreiz schaffen, rechtlich gegen Kündigungen vorzugehen, die in Wirklichkeit nicht ungerechtfertigt waren. Wenn dieser Anstieg der Entlassungskosten nicht mit einer Verschärfung der Strafen für Arbeitgeber einhergeht, die bei der Einstellung diskriminieren, können Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz ungewollt dazu führen, dass Arbeitgeber vor der Einstellung von unter Diskriminierungsschutz stehenden Personen zurückschrecken (Bloch, 1994_[16]).³ Zusätzlich zu konkreten Anleitungen sollten die nationalen Menschenrechtsinstitutionen den Nutzer*innen auf ihren Websites auch die Möglichkeit geben, frei und vertraulich 1. telefonisch oder online um Rat zu fragen und 2. eine Diskriminierungsbeschwerde einzureichen, die die Menschenrechtsinstitution bei ausreichender Begründung unterstützt, z. B. indem sie die Betroffenen vor Gericht oder anderen Institutionen vertritt.

Drittens sollten Opfer von Diskriminierungen, die nicht persönlich Klage erheben möchten (z. B. weil sie nicht möchten, dass Informationen über ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Geschlechtsmerkmale an die Öffentlichkeit gelangen, weil sie den Zeitaufwand scheuen oder weil sie die Reaktion der Täter*innen fürchten), ermutigt werden, diese Vorfälle dennoch zu melden. Dazu sollte es ihnen ermöglicht werden, Beschwerde einzureichen, ohne persönliche Informationen preiszugeben. Wichtig ist nur, dass die nationale Menschenrechtsinstitution in der Lage ist, die Beschwerdeführer*innen zu kontaktieren (z. B. über eine anonymisierte E-Mail-Adresse), um die Echtheit der Vorwürfe zu überprüfen und so auszuschließen, dass es sich um Falschmeldungen handelt. Wenn der Diskriminierungsvorwurf hinreichend belegt ist, kann die nationale Menschenrechtsbehörde Ermittlungen vor Ort durchführen und ergänzende Beweise und Informationen sammeln. So kann sie feststellen, ob eine Diskriminierung gegen Personen stattgefunden hat, die ähnliche Merkmale wie die Person aufweisen, von der die Beschwerde ausging. Ist dies der Fall, kann sie in eigenem Namen Klage erheben, ohne die Identität dieser Person preiszugeben. Dies kann aber auch in Situationen möglich sein, in denen die erhobenen Vorwürfe nicht mit stichhaltigen Beweisen dafür untermauert sind, dass tatsächlich eine rechtswidrige Diskriminierung stattgefunden hat. Voraussetzung ist, dass mehrere ähnliche Beschwerden eingegangen sind, in denen derselben Einrichtung ähnliche diskriminierende Praktiken vorgeworfen werden. In einer solchen Situation kann die Menschenrechtsbehörde ebenfalls Untersuchungen einleiten und in eigenem Namen Klage erheben oder die Betroffenen dazu ermutigen, eine Sammelklage anzustrengen. Im Fall eines gemeinsamen Vorgehens sind sie u. U. eher bereit, ihre Identität preiszugeben.

Kasten 4.3. Meldung von Diskriminierungsfällen fördern: ein Beispiel guter Praxis aus Nordirland

Die nordirische Gleichstellungskommission (Equality Commission for Northern Ireland) ist ein keinem Ministerium unterstehendes Organ, das 1998 durch den Northern Ireland Act eingerichtet wurde. Zu ihren Aufgabenbereichen gehört insbesondere die Durchsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen. Ihre interaktive Website bietet vielfältige Hilfestellungen, um der Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen entgegenzuwirken.

Information der Betroffenen über ihre Rechte

Die Website nennt klar die Merkmale, die unter den Schutz der Antidiskriminierungsbestimmungen fallen. Klar angegeben sind auch die Bereiche, auf die sich der Diskriminierungsschutz erstreckt (Beschäftigung, Zugang zu Waren und Dienstleistungen usw.). Des Weiteren finden sich auf der Website Links zu den geltenden Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbestimmungen bezüglich der geschützten Merkmale, die in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungskommission fallen. Die Nutzer*innen werden zudem aufgefordert, sich direkt an die Gleichstellungskommission zu wenden, wenn sie Erläuterungen oder Interpretationshilfen zu diesen Bestimmungen benötigen.

Anleitungen für die Einreichung einer Diskriminierungsbeschwerde

Auf der Website können die Nutzer*innen auf Entscheidungen und Vergleiche (in Fällen, in denen die Beschwerdeführer*innen von der Gleichstellungskommission unterstützt wurden) zugreifen. Dabei können sie die Suchergebnisse nach Merkmal (z. B. sexuelle Orientierung), Bereich (z. B. Beschäftigung) und Unterbereich (z. B. Einstellungsverfahren) filtern. Auf der Website findet sich auch ein einfacher Leitfaden, der Nichtfachleuten zeigen soll, wie sie einen Diskriminierungsfall vor Gericht bringen können. Außerdem gibt es auf der Website einen Abschnitt mit Informationen für Personen oder Organisationen, die Personen, die sich als Opfer von Diskriminierung erachten, beraten (z. B. Personalvertretungen, Gewerkschaften oder Anwaltskanzleien). Dort finden sich auch kostenfreie Schulungsangebote.

Anonymisierte, aber nachprüfbar Einreichung von Diskriminierungsbeschwerden

Auf der Website ist es möglich, eine Diskriminierungsbeschwerde einzureichen, um Rechtsbeistand von der Gleichstellungskommission zu erhalten. Diskriminierungsopfer, die eine solche Beschwerde einreichen, müssen keine Angaben zu ihrer Person machen. Sie müssen der Gleichstellungskommission aber trotzdem die Möglichkeit geben, sie zu kontaktieren und den Fall mit ihnen eingehender zu besprechen.

Information der Öffentlichkeit über Möglichkeiten, gegen Diskriminierung vorzugehen

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_[17]; 2017_[18]). Dabei muss sich das Augenmerk besonders auf Gruppen richten, die von Diskriminierung bedroht sind. Solche Gruppen betrachten die nationalen Menschenrechtseinrichtungen jedoch u. U. als Teil des „Systems“ oder als eine ferne Behörde, der nicht zu trauen ist oder die nichts über ihre Lebenswirklichkeit oder Bedürfnisse weiß. Die nationalen Menschenrechtsinstitutionen sollten daher kooperative Beziehungen mit Personen oder Organisationen aufbauen und pflegen, die als Sprachrohr dieser Gruppen deren Vertrauen genießen, z. B. LGBTI-Organisationen und Netzwerke.⁴ Um das Vertrauen sexueller und geschlechtlicher Minderheiten zu gewinnen, ist es außerdem wichtig, dass die nationalen Menschenrechtsbehörden immer wieder ihr Engagement für die Gleichstellung von LGBTI

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. Eine weitere Möglichkeit sind Sensibilisierungskampagnen zur Bekämpfung von LGBTI-Phobie, wie beispielsweise die landesweiten Kampagnen „Dislike bullying homofóbico“ oder „Trans e Intersexo #DireitoASer“ (Trans und Inter #TheRightToBe), die die portugiesische Behörde für Bürgerrechte und Geschlechtergleichstellung 2013 und 2018 durchführte (Equinet, 2015^[17]). Die Kommunikationsstrategie sollte jedoch nicht nur die Personen zum Ziel haben, die dazu ermutigt werden müssen, erfahrene Diskriminierung häufiger zu melden, d. h. die Opfer und potenziellen Opfer. Wichtig ist auch, dass Personen erreicht werden, die eine Mittlerrolle spielen können, indem sie die eigentlichen Adressaten, also die Opfer, über ihre Möglichkeiten informieren und so zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen bewegen. Dies können z. B. Personalvertretungen, Gewerkschaften oder Anwaltskanzleien sein.

Kasten 4.4. Die deutsche Initiative „12 Dinge, die Sie noch nicht über Geschlechterdiskriminierung wussten“

Bei ihrem „Aktionstag gegen Geschlechterdiskriminierung“ bat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verschiedene Gäste, darunter Passanten ebenso wie namhafte Persönlichkeiten, einen Zettel aus einem Hut zu ziehen, laut vorzulesen, was darauf stand, und das zu kommentieren. Die Zettel enthielten Zahlen und Fakten zu unterschiedlichsten Themen wie gleicher Verdienst für gleiche Arbeit oder Rechte von Transmenschen. Die Reaktionen wurden zu einem kleinen Video zusammengeschnitten, das unter dem Titel „12 Dinge, die Sie noch nicht über Geschlechterdiskriminierung wussten“ ins Netz gestellt wurde. Die Vielzahl der angesprochenen Themen weckte das Interesse des Publikums, sodass sich eine lebhaftere Diskussion entspann. Das Video wurde von über 280 000 Menschen gesehen und in der Presse als „Klick-Hit“ gefeiert. Es wurde im Durchschnitt deutlich länger angesehen als andere Videos der Gleichstellungsstelle und erreichte auch Menschen, die sich für solche Themen sonst nicht interessieren.

Quelle: Equinet (2017^[18]), „Communicating Equality Through Social Media“.

Angesichts der Vielzahl der Angebote, die nationale Menschenrechtsinstitutionen zur Verfügung stellen können, um die Meldung von Diskriminierungsfällen zu fördern, kann eine Kommunikationsstrategie vom Typ „Wussten Sie, dass ...?“ viel bewegen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland nutzte dazu z. B. ein Video, mit dem sie großen Erfolg hatte (Kasten 4.4). Wichtig ist zudem, dass die nationalen Menschenrechtsinstitutionen regelmäßige Evaluierungen durchführen, um festzustellen, wie wirksam ihre Kommunikationsstrategien sind und welchen Eindruck wichtige Akteure von ihrer Arbeit haben. Dies tat beispielsweise die Ombudsstelle für Chancengleichheit in Finnland (Kasten 4.5).

Kasten 4.5. Evaluierung der Öffentlichkeitswirkung nationaler Menschenrechtsbehörden: ein Beispiel guter Praxis aus Finnland

In den Jahren 2008 und 2013 gab die finnische Ombudsstelle für Chancengleichheit eine Studie zu ihrer Öffentlichkeitswirkung in Auftrag. Dazu wurde ein breites Spektrum wichtiger Akteure befragt. Im Blickpunkt standen dabei u. a. Personen, die Beschwerden eingereicht hatten, Gruppen, die einem besonderen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, NRO, die sich für ihre Rechte einsetzen, sowie Gewerkschaften.

Die Fragenstellungen lauteten:

- Was wissen wichtige Akteure über die Ombudsstelle für Chancengleichheit? (Gemessen an den Kategorien: „fehlende Informationen“, „richtige Informationen“, „falsche Informationen“).

- Welchen Eindruck haben diese Akteure von der Arbeit der Ombudsstelle? Diese Evaluierung stützte sich auf:
 - qualitative Daten: erster Eindruck der Befragten, Erfahrungsberichte über die Zusammenarbeit mit der Ombudsstelle, an die Ombudsstelle gerichtete Erwartungen und Wünsche;
 - quantitative Daten: anhand des semantischen Differenzials von Osgood¹ wurden die Befragten gebeten, anzugeben, wie stark sie die Ombudsstelle mit bestimmten Adjektiven assoziieren: 1. maßgebend, 2. angesehen, 3. zuverlässig, 4. hilfreich, 5. wirkungsvoll.

Mit dieser Evaluierung wurde aufgezeigt, wo die Schwächen und Stärken der Öffentlichkeitsarbeit der Ombudsstelle lagen und damit auch, wo konkret angesetzt werden konnte, um den Eindruck der verschiedenen Akteure von der Arbeit der Stelle zu korrigieren bzw. zu verbessern.

¹ Das semantische Differenzial von Osgood ist ein Skalierungsverfahren, mit dem die konnotative Bedeutung von Objekten, Ereignissen und Begriffen eingeschätzt wird. Aus den Konnotationen werden dann Schlüsse über die Einstellung zu den betreffenden Objekten, Ereignissen oder Begriffen gezogen. Dazu werden die Probanden gebeten, anzugeben, wo sie diese gefühlsmäßig auf einer Skala zwischen zwei entgegengesetzten Adjektiven einordnen, z. B. „ausreichend-unzureichend“, „gut-schlecht“ oder „wertvoll-wertlos“.

Quelle: Equinet (2015_[17]), „The Public Profile of Equality Bodies“, www.equineteurope.org.

4.1.2. 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 zu schulen und 2. Hetze im Internet wirksam zu bekämpfen.

Gesetzliche Bestimmungen gegen LGBTI-feindliche Hassverbrechen durchsetzen

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_[19]; OSCE, 2009_[20]; 2014_[21]; Europarat, 2017_[22]; Europäische Kommission, 2017_[23]; FRA, 2018_[24]). Sie dahingehend zu schulen, ist umso wichtiger, als ihre vermeintlich fehlende Bereitschaft bzw. vermeintliche Unfähigkeit, sich mit Gewalt gegen LGBTI auseinanderzusetzen, der Hauptgrund dafür ist, dass LGBTI solche Vorfälle nicht melden. In der EU gaben 2019 5 % der befragten LGBTI an, in den vorangegangenen zwölf Monaten körperlich oder sexuell angegriffen worden zu sein, weil sie lesbisch, schwul, bisexuell, transgender- oder intergeschlechtlich sind. 38 % wurden laut eigenen Angaben aus diesen Motiven bedroht oder beleidigt. Konkret zu dem letzten körperlichen oder sexuellen Angriff befragt, den sie erlebt hatten, gaben nur 14 % an, diesen bei der Polizei angezeigt zu haben. Der häufigste dafür genannte Grund war Misstrauen gegenüber dem Polizeiapparat: 24 % sagten explizit, dass sie der Polizei nicht vertrauen, 40 % gaben an, dass die Polizei ihrer Ansicht nach nichts tun könne oder würde, und 26 %, dass sie homophobe, transphobe oder interphobe Reaktionen seitens der Polizei fürchteten (FRA, 2020_[15]).

Bei der Aufnahme der Aussage der Opfer können oft entscheidende Hinweise gewonnen werden. Die Befragung der Opfer kann darüber entscheiden, ob es anhand ihrer Aussage möglich ist, ein Strafverfahren einzuleiten – oder nicht. Die Polizei muss daher darin geschult werden, ein offenes, vertrauensvolles Klima zu schaffen. Dies ist Voraussetzung für eine optimale Beweiserhebung (Kasten 4.6).

Kasten 4.6. Aufnahme detaillierter Aussagen der Opfer

Um ein Klima zu schaffen, das eine optimale Beweiserhebung gestattet, muss die Polizei bei der Befragung das richtige Gleichgewicht finden: So wichtig es ist, auf möglichst genaue Informationen zu drängen, gilt es auch, die Bedürfnisse der Opfer zu berücksichtigen und insbesondere ihre Privatsphäre zu achten. Dies bedeutet

- sicherstellen, dass es im Befragungsraum ruhig ist und dass niemand die Aufnahme der Aussage unterbricht,
- wenn nötig Pausen machen,
- jede wertende Wortwahl vermeiden und keine eigene Meinungen zu den persönlichen Umständen des Opfers äußern,
- in einem beruhigenden Ton sprechen,
- auf die eigene Körpersprache achten und im Ausdruck so neutral wie möglich bleiben,
- sich stets respektvoll verhalten, auf Schmerz, Wut und Kummer einfühlsam eingehen,
- geduldig mit dem Opfer sein, wenn es sich ausführlicher zu dem Vorfall äußert, als für die Aussage erforderlich ist,
- das Verhalten des Opfers niemals kritisieren,
- dem Opfer Zeit lassen und nicht zur Eile drängen,
- niemals Zweifel an der Schwere des Vorfalls anklingen lassen.

Auch Plakate, die in der Polizeistation auf das Engagement der Polizeibeamt*innen für eine faire Durchsetzung der geltenden Bestimmungen gegen Hassverbrechen hinweisen, können bei den Opfern Vertrauen wecken. Mit solchen Plakaten wurde Anfang der 2010er Jahre in London gearbeitet. Auf ihnen stand: „Schwarz oder weiß, lesbisch, schwul oder trans zu sein, eine Behinderung zu haben oder einer bestimmten Glaubensgemeinschaft anzugehören ist kein Verbrechen. Einen Menschen wegen seiner Hautfarbe, seines Glaubens, seiner Behinderung oder seiner sexuellen Identität zu beleidigen, zu bedrohen, tödlich anzugreifen oder anderweitig zu verletzen ist ein Verbrechen“ (Burston, 2012^[25]).

Quelle: CoE (2017^[22]), „Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response“.

Polizeibeamt*innen sollten zudem darin geschult werden, zu erkennen, wann es sich bei einer Straftat um ein Hassverbrechen handelt (nach dem Englischen *hate crime*). Sie müssen diese Information dann in eine elektronische Datenbank einpflegen, auf die im Ermittlungs- und Strafverfahren zugegriffen werden kann. Ein Vorfall kann als Hassverbrechen eingestuft werden, wenn 1. eine Straftat vorliegt und 2. der*die Täter*in ein Vorurteilsmotiv hat. Um festzustellen, ob der*die Täter*in das Opfer aufgrund seiner tatsächlichen oder mutmaßlichen sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder Geschlechtsmerkmale ausgewählt hat, müssen Polizeibeamt*innen dazu in der Lage sein, „Vorurteilsindikatoren“ anzuwenden, d. h. „objektive Fakten, Umstände oder Muster im Zusammenhang mit der Straftat, die alleine oder zusammen mit anderen Indikatoren darauf hindeuten, dass die Handlungen des*der Täter*in ganz oder in Teilen durch Vorurteile bzw. Hass motiviert waren“ (OSCE, 2014^[26]). Diese Indikatoren sollten sich auf eine Reihe verschiedener Bereiche erstrecken. Angesichts des subjektiven Charakters der Motive sowie der Tatsache, dass manche Indikatoren schwerer wiegen als andere, sollten sich Polizeibeamt*innen bei der Sammlung des Beweismaterials auf verschiedene Vorurteilsindikatoren stützen, die sich auf unterschiedliche Faktoren beziehen (vgl. Anhang 4.B wegen weiterer Einzelheiten).

Die Schulung von Polizeibeamt*innen im sachgerechten Umgang mit LGBTI-feindlichen Hassverbrechen ist im OECD-Raum immer noch nicht gängige Praxis. 2018 lagen in einem Drittel der 23 OECD-Länder, die auch Mitglied der EU sind, beispielsweise noch keine an die Polizeibeamt*innen gerichtete Leitlinien für die Tataufnahme im Zusammenhang mit Hasskriminalität vor (FRA, 2018^[24]). Allerdings laufen Initiativen, um hier Abhilfe zu schaffen. Ein Beispiel hierfür ist die Arbeit der European LGBT Police Association, kurz EGPA. Die EGPA ist ein Dachverband, in dem sich verschiedene LGBT-Polizeiverbände zusammengeschlossen haben. Zu ihren Tätigkeitsbereichen gehört es u. a., Polizeikräfte darin zu schulen, wie sie Opfer von LGBT-feindlichen Hassverbrechen besser helfen können.⁵

Um zu erreichen, dass LGBTI-Personen Hassverbrechen häufiger melden, sollten solche Schulungen durch enge Partnerschaften zwischen Polizei und zivilgesellschaftlichen Organisationen ergänzt werden (Kasten 4.7). Zivilgesellschaftliche Organisationen sind häufig der erste Ansprechpartner von Opfern von Hassverbrechen, weil sie ihnen wichtige emotionale, praktische, juristische und manchmal auch medizinische Unterstützung bieten. 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.

Kasten 4.7. Initiativen der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Zivilgesellschaft: Beispiele guter Praxis aus dem Vereinigten Königreich

Öffentliche Stellen und zivilgesellschaftliche Organisationen haben im Vereinigten Königreich wichtige Schritte unternommen, um gemeinsam gegen LGBT-feindliche Hassverbrechen vorzugehen. Der für den Londoner Großraum zuständige Metropolitan Police Service¹ und die in London ansässige LGBT-Organisation Galop² haben eine Partnerschaft eingerichtet: Das „Assisted Reporting Scheme“ gibt Opfern von homo- und transphober Gewalt die Möglichkeit, solche Vorfälle auf der Website oder über die „Shoutline“ von Galop zu melden und dort zugleich Ratschläge, Informationen und Unterstützung zu erhalten (ILGA-Europe, 2010^[27]). Auf diese Weise können Daten über Vorfälle, Opfer und Täter*innen erfasst werden. Dabei haben die Opfer zugleich die Möglichkeit, sich an die Polizei bzw. – falls sie das vorziehen – einen*eine der 155 Vertrauensbeamt*innen, die vom Metropolitan Police Service extra dafür abgestellt wurden, zu wenden.

¹ Der Metropolitan Police Service ist zuständig für die Rechtsdurchsetzung im Metropolitan Police District, der 32 Bezirke des Londoner Großraums umfasst.

² Vgl. <http://www.galop.org.uk/>.

Gesetzliche Bestimmungen gegen LGBTI-feindliche Hassreden durchsetzen

Um Hassverbrechen ganz zu verhindern, müssen auch besonders schwere Formen von Hassreden (Lehnübersetzung des englischen *hate speech*) verboten werden. Dabei muss allerdings gewährleistet sein, dass entsprechende Bestimmungen nicht genutzt werden, um unangemessene Einschränkungen der Meinungsfreiheit zu rechtfertigen.⁶ 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. Hierzu zählt Hetze im Internet, wegen 1. des unmittelbaren und viralen Charakters der Inhalte, 2. der Anonymität der Internetnutzer*innen und 3. der Tatsache, dass die Täter*innen auf Sperrungen reagieren können, indem sie einfach zu anderen Plattformen wechseln (UNESCO, 2015^[28]). Es gibt indessen keinen Grund, warum Verhalten, das in einem Bus, einem Café, einer Schule – kurz im „echten Leben“ – nicht toleriert würde, im Internet geduldet werden sollte.

Um dagegen vorzugehen, können internationale und/oder regionale Akteure beispielsweise zusammen mit Anbietern sozialer Medien Verhaltensstandards aufstellen. 2016 schloss die Europäische Union eine

Vereinbarung über Verhaltensregeln zur Bekämpfung rechtswidriger Hetze im Internet mit Facebook, Microsoft, Twitter und YouTube; später folgten auch Dailymotion, Google+, Instagram, jeuxvideo.com und Snapchat (Europäische Kommission, 2016^[29]). Nach diesen Verhaltensregeln müssen die Unternehmen

- Geschäftsbedingungen und Community-Guidelines aufstellen, in denen festgelegt ist, welche Inhalte auf der Plattform zulässig sind;
- Mitarbeitende regelmäßig schulen, damit sie über die nötigen Kompetenzen verfügen, um klar zwischen freier Meinungsäußerung und Hetze unterscheiden zu können (Kapitel 2);
- Inhalte, die von Nutzer*innen sowie vertrauenswürdigen Hinweisgebern (*trusted flaggers*) gemeldet werden, innerhalb von 24 Stunden prüfen und löschen bzw. sperren, falls sie als „Hassrede“ eingestuft werden. Die *trusted flaggers* sind Nichtregierungsorganisationen aus ganz Europa, die mit Anbietern von sozialen Medien zusammenarbeiten, um ihnen helfen zu erkennen, was im Kontext der jeweiligen Länder als Hassrede einzustufen ist. Diese NRO helfen auch bei der Gestaltung von Kampagnen zur Förderung von Toleranz und Pluralismus.

Um stärker für die Problematik zu sensibilisieren, lancierte die Europäische Kommission zugleich die Hashtag-Kampagne #noplac4hate. Zudem veröffentlicht sie regelmäßig Monitoringberichte. Das letzte Monitoring fand 2019 statt und ergab, dass die betreffenden Unternehmen 89 % der gemeldeten Inhalte innerhalb von 24 Stunden geprüft hatten (gegenüber nur 40 % im Jahr 2016) und dass sie 72 % dieser Inhalte gelöscht hatten. Insgesamt bezogen sich 19,3 % dieser Inhalte auf sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität – 15,6 % auf sexuelle Orientierung und 3,7% auf Geschlechtsidentität. Der Anteil der gelöschten Inhalte variiert je nach ihrer Schwere, was zeigt, dass die Inhalte sorgfältig unter Berücksichtigung der Prinzipien der Meinungsfreiheit geprüft werden. Durchschnittlich 85,5 % der Inhalte, die zu Mord oder Gewalt gegen bestimmte Gruppen aufriefen, wurden gelöscht. Beleidigende Formulierungen und Bilder wurden in 58,5 % der Fälle gelöscht (Europäische Kommission, 2019^[30]).

Kasten 4.8. Hetze im Internet durch organisierte Counterspeech bekämpfen: Studienergebnisse aus Deutschland

Eine neuere Untersuchung ergab, dass die deutsche Counterspeech-Initiative #ichbinhier einen positiven Effekt auf das Diskussionsklima im Internet hatte. Diese Gruppe wurde Ende 2016 gegründet und gewann innerhalb weniger Monate mehr als 35 000 Mitglieder. Die Untersuchung zeigte im Einzelnen, dass Internetnutzer*innen, die mit Counterspeech konfrontiert wurden, in der Betrachtungswoche mit um 5,3 Prozentpunkte geringerer Wahrscheinlichkeit einen xenophoben Kommentar schrieben oder likten als solche, für die das nicht der Fall war (dieser Effekt war allerdings von kurzer Dauer, da die Betroffenen nach zwei Wochen wieder zu ihrem ursprünglichen hasserfüllten Verhalten zurückkehrten). Am wirkungsvollsten ist Counterspeech bei Personen, die nur gelegentlich Hass im Internet verbreiten.

Quelle: Sonntag, J. (2019^[31]), „Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook“.

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. Solche Initiativen werfen aber auch Probleme auf. Die VN-Sonderberichterstatterin zur Meinungsfreiheit weist darauf hin, dass die betreffenden Unternehmen zwar eine Verantwortung für die Wahrung der Menschenrechte haben, dass der Staat zensorische Aufgaben aber nicht an private Akteure delegieren und private Akteure auch nicht durch gesetzliche oder sonstige Bestimmungen dazu anhalten dürfe, Maßnahmen zu ergreifen, die unnötig oder unverhältnismäßig in die Meinungsfreiheit eingreifen (OHCHR, 2017^[32]). Auch andere Menschenrechtsorganisationen

haben solche Bedenken geäußert. Wenn Entscheidungen über Hassreden in die Hände von privaten Akteuren gelegt werden, kann dies ihrer Ansicht nach zu Selbstzensur, Overblocking und Zensur von legitimer Meinungsäußerung, Satire oder politischen Beiträgen führen, ohne dass die Betroffenen die Möglichkeit hätten, dagegen vorzugehen (ARTICLE 19, 2018^[33]). Angesichts der eindeutig bestehenden Gefahr, dass staatliche Vorschriften über das Ziel hinausschießen und zu Zensur führen, ist es sinnvoll, über dezentralere Ansätze nachzudenken. So kann beispielsweise die Entstehung von Counterspeech-Gruppen gefördert werden. Solche Gruppen können zahlreiche Mitglieder gewinnen, die es sich gemeinsam zur Aufgabe machen, auf Hasskommentare im Internet zu antworten (indem sie z. B. Fakten liefern, um sie zu entkräften). Damit konnten Internetnutzer*innen teilweise erfolgreich davon abgehalten werden, weiter Hass im Internet zu verbreiten (Kasten 4.8).

4.1.3. LGBTI-orientierte asylrechtliche Bestimmungen durchsetzen

LGBTI-Personen aus einem der 68 Länder, in denen Homosexualität immer noch unter Strafe steht, können Asyl im Ausland suchen. Die Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, die Verfolgung (oder begründete Furcht vor 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 in Bezug darauf erarbeitet, wie die Staaten dieser Verantwortung gegenüber LGBTI-Asylsuchenden professionell, einfühlsam und respektvoll nachkommen können. Wichtige Dokumente betonen, dass die Staaten 1. die Asylbeamt*innen (z. B. Befragter*innen, Dolmetscher*innen oder Entscheider*innen) dabei unterstützen müssen, den Flüchtlingsstatus sachlich fundiert und vorurteilsfrei festzustellen, und 2. die Sicherheit von LGBTI-Personen 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 (Kasten 4.9) und Norwegen (Kasten 4.2).

Kasten 4.9. Die Rainbow Refugee Assistance Partnership in Kanada

2011 ist die kanadische Regierung eine Partnerschaft mit der zivilgesellschaftlichen Organisation Rainbow Refugee Society eingegangen. Die Rainbow Refugee Assistance Partnership soll lesbische, schwule, bisexuelle, transgender und intersexuelle Geflüchtete unterstützen, die bereits in ihrem Herkunftsland vom Hohen Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) ausgewählt und von der kanadischen Regierung anerkannt wurden. Das Programm wird mit öffentlichen und privaten Mitteln finanziert:

- Die kanadische Regierung kommt für die Anlaufkosten auf und unterstützt die einzelnen Geflüchteten in den ersten drei Monaten nach ihrer Ankunft finanziell.
- Von der Rainbow Refugee Society gebildete Freiwilligengruppen übernehmen die finanzielle Unterstützung während der folgenden neun Monate. Diese Gruppen kümmern sich um die aufgenommenen Geflüchteten, sie bürgen für sie, helfen ihnen, sich in Kanada einzuleben, klären sie über die Rechte und Pflichten von Personen mit dauerhafter Aufenthaltserlaubnis in Kanada auf und helfen ihnen beim Erlernen einer der Landessprachen sowie bei der Arbeitsplatzsuche.

2020 wurde die Rainbow Refugee Assistant Partnership ausgeweitet, sodass sie sich nun um 50 statt zuvor nur 15 Geflüchtete pro Jahr kümmern kann.

Quelle: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2019/06/canada-announces-new-initiative-to-support-lgbtq2-refugees.htm>.

*Asylbeam*t*innen bei der Feststellung des Flüchtlingsstatus unterstützen*

Um Asylbeam*t*innen in die Lage zu versetzen, die Glaubwürdigkeit von Asylanträgen von LGBTI zu beurteilen, müssen sie zunächst einmal 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^[34]). 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 (EuGH) im Fall *Minister voor Immigratie en Asiel gegen X, Y und Z gegen Minister voor Immigratie en Asiel* (Kapitel 2). Um die LGBTI-Identität und den Hintergrund von Asylsuchenden angemessen beurteilen zu können, müssen die Asylbeam*t*innen zudem darin geschult sein, das Vertrauen der Asylsuchenden zu gewinnen, um sie dazu zu bringen, offen über ihre Erfahrungen zu berichten. Dazu müssen sie ihnen die Möglichkeit geben zu beschreiben, wie sie sich ihrer sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Identität bewusst wurden, wie ihr Umfeld darauf reagiert hat, welche Probleme ihnen dadurch entstanden sind und ob sie Schmähungen, Belästigungen oder Gewalt erlitten haben. Dies beinhaltet auch, dass sie frei über Gefühle des Andersseins, der Stigmatisierung, Furcht und Scham sprechen können. Um sicherzustellen, dass sich Asylsuchende so offen wie möglich zu solchen sensiblen Fragen äußern, sollte ihren Wünschen in Bezug auf bestimmte Merkmale der Befragter*innen und Dolmetscher*innen nachgekommen werden. Wenn die Dolmetscher*innen beispielsweise aus dem gleichen Land stammen wie die Asylsuchenden oder den gleichen religiösen oder kulturellen Hintergrund aufweisen, kann dies bei ihnen zu verstärkter Scham führen und sie davon abhalten, alle sachdienlichen Informationen zu ihrem Asylantrag zu liefern (UNHCR, 2012^[35]). Internationale Menschenrechtsakteure und NRO weisen darüber hinaus auf folgende Punkte hin, um vorurteilsbehaftete und stereotype Annahmen und/oder Praktiken im Asylverfahren zu vermeiden (UNHCR, 2010^[36]; 2011^[37]; 2012^[35]; 2015^[38]; Jansen S. und T. Spijkerboer, 2011^[34]; ILGA-Europe, 2014^[39]):

- Medizinische, psychologische oder psychiatrische Gutachten sind ein unzulängliches und unangemessenes Instrument, um festzustellen, ob eine asylsuchende Person tatsächlich lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intersexuell ist. So stellen z. B. „medizinische Untersuchungen“ wie „phallometrische Tests“⁷ eine Verletzung der Menschenwürde dar (vgl. EuGH-Urteil in den Fällen A und andere gegen Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie (2014) und F. gegen *Bevándorlási es Állampolgársági Hivatal* (2018), siehe auch Kapitel 2).
- Unzureichende Kenntnisse über LGBTI-Organisationen, -Treffpunkte und -Kultur können allein nicht als Indiz dafür gewertet werden, dass die Furcht eines*einer Asylsuchenden vor Verfolgung aufgrund seiner*ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder Geschlechtsmerkmale nur vorgetäuscht ist.
- Nicht alle schwulen Männer sind feminin, nicht alle lesbischen Frauen sind maskulin.
- Dass eine asylsuchende Person verheiratet ist oder war oder in einer heterosexuellen Beziehung lebt und möglicherweise Kinder aus dieser Beziehung hat, schließt nicht aus, dass sie lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intersexuell ist.
- Die Glaubwürdigkeit eines Asylgesuchs sollte nicht allein deshalb verneint werden, weil der*die Betreffende seine*ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Intergeschlechtlichkeit erst relativ spät in der Prüfungs- oder Befragungsphase offenbart hat. Stattdessen sollte genau untersucht werden, warum dieser Umstand erst so spät erwähnt wurde. Viele Asylsuchende zögern, ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Intersexualität preiszugeben, weil sie negative Auswirkungen fürchten, wenn dies in ihrer Gemeinde, Familie oder Aufnahmeeinrichtung bzw. Unterkunft bekannt wird.

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 nur als letztes Mittel und nur unter ganz bestimmten Umständen erfolgen sollte, geschieht dies doch weltweit immer wieder und in den letzten Jahren auch mit zunehmender Häufigkeit (VN-Arbeitsgruppe für willkürliche Inhaftierungen, 2018^[40]). 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^[41]). 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 durch Mithäftlinge als Cis-Personen (VN-Ausschuss gegen Folter, 2016^[42]). Auch in den Aufnahmeeinrichtungen sind LGBTI oft erheblicher Feindseligkeit ausgesetzt, hauptsächlich vonseiten ihrer Landsleute (ILGA-Europe, 2014^[39]).

Um LGBTI in Asylhaft- und Aufnahmeeinrichtungen zu schützen, gilt es besonders auf den Ort ihrer Unterbringung sowie ihre Gesundheit 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^[39]). Um ihre Sicherheit zu gewährleisten, müssen Räume geschaffen werden, in denen sie ohne Furcht vor anderen Asylsuchenden leben können. Dies darf aber nicht dazu führen, dass sie in einer Art Einzelhaft leben müssen. Als gute Praxis gilt es hier, LGBTI-Asylsuchende in kleineren Aufnahmeeinrichtungen unterzubringen und/oder in Zentren, in denen nur wenige ihrer Landsleute leben (ILGA-Europe, 2014^[39]). Bei der Unterbringung in getrennten Einrichtungen für Männer und Frauen sollte zudem darauf geachtet werden, dass die Zuteilung zu einer Unterkunft bei Transgender-Personen nicht nur auf der Grundlage ihrer Geschlechtsorgane oder ihres Geburtsgeschlechts, sondern auch der eigenen Geschlechtswahrnehmung erfolgt. Es gilt zu vermeiden, dass sie in Einrichtungen leben müssen, in denen sie einem hohen Risiko von Anfeindungen und Gewalt ausgesetzt sind (APT, 2018^[43]). In Österreich z. B. werden asylsuchende Transfrauen zumeist in Unterkünften für unbegleitete Frauen untergebracht, zu denen Männer keinen Zutritt haben. Des Weiteren sollte es klare Leitlinien für die gesundheitliche Versorgung von LGBTI geben. Beispielweise gilt es zu vermeiden, dass bereits im Herkunftsland begonnene Hormonbehandlungen für Transgender und Intersexuelle unterbrochen werden (FRA, 2017^[44]).

4.2. Förderung einer Gleichstellungskultur in Bildung, Arbeitswelt und Gesundheitswesen

Auch wenn Diskriminierung illegal ist, dürfte selbst eine größere Bereitschaft zur Meldung von Diskriminierungsfällen 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 (OECD, 2019^[1]). 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^[45]). 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.

Vorurteile gegen LGBTI-Personen sind weitverbreitet. Implizite Indikatoren dieser Voreingenommenheit zeigen, dass die meisten Menschen Heterosexuelle Homosexuellen vorziehen (Kasten 4.10). Bei Verwendung expliziter Indikatoren wird die Voreingenommenheit gegenüber der Eigengruppe und der Fremdgruppe unterschätzt, weil die Befragten in der Regel sozial wünschenswerte Antworten geben und nur Vorurteile nennen, derer sie sich bewusst sind. Dennoch lassen auch länderübergreifende Erhebungen auf insgesamt eher negative Einstellungen gegenüber LGBTI-Personen schließen. Wie in Kapitel 3 dargestellt, sind die OECD-Länder hier keine Ausnahme. Trotz wachsender Akzeptanz sind Vorbehalte gegenüber Homosexuellen immer noch weitverbreitet. Die OECD-Länder sind erst auf halbem Weg zur vollständigen gesellschaftlichen Akzeptanz von Homosexualität: Auf einer Akzeptanzskala von 1 bis 10 erreichen sie einen Wert von 5 (OECD, 2019^[1]). Die ILGA-Erhebung von 2016 ergab zudem, dass in den erfassten OECD-Ländern nur eine Minderheit der Befragten ein transgeschlechtliches Kind akzeptieren (44 %) oder medizinisch nicht notwendige geschlechtsnormierende chirurgische Eingriffe bei intergeschlechtlichen Babys ablehnen würde (40 %) (ILGA World, 2016^[46]).

Kasten 4.10. Implizierter Indikator für Vorurteile gegen LGBTI: der von der Harvard University entwickelte Implizite Assoziationstest (IAT) zur Sexualität

Der IAT zur Sexualität misst die Stärke der Assoziationen zwischen verschiedenen Konzepten (z. B. Homosexuell und Heterosexuell) und verschiedenen Bewertungen (z. B. Gut und Schlecht).

Bei einem IAT werden die Teilnehmenden gebeten, Wörter und Bilder schnell in Kategorien auf der linken und rechten Seite des Computerbildschirms einzuordnen. Dazu drücken sie die „e“-Taste, wenn ein Wort (oder Bild) zur Kategorie auf der linken Seite passt, und die „i“-Taste, wenn das Wort (oder Bild) zur Kategorie auf der rechten Seite passt.

Der Grundgedanke ist, dass es Personen leichter fällt, auf assoziierte Konzepte mit derselben Antworttaste zu reagieren. Wenn jemand bei der Kategorisierung von Wörtern und Bildern schneller reagiert, wenn die Konzepte „Heterosexuell“ und „Gut“ derselben Antworttaste entsprechen, als wenn für die Konzepte „Homosexuell“ und „Gut“ dieselbe Antworttaste vorgesehen ist, kann dann davon ausgegangen werden, dass diese Person eine automatische Präferenz für heterosexuelle Menschen hat.

Von 2004 bis 2015 haben ungefähr 1,5 Millionen Menschen weltweit am IAT zur Sexualität teilgenommen. Ihre Punktwerte zeigen, dass die meisten von ihnen (fast zwei Drittel) Heterosexuelle Homosexuellen vorziehen: Die Zuordnung zu bestimmten Kategorien erfolgt bei ihnen schneller, wenn positiv konnotierte Wörter und Bilder von Heterosexuellen derselben Taste entsprechen.

- 25 % haben eine starke automatische Präferenz für heterosexuelle Menschen,
- 24% haben eine moderate automatische Präferenz für heterosexuelle Menschen,
- 15% haben eine leichte automatische Präferenz für heterosexuelle Menschen.

Nur 15 % haben eine geringe oder keine automatische Präferenz für Heterosexuelle (die übrigen 21 % haben eine automatische Präferenz für Homosexuelle).

Ein Vergleich dieser impliziten Indikatoren mit den Eigenangaben der Teilnehmenden zu ihren Einstellungen gegenüber Heterosexuellen und Homosexuellen bestätigt, dass die Vorurteile gegenüber Homosexuellen bei Verwendung expliziter Indikatoren unterschätzt werden: Die Hälfte der Personen, die am IAT teilnahmen, gab in der Erhebung an, keine Präferenz zwischen Heterosexuellen und Homosexuellen zu haben, wohingegen der IAT zeigt, dass dies nur bei 15 % der Fall ist.

Quelle: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>.

Gut konzipierte Sensibilisierungskampagnen – wie sie im nächsten Abschnitt beschrieben werden (Abschnitt 4.3) – sind entscheidend, um den Menschen zu zeigen, wie sie gegen ihre Vorurteile gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten vorgehen können. Sie sollten jedoch durch konkrete Aktionen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Gesundheit ergänzt werden. Obwohl diese Bereiche in der internationalen Menschenrechtscharta als entscheidend für die persönliche Entwicklung eingestuft werden,⁸ ist Diskriminierung von LGBTI-Personen dort allgegenwärtig.

4.2.1. Gleiche Rechte und Chancen für LGBTI im Bildungsbereich

Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes fordert für jedes Kind das Recht auf Schutz vor Diskriminierung (Artikel 2) und Zugang zu einer Bildung, die seine Menschenwürde achtet (Artikel 28), die die Persönlichkeit, die Begabung und die Fähigkeiten des Kindes voll zur Entfaltung bringt und ihm zugleich Achtung vor den Menschenrechten vermittelt (Artikel 29). Dennoch ist LGBTI-feindliches Mobbing in der Schule ein weltweites Problem (UNESCO, 2016^[47]). So gaben 2019 beispielsweise EU-weit 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^[15]). Die Viktimisierung von LGBT-Schüler*innen reicht von homophoben und transphoben Äußerungen im täglichen Leben (z. B. dem abwertenden, verallgemeinernden Gebrauch von Wörtern wie „Lesbe“, „Schwuchtel“ oder „Transe“) bis zu Beschimpfungen und Beleidigungen, körperlicher Gewalt und Cybermobbing – wobei dieses Fehlverhalten nicht nur bei Mitschüler*innen, sondern auch beim Schulpersonal festzustellen sein kann. In den Vereinigten Staaten wurden 70,1 % der LGBT-Schüler*innen in den zwölf Monaten vor dem National School Climate Survey von 2017, bei dem Schüler*innen im Alter von 13 bis 21 Jahren befragt wurden, eigenen Angaben zufolge beleidigt oder verbal bedroht, 28,9 % körperlich belästigt (z. B. geschubst oder gestoßen), 12,4 % tätlich angegriffen (z. B. geboxt, getreten oder mit einer Waffe verletzt) und 48,7 % wurden elektronisch belästigt, durch Textnachrichten oder Posts in sozialen Medien (GLSEN, 2018^[48]).

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-Kindern und -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^[11]; Sansone, 2019^[49]). 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 und Intersexuelle auswirkt, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

Der Staat steht in der Pflicht, alle Arten von Mobbing und damit auch Mobbing aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale der Opfer zu verhindern und dagegen vorzugehen. Der Politik bieten sich insbesondere drei Optionen, um dieser Aufgabe gerecht zu werden: verpflichtende, zielorientierte und umsetzbare Unterrichtseinheiten zum Thema LGBTI in den Schulen einführen, das Schulpersonal bei der Aufnahme von LGBTI-Themen in den Lehrplan unterstützen und ein umfassendes Schulkonzept zur konsequenten Bekämpfung von LGBTI-feindlichen Äußerungen und Verhaltensweisen entwickeln (UNESCO, 2012^[50]; 2016^[47]; GLSEN, 2016^[51]; Europarat, 2018^[52]; IGLYO, 2018^[53]; ILGA-Europe und OII Europe, 2019^[54]).

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 darum geht, über Sex zu sprechen oder zu versuchen, in Kindern homosexuelle Neigungen zu wecken – zwei von den Eltern häufig geäußerte Bedenken. Außerdem ist es wichtig, die Eltern über das Vorgehen der Schule auf dem Laufenden zu halten, auch in Bezug auf die Unterrichtspläne, und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Bedenken mit der Schulleitung zu besprechen. Dadurch wird den Eltern 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^[55]).

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. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei vorschulischen Einrichtungen und Grundschulen, 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. Um in der Gesellschaft eine Gleichstellungskultur zu verankern, sollte die Teilnahme an diesen Unterrichtseinheiten daher Pflicht sein. 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.

Dies geschieht in den OECD-Ländern allerdings nur selten (IGLYO, 2018^[53]). Das Vereinigte Königreich stellt jedoch eine Ausnahme dar. Von 1988 bis Anfang der 2000er Jahre untersagte der inzwischen aufgehobene Paragraph 28⁹ des Local Government Act den Kommunen in England, Schottland und Wales „die bewusste Förderung von Homosexualität“. Außerdem war es staatlich geförderten Schulen verboten, Homosexualität im Unterricht als eine akzeptable Familienbeziehung darzustellen. Seit 2014, als das staatliche Gleichstellungsbüro (Government Equalities Office) mehrere ehrgeizige Programme zur Verhinderung und Bekämpfung von LGBT-feindlichem Mobbing in Schulen startete, verfolgt das Vereinigte Königreich jedoch einen völlig anderen Kurs (Government Equalities Office, 2018^[56]). Das starke Engagement des Vereinigten Königreichs für die Gleichstellung von LGBTI-Personen im Bildungswesen zeigt sich auch an der Entscheidung, von September 2020 an in England im Primar- und Sekundarbereich LGBTI-Themen in einigen Schulfächern verpflichtend zu behandeln (Kasten 4.11).¹⁰ Ein ähnlich historischer Schritt wird in Schottland erwartet, nachdem die schottische Regierung die 2018 von der LGBTI Inclusive Education Working Group vorgelegten 33 Empfehlungen angenommen hat (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018^[57]).¹¹

Kasten 4.11. Verpflichtende, zielgerichtete und umsetzbare Unterrichtsinhalte zum Thema LGBTI: ein Beispiel guter Praxis aus England

Im Mai 2019 beschlossen das House of Commons und das House of Lords, zwei neue Pflichtfächer einzuführen: „Relationships Education“ (Beziehungsformen) in Grundschulen und „Relationships and Sex Education“ (Beziehungsformen und Sexualkunde) in Sekundarschulen. Beide Fächer müssen Inhalte zur Gleichstellung von LGBTI auf der Basis klar definierter Ziele umfassen. Bei der Umsetzung dieser Lehrplaninhalte besitzen die Schulen jedoch genügend Flexibilität, um selbst zu entscheiden, wie und wann sie sie vermitteln. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Inhalte altersgerecht sind und dass der Hintergrund und die Überzeugungen der Schüler*innen angemessen berücksichtigt werden.

„Relationships Education“ in Grundschulen

Der Schwerpunkt des neuen Grundschulunterrichtsfachs „Relationships Education“ liegt darin, die Grundvoraussetzungen und Merkmale positiver Beziehungen zu vermitteln, wobei Familienbeziehungen, Freundschaften und Beziehungen zu anderen Kindern und Erwachsenen angesprochen werden. Die Akzeptanz von LGBTI-Personen soll über folgende Themen erhöht werden (UK Department for Education, 2019^[58]):

- Familienvielfalt: Kindern wird Respekt vor allen Familienformen vermittelt, da alle diese Formen auf Liebe und Fürsorge basieren – Einelternfamilien ebenso wie LGBT-Eltern, von Großeltern geführte Familien, Adoptiv-, Pflegefamilien usw.,
- Beziehungen zu anderen Kindern und Erwachsenen: Respekt gegenüber anderen; unterschiedliche Arten von Mobbing und ihre Folgen; was stereotype Vorstellungen sind usw.).

„Relationships and Sex Education“ in Sekundarschulen

Ziel des Fachs „Relationships and Sex Education“ (RSE) in den Sekundarschulen ist es, das Wissen über die im Primarbereich behandelten Themen weiterzuentwickeln. Bei der Diskussion über Stereotype wird beispielsweise zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität unterschieden und die Schüler*innen über die diesbezüglichen Fakten und rechtlichen Bestimmungen aufgeklärt (UK Department for Education, 2019^[58]).

Da Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität im Vereinigten Königreich in vielen Bereichen verboten ist, u. a. im Bildungssektor (Kapitel 3), prüft das Office for Standards in Education, Children’s Services and Skills (Ofsted) – die Behörde, die für die Kontrolle von Bildungseinrichtungen für alle Altersgruppen zuständig ist –, inwieweit die Schulen LGBTI-feindliches Mobbing verhindern und bekämpfen. 2019 hat Ofsted ein neues Bildungsaufsichtskonzept eingeführt. Ein wichtiges Evaluierungskriterium ist die Fähigkeit des Schulpersonals, „ein sicheres, ruhiges, geordnetes und positives Umfeld zu schaffen, [...] in dem die Schüler*innen sich sicher fühlen und in dem Mobbing, Diskriminierung und Anfeindungen durch Mitschüler*innen – online oder offline – nicht toleriert und umgehend, konsequent und effektiv bekämpft werden“. Um die Schulaufsicht zu unterstützen, müssen die Schulen nachweisen, dass sie ihrer Verpflichtung nachkommen, „Mobbing, diskriminierendes und ressentimentbehaftetes Verhalten [...], insbesondere aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung, sowie homophobes, biphobes und transphobes Mobbing, abwertende Äußerungen und rassistische Vorfälle zu verhindern und zu bekämpfen“ (Ofsted, 2019^[59]).¹

¹ Vgl. <https://www.gov.uk/government/publications/school-inspection-handbook-eif>.

Lehrkräfte bei der Vermittlung von Lehrplaninhalten zu LGBTI-Themen unterstützen

Damit verpflichtende Unterrichtsinhalte zum Thema LGBTI wirklich nützlich sind, gilt es den Lehrkräften Orientierungshilfen dazu zu geben, wie sie diese Inhalte vermitteln können, vor allem im Anfangsstadium. Dazu ist es wichtig, dass die Lehrkräfte auf detaillierte Unterrichtspläne zugreifen können. Dies gewährleistet das auf Grundschulen ausgerichtete „No Outsiders“-Projekt im Vereinigten Königreich (Kasten 4.12).

Die Lehrkräfte sollten außerdem darin geschult werden, wie sie auch außerhalb der verpflichtenden LGBTI-bezogenen Unterrichtseinheiten Fragen zu LGBTI im Unterricht aufgreifen können. Wenn LGBTI-Themen nur in einem bestimmten Lehrplanbereich behandelt werden, besteht die Gefahr, dass Kinder Homo- oder Bisexualität, Transgeschlechtlichkeit oder Intersexualität als Randgruppenmerkmale wahrnehmen, die u. U. verheimlicht werden müssen oder derer man sich schämen muss. Die britische gemeinnützige Organisation Stonewall, die sich für die Rechte von LGBT-Personen einsetzt und dabei über das Programm gegen Homo-, Bi- und Transphobie des staatlichen Gleichstellungsbüros sowie von Pearson (einem multinationalen Verlags- und Bildungsunternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich) unterstützt

wird, hat vor Kurzem zwei wegweisende Leitfäden veröffentlicht. In diesen Leitfäden erhalten Grund- und Sekundarschulen sowie Bildungsverlage aufschlussreiche Anregungen für die Aufnahme von LGBTI-Themen in alle Lehrplanbereiche (Stonewall, 2017^[60]; 2019^[61]) (vgl. Anhang 4.C wegen Einzelheiten).

Kasten 4.12. Lehrkräfte auf die Vermittlung LGBTI-bezogener Unterrichtsinhalte vorbereiten: das „No Outsiders“-Programm für Grundschulen im Vereinigten Königreich

Das „No Outsiders“-Projekt wurde ursprünglich Mitte der 2000er Jahre von Andrew Moffat, Lehrer im Fach Personal Social Health Education (PSHE) und stellvertretender Leiter einer Grundschule in Birmingham, entwickelt. Es zielte darauf ab, Wege zu erkunden, wie Grundschulen alle Arten von Mobbing, insbesondere homophobes Mobbing, bekämpfen können.

Zunächst war das von Andrew Moffat erstellte Lehrmaterial auf das letzte Jahr der Vorschule (4-Jährige) und die ersten beiden Jahre der Grundschule (5- bis 6-Jährige) ausgerichtet. Als Grundlage diente dabei stets ein Kinderbuch. Die Lehrkraft las eine Geschichte vor und stellte Fragen zum Thema. Dann folgte ein Rollenspiel, um die verschiedenen Aspekte herauszuarbeiten und eigenständiges Denken zu fördern. Den Abschluss bildete eine Diskussionsrunde in der Klasse (Moffat, 2007^[62]).

Heute bietet das „No Outsiders“-Projekt umfassendes Unterrichtsmaterial für alle Grundschuljahrgänge. Die Kinder sollen lernen, was Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter bedeutet und warum sie im Vereinigten Königreich verboten ist (Moffat, 2015^[63]; 2020^[64]). Das Projekt, das inzwischen als gemeinnützig anerkannt wurde, expandiert und unterstützt und berät Bildungsträger im Vereinigten Königreich und darüber hinaus. Dabei soll auch verhindert werden, dass Kinder sich radikalieren und terroristischen Bewegungen, beispielsweise rechtsradikalen Gruppen, anschließen, die dem sozialen Zusammenhalt gefährden.¹

¹ Vgl. no-outsiders.com.

Darüber hinaus sollten die Lehrkräfte darin geschult werden, auf Bedenken der Eltern hinsichtlich der Behandlung von LGBTI-Themen im Unterricht einzugehen, insbesondere in Grundschulen.¹² Solche Unterrichtsinhalte können scharfe Kritik hervorrufen, wie die Elternproteste gegen das „No Outsiders“-Projekt in den Jahren 2014 sowie 2018/2019 zeigten (Kasten 4.12).¹³ Partnerschaften mit Organisationen, die gläubige LGBTI-Personen und konfessionelle Schulen vertreten und die bereits empfehlenswerte Praktiken zur Bekämpfung von LGBTI-feindlichem Mobbing entwickelt haben, sind ein vielversprechender Ansatz, um Glaubensgemeinschaften insgesamt stärker einzubinden. Im Vereinigten Königreich haben solche Partnerschaften¹⁴ mehrere große Glaubensgemeinschaften dazu veranlasst, Leitlinien auszuarbeiten, in denen betont wird, dass konfessionelle Schulen und religiöse Eltern die Rechte von LGBTI-Personen *wegen* – und nicht *trotz* – ihres Glaubens unterstützen sollten. 2019 veröffentlichte das Church of England Education Office die zweite Auflage¹⁵ von „Valuing All God’s Children“, ihrem Leitfaden zur Bekämpfung von homo-, bi- und transphobem Mobbing in allen Schulen, deren Träger die Church of England ist (Church of England, 2019^[65]). 2018 gab der Catholic Education Service in Partnerschaft mit der St Mary’s University unter dem Titel „Made in God’s Image: Challenging homophobic and biphobic bullying in our Catholic schools“ entsprechende Leitlinien für katholische Schulen heraus (Catholic Education Service, 2018^[66]) und 2018 veröffentlichte Keshet UK einen solchen Leitfaden für jüdisch-orthodoxe Schulen (KeshetUK, Chief Rabbi Ephraim Mirvis und LGBT+ Jews, 2018^[67]).

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

Um LGBTI-feindliches Mobbing zu verhindern und zu bekämpfen, reicht es nicht aus, die Lehrkräfte bei der Behandlung von LGBTI-Themen im Unterricht zu unterstützen. 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. Tatsächlich wird in der Alltagssprache oft gedankenlos von Ausdrücken wie „Schwuchtel“ und „Lesbe“ oder homophoben Anspielungen¹⁶ Gebrauch gemacht.

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 Eltern, den Lehrkräften noch bei sonstigem Personal – toleriert werden, gilt häufig als bester Lösungsansatz. Begriffe, die die Betroffenen selbst verwenden oder verwenden würden, um sich zu beschreiben (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell, Mädchen, schwarz), sollten als akzeptabel gelten. Wörter oder Formulierungen, die fälschlicherweise die Zugehörigkeit einer Person zu einer bestimmten Gruppe implizieren und/oder diese Gruppe abwerten (z. B. „Schwuchtel“, „Das ist ja total schwul!“ oder „Bist du schwul oder was?“), sollten dagegen als unangemessen eingestuft werden (Stonewall, 2015^[55]). Diese Regeln sollten sicherstellen, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt, und der Schule zudem die Möglichkeit geben, sich explizit auf eine Strategie zugunsten der Rechte und Chancen von Transgender und Intersexuellen zu verpflichten (Kasten 4.13). Diese Schulstrategie sollte allen Lernenden, Lehrkräften und dem gesamten Schulpersonal sowie den Familien und der Öffentlichkeit gegenüber über verschiedene Plattformen kommuniziert werden.

Kasten 4.13. Wichtige Maßnahmen zur Gleichstellung von Transgender und Intersexuellen in der Schule

Die folgenden Leitlinien und Empfehlungen sind entscheidend, um die Rechte von Transgender und Intersexuellen im schulischen Umfeld zu sichern (UNESCO, 2012^[50]; 2016^[47]; GLSEN, 2016^[51]; Europarat, 2018^[52]; IGLYO, 2018^[53]; ILGA-Europe und OII Europe, 2019^[54]):

- Die geschlechtliche Identität der Lernenden sollte respektiert werden. In allen offiziellen und administrativen Dokumenten wie Urkunden, Zeugnissen und Schülerscheinen sollten daher die von ihnen jeweils gewählten Vornamen, Pronomen und Geschlechtsangaben verwendet werden. Das gesamte Schulpersonal sollte verpflichtet werden, die von den Lernenden gewählten Vornamen mit den entsprechenden Pronomen zu verwenden, unabhängig davon, ob diese Angaben in offiziellen Dokumenten geändert wurden.
- Die Schüler*innen sollten das Recht haben, sich im Einklang mit der Kleiderordnung der jeweiligen Schule entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität zu kleiden.
- Die Lernenden sollten Zugang zu Toiletten und Umkleieräumen haben, die ihrer geschlechtlichen Identität entsprechen. Den Schulen wird geraten, eine oder mehrere geschlechtsneutrale Toiletten oder Einzeltoiletten für alle Lernenden zur Verfügung zu stellen und dies bei Neubauten oder Renovierungen von vornherein zu berücksichtigen.
- Die Teilnahme am Sportunterricht oder an sportlichen Aktivitäten sollte im Einklang mit der geschlechtlichen Identität erfolgen.
- Die Privatsphäre der Lernenden sollte geschützt werden und alle Informationen über das Geschlecht von Transgender und Intersexuellen sollten im Einklang mit den regionalen, lokalen und nationalen Rechtsvorschriften vertraulich behandelt werden.

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 sind. Den vorliegenden Daten zufolge sind bisher in keinem OECD-Land entsprechende Schulungen verbindlich vorgeschrieben. Schottland plant allerdings, dies in naher Zukunft im Rahmen der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften zu tun (LGBTI Inclusive Education Working Group, 2018^[57]). Im Vereinigten Königreich gibt es bereits einige Beispiele guter Praxis. Die PSHE Association – die nationale Stelle für persönliche, soziale, gesundheitliche und wirtschaftliche Bildung¹⁷ –, die ebenfalls vom staatlichen Gleichstellungsbüro über dessen Programm gegen Homo-, Bi- und Transphobie unterstützt wird, hat Partnerschaften mit 6 verschiedenen Organisationen eingerichtet. Im Rahmen dieses Projekts werden mehr als 1 200 Grund- und Sekundarschulen in England bei der Schaffung einer Schulkultur unterstützt, die die Akzeptanz von LGBTI-Personen fördert, insbesondere durch Weiterbildungen des Schulpersonals.¹⁸ Bei diesen Weiterbildungen werden in der Regel Fakten und Zahlen zum Ausmaß des LGBTI-feindlichen Mobbing und dessen schädlichen Effekten vorgestellt, was durch persönliche Berichte ergänzt wird. Die Teilnehmenden betrachten diese Informationen im Allgemeinen als hilfreich und motivieren sie, sich für die Sache einzusetzen (NatGen, 2016^[68]). Anschließend erhalten die Teilnehmenden konkrete Orientierungshilfen zur konsequenten Bekämpfung LGBTI-feindlicher Äußerungen: 1. Anti-Mobbing-Regeln der Schule in Erinnerung rufen, 2. die Schüler*innen beispielsweise darauf hinweisen, dass sich Homosexuelle und Personen mit homosexuellen Familienmitgliedern oder Freunden durch abwertende Verwendungen des Wortes „schwul“ verletzt fühlen – hier bietet sich ein Vergleich mit entsprechenden rassistischen oder sexistischen Bemerkungen an, damit die Schüler*innen verstehen, weshalb LGBTI-feindliche Äußerungen unangemessen sind, und 3. den Lernenden erklären, mit welchen Konsequenzen bei wiederholten Zuwiderhandlungen zu rechnen ist – z. B. Erziehungsmaßnahmen, Ordnungsmaßnahmen der Schulleitung und Gesprächen mit den Eltern (Stonewall, 2015^[55]). Die Nulltoleranzpolitik kann dazu führen, dass die Schüler*innen selbst Gruppen bilden, die bewusst darauf achten, LGBTI-feindliche Formulierungen zu vermeiden und so mit gutem Beispiel vorangehen. Dies kann wiederum dazu beitragen, dass solche Äußerungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Schule immer weniger toleriert werden.

Eine Alternative zu solchen Weiterbildungen des Schulpersonals besteht darin, Partnerschaften zwischen Schulen und LGBTI-Organisationen einzurichten. Diese Organisationen werden dann direkt in den Schulen tätig, um mit den Schüler*innen über ihre Einstellungen gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten zu diskutieren und Vorurteilen und Stereotypen entgegenzuwirken. In Frankreich hat das Bildungsministerium beispielsweise mehrere zivilgesellschaftliche Organisationen (z. B. SOS homophobie) akkreditiert. Diese Organisationen sind damit betraut, die öffentlichen Schulen durch Aktionen zu unterstützen, die insbesondere darauf abzielen, das Bewusstsein für die schädlichen Folgen von LGBTI-feindlichem Mobbing zu schärfen und das Einfühlungsvermögen der Schüler*innen zu stärken. Bisher wurde jedoch noch keine dieser Aktionen einer stringenten Folgenabschätzung unterzogen. Es liegen deshalb keine Informationen darüber vor, ob diese Aktionen effektiv sind und folglich ausgeweitet werden sollten. Einstweilen sind sie auf einige wenige Schulen und Regionen bzw. Kommunen begrenzt, die sich freiwillig daran beteiligen.

4.2.2. 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, transgener oder intergeschlechtlich wahrgenommen wurden (FRA, 2020^[15]). 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_[11]).¹⁹ 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 zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als heterosexuelle Mitbewerber*innen, wenn ihre sexuelle Orientierung an einer ehrenamtlichen oder beruflichen Tätigkeit in einer Schwulen- oder Lesbenorganisation zu erkennen ist. Experimentelle Daten lassen auch auf eine erhebliche Diskriminierung von transgeschlechtlichen Bewerber*innen schließen (OECD, 2019_[11]). Die Diskriminierung von intergeschlechtlichen Bewerber*innen wurde bisher noch nicht untersucht.

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 (Kasten 4.14). Ein zweiter – ehrgeizigerer – Schritt besteht darin, *tatsächlich* 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_[69]; Europäische Kommission, 2016_[70]; OHCHR, 2017_[71]; TGEU, 2017_[72]; ILGA-Europe und OII Europe, 2019_[54]). Um Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI in der Organisationskultur zu verankern, sollte die Geschäftsführung ihr Engagement unter Einbeziehung von LGBTI regelmäßig im Rahmen von internen und externen Veranstaltungen wie Pride-Festivals zeigen. Außerdem sollten neue Kolleg*innen umfassend über diese Maßnahmen unterrichtet werden, beispielsweise bei Einführungsprogrammen: Auf diese Weise ist es möglich, neu Eingestellte über die einzuhaltenden Verhaltensstandards zu informieren und Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen zugleich das Gefühl zu geben, willkommen zu sein und wertgeschätzt zu werden.

Kasten 4.14. Bekenntnis zur Gleichstellung von LGBTI-Beschäftigten

Es gibt zwei LGBTI-Grundsatzserklärungen, zu denen sich Arbeitgeber öffentlich bekennen können, um ihr Engagement für die Gleichstellung von LGBTI-Beschäftigten zum Ausdruck zu bringen.

Die Erklärung von Amsterdam (Workplace Pride)

Workplace Pride ist eine Organisation ohne Erwerbszweck, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Arbeitsumfeld von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten weltweit zu verbessern. Sie veröffentlichte 2011 die sogenannte Erklärung von Amsterdam. Diese Erklärung nennt zehn Schritte, um unfairer Behandlung von LGBT-Personen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Die Charte d'Engagement LGBT+ (L'Autre Cercle)

L'Autre Cercle, eine französische Organisation ohne Erwerbszweck, wurde 1998 gegründet. 2012 veröffentlichte L'Autre Cercle gemeinsam mit Accenture die Charte d'Engagement LGBT+. Unternehmen, die die Charta unterzeichnen, verpflichten sich insbesondere, 1. ein LGBT gegenüber offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, 2. gleiche Rechte und gleiche Behandlung für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität zu gewährleisten, 3. alle Beschäftigten, die Opfer diskriminierender Bemerkungen oder Handlungen sind, zu unterstützen, und 4. die dabei erzielten Fortschritte zu messen und Best-Practice-Beispiele zu verbreiten, um das Arbeitsumfeld insgesamt zu verbessern.

Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz haben für die Arbeitgeber aber nicht nur erhebliche Vorteile, sondern bringen auch Kosten mit sich. Vor diesem Hintergrund können die staatlichen Stellen einen Beitrag leisten, indem sie Standards und Benchmarks setzen, von denen eine Anreizwirkung ausgeht.

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

Eine solche Strategie beinhaltet wichtige Maßnahmen, um die Nichtdiskriminierung von LGBTI-Personen sicherzustellen. Dazu gehören insbesondere Fortbildungs- und Personalmanagementstrategien, die bewussten und unbewussten Vorurteilen entgegenwirken, sowie Anpassungen der betrieblichen Sozialleistungen und Urlaubsregelungen.

Personalschulungen

In mehreren großen Unternehmen hat es sich als gute Praxis erwiesen, das Personal in einem zweistufigen Ansatz darin zu schulen, ein sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten gegenüber offeneres und wertschätzendes Umfeld zu schaffen. Der erste Schritt ist die Ausarbeitung eines Leitfadens für die gesamte Belegschaft. Sodexo, ein multinationales Unternehmen, das in den Bereichen Catering, Gemeinschaftsverpflegung und Facility-Management tätig ist, hat beispielsweise 2012 einen solchen Leitfaden eingeführt, der den Beschäftigten helfen soll, LGBT-Kolleg*innen aufgeschlossen und wertschätzend zu begegnen. Der „LGBT Conversation Guide“ hat drei Ziele (Sodexo, 2012^[73]): 1. das Personal damit vertraut machen, was es bedeutet, LGBT zu sein, 2. erklären, weshalb die Bekämpfung der Diskriminierung von LGBT-Bewerber*innen und -Beschäftigten eine Priorität darstellt (dies ist wichtig, um die gesamte Belegschaft einzubeziehen und Widerstand gegen die Strategie der Organisation zu verhindern²⁰) und 3. dem Personal anhand von Beispielen aus dem realen Leben, in denen sich alle wiederfinden können, zu zeigen, wie sie die Rechte und Chancen von LGBT-Personen im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz fördern können. Der Leitfaden enthält außerdem Links zu Videoclips mit persönlichen Berichten von Sodexo-Beschäftigten (sowohl LGBT als auch LGBT-Unterstützer*innen), die dem Personal helfen sollen, mit gutem Beispiel voranzugehen und ein offenes Klima zu schaffen (vgl. Anhang 4.D wegen näherer Einzelheiten).

Ein solcher Leitfaden kann anschließend durch Fortbildungen ergänzt werden, um den Beschäftigten, insbesondere Führungskräften und Personalverantwortlichen, die nötigen Kompetenzen zu vermitteln, um ihren bewussten und unbewussten Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen entgegenzuwirken.²¹ Eine stringente Wirkungsanalyse ergab, dass solche Fortbildungen die folgenden drei Schritte umfassen sollten, um Vorurteile der Teilnehmer*innen dauerhaft auszuräumen (Devine et al., 2012^[74]):

- Die Teilnehmer*innen für die bewusste oder unbewusste Voreingenommenheit sensibilisieren, die Vorurteilen und Stereotypen zugrunde liegt, und sie darauf hinweisen, dass diese Voreingenommenheit zu Diskriminierung führen kann, wenn ihr nicht entgegengewirkt wird;
- den Teilnehmer*innen ihre Vorurteile durch implizite Assoziationstests, wie den in Kasten 4.10 beschriebenen IAT zur Sexualität, klar vor Augen führen;
- ihnen „Techniken“ vermitteln, um diese Vorurteile abzubauen, z. B. durch folgende Methoden (Carcillo, S. und M.-A. Valfort, 2018^[75]):
 - Counterstereotype Imaging: Dieser Ansatz besteht darin, über Mitglieder der Eigen- und Fremdgruppe nachzudenken, die nicht den mit diesen Gruppen verbundenen Vorurteilen und Stereotypen entsprechen. Dadurch erkennen die Teilnehmer*innen, dass Gegenbeispiele dieser Art keineswegs ungewöhnlich sind, womit die systematisch positive Wahrnehmung der Eigengruppe und die systematisch negative Wahrnehmung der Fremdgruppe infrage gestellt wird (Dasgupta, N. und A. Greenwald, 2001^[76]);

- Individualisierung: Dieser Ansatz zielt darauf ab, Angehörige der Fremdgruppe als Individuen und nicht als Mitglieder ihrer Gruppe zu betrachten (Lebrecht et al., 2009^[77]);
- Perspektivwechsel: Dieser Ansatz besteht darin, sich in die Lage eines Mitglieds der Fremdgruppe zu versetzen (Todd et al., 2011^[78]). Empathie zu wecken, hat sich in einem individuell randomisierten Feldversuch als erfolgreiches Mittel erwiesen, Vorurteilen gegen LGBTI-Personen entgegenzuwirken (Kasten 4.15).

Kasten 4.15. Vorurteilen gegen LGBTI entgegenwirken: Evidenz aus einem randomisierten Feldversuch

2014 wurde in Florida im Rahmen einer Haustürkampagne ein interessanter randomisierter Feldversuch durchgeführt. Anlass war eine von einer Kommunalverwaltung erlassene Verordnung, die Transgender vor Diskriminierung bei der Wohnungs- und Beschäftigungssuche sowie in öffentlichen Einrichtungen schützen sollte. Da ein zur Rücknahme dieser Verordnung führender Bürgerentscheid befürchtet wurde, gingen LGBT-Verbände von Tür zu Tür, um mit den Wähler*innen ins Gespräch zu kommen. Bei diesen Gesprächen ging es hauptsächlich darum, Empathie zu wecken. So wurden die Wähler*innen beispielsweise gebeten, über ein Ereignis in ihrem Leben zu sprechen, bei dem sie aufgrund ihres eigenen „Anderseins“ abgelehnt wurden. Außerdem sollten sie über die möglichen Ähnlichkeiten zwischen dieser persönlichen Erfahrung und der Diskriminierung nachdenken, der Transgender ausgesetzt sind. Diese Kampagne erwies sich trotz ihrer kurzen Dauer als sehr effektiv. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer*innen toleranter gegenüber transgeschlechtlichen Menschen wurden und die Entscheidung, Diskriminierung gegenüber dieser Gruppe zu verbieten, positiver beurteilten. Die Effekte waren auch drei Monate später noch sichtbar.

Quelle: Broockman und Kalla (2016^[79]), "Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing" <https://doi.org/10.1126/science.aad9713>.

Personalmanagementstrategien zur Bekämpfung von Vorurteilen

Um bewussten und unbewussten Vorurteilen entgegenzuwirken, könnten die Unternehmen auch in objektive Personalmanagementstrategien investieren (Carcillo, S. und M.-A. Valfort, 2018^[75]). Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei dem Vorstellungsgespräch geschenkt werden, da die Personalmanager*innen in diesem Stadium u. U. die sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtsmerkmale der Bewerber*innen erkennen können, insbesondere ausgehend von ihrem äußeren Erscheinungsbild. Die vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass Personen, die sich selbst als homosexuell identifizieren, von externen Beobachter*innen, die nicht über ihre sexuelle Orientierung unterrichtet sind, mit wesentlich größerer Wahrscheinlichkeit auch als homosexuell eingestuft werden (Rule, N. und N. Ambady, 2008^[80]). Eine Transidentität kann im Vorstellungsgespräch ebenfalls erkennbar sein, selbst wenn sie nicht offen angesprochen wird. In der EU gaben 2019 mehr als zwei Drittel der befragten Transgender an, es nur selten oder nie zu vermeiden, ihr gewähltes Geschlecht durch ihr äußeres Erscheinungsbild und ihre Kleidung zum Ausdruck zu bringen (FRA, 2020^[15]). Außerdem unterscheiden sich häufig der amtliche und der selbst gewählte Vorname von transgeschlechtlichen Personen, es sei denn, sie hätten auch ihr personenstandsrechtliches Geschlecht ändern lassen. Dieser Widerspruch wird im Allgemeinen beim ersten Vorstellungsgespräch offensichtlich, wenn die Personalverantwortlichen Ausweispapiere und/oder Zeugnisse der Bewerber*innen sehen wollen.

Um das Vorstellungsgespräch zu objektivieren, sollten Struktur, Fragen und Zusammensetzung des Prüfungsausschusses bei allen Bewerber*innen stets identisch sein, und es sollte nur geprüft werden, ob die Bewerber*innen die erforderlichen Kompetenzen aufweisen. Ohne einheitliches Protokoll lassen sich Per-

sonalmanager*innen häufig von ihren Vorurteilen und 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. Mehrere Studien bestätigen, dass ein einheitliches Interviewprotokoll ein kompetenzbasiertes Einstellungsverfahren sichert (Bohnet, 2016^[81]). In den Vereinigten Staaten korreliert die Leistung der Studierenden am Ende ihres ersten Studienjahres beispielsweise nicht mit ihrer Bewertung im Aufnahmetest, wenn diese Note auf einem mündlichen Zulassungsverfahren basierte, das von einem Prüfungsausschuss zum anderen variiert. Die Ergebnisse zeigen konkret, dass ein nichtstandardisiertes Vorstellungsgespräch nicht effektiver ist als ein Verfahren, bei dem die Bewerber*innen nach dem Zufallsprinzip ausgewählt werden (DeVaul et al., 1987^[82]).

Anpassung der betrieblichen Sozialleistungen und Urlaubsregelungen

Um die Gleichstellung von LGBTI-Personen am Arbeitsplatz umfassend zu gewährleisten, sollten die Unternehmen nicht nur sicherstellen, dass die (Ehe-)Partner*innen, Kinder und sonstigen unterhaltsberechtigten Familienangehörigen der Beschäftigten unabhängig von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsmerkmalen die gleichen betrieblichen Sozialleistungen erhalten. Die Unternehmen sollten außerdem die Urlaubsregelungen ändern, damit auch Beschäftigte, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft Eltern werden, Anspruch auf Elternzeit geltend machen können und die besonderen Bedürfnisse von Transgender berücksichtigt werden (AWEI, 2020^[83]).

Viele Elternzeitregelungen sind immer noch auf „leibliche Mütter“ ausgerichtet. Diese Regelungen sollten überarbeitet werden, um unabhängig vom Geschlecht auch Beschäftigte zu erfassen, die über Leihmutter-schaft, Adoption oder als Pflegeeltern ein Kind bekommen. Transgeschlechtliche Beschäftigte, die sich einer geschlechtsangleichenden Operation unterziehen wollen, müssen dafür in den meisten Fällen Krankenurlaub oder ihren Jahresurlaub nutzen. Wenn sie jedoch krank werden (ohne dass dies etwas mit ihrer Transition zu tun hätte), benötigen sie wie alle anderen Beschäftigten ihren Krankenurlaub. Der Jahresurlaub wiederum sollte den Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich zu entspannen und zu erholen – eine Voraussetzung für die Sicherung ihrer psychischen Gesundheit und ihrer Work-Life-Balance. Die Arbeitgeber sollten deshalb ermutigt werden, Transgender während der Transition bezahlten Urlaub zu gewähren, um zu verhindern, dass sie dafür ihren gesamten Kranken- oder Jahresurlaub in Anspruch nehmen.

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. Abgesehen von den gesamtwirtschaftlichen Kosten (Kapitel 3) beeinträchtigt die Diskriminierung von LGBTI die Leistung der Unternehmen²² auf zweierlei Weise (OHCHR, 2017^[71]):

- Erstens beeinträchtigt die Diskriminierung von LGBTI-Personen die Produktivität über mindestens vier Kanäle:
 - Schlechte Personalauswahl: Wenn Arbeitgeber talentierte Bewerber*innen aufgrund von Merkmalen ablehnen, die für die zu besetzende Stelle nicht relevant sind, wie beispielsweise ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Geschlechtsmerkmale, wirkt sich dies negativ auf die Gesamtkompetenz ihrer Belegschaft aus. Experimentelle Daten bestätigen, dass fiktive Bewerber*innen, die für LGBT gehalten werden, mit dem gleichen Lebenslauf rd. 50 % weniger Rückmeldungen erhalten als fiktive Bewerber*innen, die nicht für LGBT gehalten werden (OECD, 2019^[11]).
 - Geringere Einsatzbereitschaft der Beschäftigten: Wenn es LGBTI-Personen nicht möglich ist, sich in ihrem Arbeitsumfeld so zu geben, wie sie sind (weil sie befürchten, sonst diskriminiert zu werden), sinkt ihre Produktivität. Sie verwenden Energie darauf, ihre wahre Identität zu verheimlichen – Energie, die ihnen fehlt, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Außerdem leidet

ihre psychische Gesundheit und die Fehlzeiten nehmen zu (OECD, 2019^[11]). Laut einer in den Vereinigten Staaten durchgeführten Studie vermeiden es 27 % der Beschäftigten, die sich nicht „geoutet“ haben, das Wort zu ergreifen oder Ideen mit anderen zu teilen, weil sie ihre Identität am Arbeitsplatz geheim halten (OHCHR, 2017^[71]).

- Höhere Fluktuationsraten: Die Diskriminierung von LGBTI-Personen kann qualifizierte lesbische, schwule, bisexuelle, trans- oder intergeschlechtliche Beschäftigte zwingen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, was unnötige Fluktuationskosten und Kompetenzverluste zur Folge hat. In den Vereinigten Staaten wechseln LGBT-Beschäftigte, die sich nicht „geoutet“ haben und sich in ihrem Arbeitsumfeld isoliert fühlen, mit um 73 % höherer Wahrscheinlichkeit ihren Arbeitsplatz als Beschäftigte, die sich „geoutet“ haben (Hewlett, S. und K. Sumberg, 2011^[84]).
- Entgangene Diversitätsdividende: Die Diskriminierung von LGBTI-Personen beeinträchtigt die Teamvielfalt. Immer mehr Studien kommen zu dem Schluss, dass das intellektuelle Potenzial eines Unternehmens steigt, wenn in der Belegschaft verschiedene Geschlechter bzw. geschlechtliche Identitäten, ethnische Gruppen, Nationalitäten, Altersgruppen, sexuelle Orientierungen usw. vertreten sind. Wenn Organisationen die Gleichstellung fördern und sicherstellen, dass sich alle respektiert und wertgeschätzt fühlen, werden überholte Denkmuster durch gemischte Teams infrage gestellt, was die Leistung fördert (Sommers, 2006^[85]; Phillips, K., K. Liljenquist und M. Neale, 2008^[86]; Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek und M. van Praag, 2013^[87]; Levine et al., 2014^[88]; Rock, D. und H. Grant, 2016^[89]; Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek und M. Van Praag, 2018^[90]).
- Zweitens hat die Diskriminierung von LGBTI-Personen einen Verlust von Marktanteilen zur Folge: 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.²³ Eine im selben Jahr durchgeführte Erhebung aus den Vereinigten Staaten zeigt, dass 78 % der befragten LGBT-Personen in der Regel Marken treu sind, die die LGBT-Community ansprechen und unterstützen (Community Marketing & Insights, 2018^[91]). Für Unternehmen, deren Belegschaft die Zusammensetzung der Gesellschaft nicht widerspiegelt, ist es generell schwerer, einen breiten Fächer potenzieller Kund*innen anzusprechen (Europäische Kommission, 2016^[70]).

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 (vgl. Kasten 4.16 wegen näherer Einzelheiten). Darunter sind zu nennen:

- der Australian Workplace Equality Index (AWEI) von Pride in Diversity (für Arbeitgeber in Australien)
- der Hong Kong LGBT+ Inclusion Index von Community Business (für Arbeitgeber in Hongkong)
- die Global Benchmark von Workplace Pride (für multinationale Unternehmen)
- der South African Workplace Equality Index (SAWEI) von LGBT+ Management Forum (für Arbeitgeber in Südafrika)
- der UK Workplace Equality Index (für Arbeitgeber im Vereinigten Königreich) und der Global Workplace Equality Index (für multinationale Unternehmen) von Stonewall
- der Corporate Equality Index der Human Rights Campaign (für Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten und einigen anderen Ländern des amerikanischen Kontinents sowie für multinationale Unternehmen)

Kasten 4.16. Standards zur Beurteilung der Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBTI in der Arbeitswelt

Sechs Organisationen ohne Erwerbszweck haben umfassende Standards und Verfahren entwickelt, um Unternehmen, die die Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz fördern, öffentlich zu würdigen.

Pride in Diversity (für Arbeitgeber in Australien)

Pride in Diversity¹ ist ein gemeinnütziges Programm, das Arbeitgeber in Australien bei allen Aspekten der Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz unterstützt. 2010 erstellte Pride in Diversity den Australian Workplace Equality Index (AWEI), einen Benchmark-Standard, anhand dessen Arbeitgeber ihr Engagement für die Gleichstellung von LGBTI unter Beweis stellen können. Die Ergebnisse des Benchmarkings werden jährlich im Rahmen des AWEI-Berichts veröffentlicht (AWEI, 2019^[92]). Auf der Basis des AWEI betreibt Pride in Diversity auch eine Website, die es Arbeitssuchenden und Beschäftigten ermöglicht, nach Branche und Standort aufgeschlüsselte Arbeitgeber zu finden, „die sich für die Schaffung und Wahrung einer Kultur engagieren, in der sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern auch gestärkt und gewürdigt wird“.²

Community Business (für Arbeitgeber in Hongkong)

Community Business³, eine 2003 gegründete asiatische Organisation mit Sitz in Hongkong, hat sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen in China, Hongkong, Indien, Japan, den Philippinen und Singapur zu zeigen, wie sie positiv auf Menschen und Gemeinwesen einwirken können, und sie dabei zu inspirieren und zu unterstützen. 2015 erstellte Community Business den Hong Kong LGBT+ Inclusion Index, der Unternehmen in Hongkong hilft, ihre Anstrengungen zur Gleichstellung von LGBT zu beurteilen und publik zu machen. Das Benchmarking wird jährlich im Rahmen des LGBT+ Index Report veröffentlicht (Community Business, 2019^[93]).

Workplace Pride (für multinationale Unternehmen)

Workplace Pride ist eine Organisation mit Sitz in Amsterdam, deren Ziel es ist, das Leben von LGBTI im Arbeitsumfeld weltweit zu verbessern. 2014 entwickelte Workplace Pride die Global Benchmark, einen Standard zur Messung der Politik und Praxis international tätiger Arbeitgeber zur Förderung von LGBT. Die Ergebnisse dieser Beurteilung werden jährlich im Rahmen des Global Benchmark Report veröffentlicht (Workplace Pride, 2019^[94]).

LGBT+ Management Forum (für Arbeitgeber in Südafrika)

Das LGBT+ Management Forum⁴ ist eine Dachorganisation verschiedener LGBT-Arbeitnehmerverbände mit Sitz in Südafrika, die sich für sichere und gerechte Arbeitsbedingungen einsetzen. 2018 erstellte das LGBT+ Management Forum den South African Workplace Equality Index (SAWEI), der die Gleichstellung von LGBT am Arbeitsplatz in Südafrika messen soll. Die Ergebnisse dieses Benchmarkings werden jährlich im Rahmen des SAWEI Full Results Report veröffentlicht (South African LGBT+ Management Forum, 2019^[95]).

Stonewall (für Arbeitgeber im Vereinigten Königreich und multinationale Unternehmen)

Stonewall⁵ ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz im Vereinigten Königreich, die sich für die Rechte von LGBT einsetzt. Die Organisation, die nach den Stonewall-Unruhen⁶ von 1969 im New Yorker Greenwich Village benannt ist, wurde 1989 von politischen Aktivist*innen gegründet, die sich gegen Paragraph 28⁷ des Local Government Act wandten. 2005 erstellte Stonewall den UK Workplace Equality Index, der die LGBT-freundlichsten Arbeitgeber im Vereinigten Königreich auszeichnet. 2011 wurde der UK Workplace Equality Index durch den Global Workplace Equality Index ergänzt, der sich an mul-

tionale Unternehmen richtet. Der Workplace Equality Index beurteilt nicht nur direkt die Maßnahmen, die die Unternehmen zugunsten von LGBTI ergreifen, sondern stützt sich auch auf eine Feedback-Erhebung bei den Beschäftigten der Unternehmen. Anhand deren Antworten, die von Stonewall gesammelt und analysiert werden, wird untersucht, ob LGBT und Nicht-LGBT am Arbeitsplatz gleichbehandelt werden. Die Ergebnisse des Benchmarkings werden jährlich im Rahmen des Top 100 Employers Report (UK Workplace Equality Index) und des Top Global Employers Report (Global Workplace Equality Index) veröffentlicht.

Human Rights Campaign (für Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten und einigen anderen amerikanischen Ländern sowie für multinationale Unternehmen)

Die 1980 gegründete Human Rights Campaign⁸ ist die größte LGBT-Interessenvertretung in den Vereinigten Staaten. 2002 erstellte die Human Rights Campaign den Corporate Equality Index, um zu beurteilen, wie amerikanische Unternehmen LGBT-Beschäftigte behandeln. 2016 wurden die Kriterien des Corporate Equality Index erweitert, um multinationale Unternehmen zu verpflichten, ihre Maßnahmen zugunsten von LGBTI nicht auf ihre Geschäftstätigkeit in den Vereinigten Staaten zu begrenzen, sondern sie auf alle Länder auszuweiten, in denen sie tätig sind. Das Benchmarking wird jährlich im Rahmen des Corporate Equality Index Report veröffentlicht (HRC, 2020^[96]). Dieser Bericht enthält insbesondere eine Liste der LGBT-freundlichsten Unternehmen, aufgegliedert nach Branchen.⁹ Die Human Rights Campaign erstellt außerdem dem Corporate Equality Index ähnliche Indizes für Arbeitgeber außerhalb der Vereinigten Staaten. Dazu gehört der HRC Equidad MX, der die Gleichstellung von LGBT am Arbeitsplatz in Großunternehmen in Mexiko evaluiert (HRC EQUIDAD MX, 2020^[97]).

¹ Vgl. <http://prideinclusionprograms.com.au/>.

² Vgl. <http://www.inclusiveemployers.com.au/>.

³ Vgl. <https://www.communitybusiness.org/>.

⁴ Vgl. <http://lgbtforum.org/>.

⁵ Vgl. <https://www.stonewall.org.uk/>.

⁶ Die Stonewall-Unruhen waren eine Reihe spontaner Demonstrationen von Mitgliedern der LGBT-Community, bei denen es zu gewaltsamen Ausschreitungen kam. Auslöser war eine Polizeirazzia in den frühen Morgenstunden des 28. Juni 1969 in der Stonewall Inn in Greenwich Village. Diese Unruhen gelten allgemein als der entscheidende Wendepunkt im Kampf der LGBT-Bewegung um Anerkennung.

⁷ Vgl. Abschnitt 4.2.1 wegen näherer Informationen zu Paragraph 28.

⁸ Vgl. <https://www.hrc.org/>.

⁹ Vgl. <https://www.hrc.org/resources/best-places-to-work-2020>.

Diese Indizes, mit denen die Unternehmen im Hinblick auf die oben aufgeführten Best Practices bewertet werden, sind zudem attraktiv für die Arbeitgeber. Erstens basieren sie – mit Ausnahme des Hong Kong LGBT+ Inclusion Index und der Global Benchmark – auf einem freiwilligen Zertifizierungsverfahren: Die Arbeitgeber können einfach teilnehmen, indem sie Belege ihrer guten Praktiken vorlegen. Zweitens basieren sie – abgesehen vom Corporate Equality Index – nicht auf dem Prinzip des „Name and Shame“, sondern des „Name and Praise“, d. h. es geht nicht darum, schlecht abschneidende Unternehmen anzuprangern, sondern darum, vorbildlich handelnde Unternehmen auszuzeichnen. Die Öffentlichkeit wird zwar informiert, wenn die Unternehmen zu den am besten abschneidenden Arbeitgebern gehören (z. B. wenn sie zu den obersten 100 gehören oder in die Gold-, Silber- oder Bronzekategorie eingestuft werden), das detaillierte Indexergebnis und das Ranking wird jedoch nur den betroffenen Arbeitgebern selbst mitgeteilt und vertraulich behandelt. Organisationen, die ihre Leistung beurteilen lassen wollen, sich aber nicht sicher sind, ob sie gut abschneiden werden, haben in der Regel die Möglichkeit, anonym teilzunehmen oder die Veröffentlichung nur dann zuzulassen, wenn sie ein gutes Ergebnis erzielen. Drittens erhalten die Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre Leistung zu verbessern: Detaillierte, auf ihre Situation zugeschnittene Berichte mit genauen Analysen ihres Ergebnisses liefern Empfehlungen und informieren über Best-Practice-Beispiele.

Staatliche Stellen können dafür sorgen, dass solche Gleichstellungsstandards mehr Aufmerksamkeit erhalten und von den Arbeitgebern ihres Landes stärker genutzt werden.²⁴ 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 (AWEI, 2019_[92]) und im Vereinigten Königreich der Fall ist.²⁵

4.2.3. Mehr Aufmerksamkeit für LGBTI-Belange im Gesundheitswesen

Das gesetzliche Verbot von Diskriminierung im Gesundheitswesen aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsmerkmalen, die Untersagung von Konversionstherapien an minderjährigen LGBTI-Personen, die Aufhebung medizinischer Auflagen für die personenstandsrechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts und die Verschiebung medizinisch nicht notwendiger geschlechtsnormierender Behandlungen oder chirurgischer Eingriffe an intergeschlechtlichen Babys sind alles Maßnahmen, die dazu beitragen, eine Gleichstellungskultur im Gesundheitssektor zu verankern. Wichtig ist aber auch, dass die staatlichen Stellen die Möglichkeit prüfen, Transgender, die eine geschlechtsangleichende Behandlung wünschen, im öffentlichen Gesundheitssystem zu versorgen oder zumindest sicherzustellen, dass die Kosten von privaten und öffentlichen Versicherungsträgern übernommen bzw. erstattet werden (Health4LGBTI, 2017_[98]). Auch die Kosten, die intergeschlechtlichen Menschen infolge chirurgischer und/oder sonstiger Eingriffe an ihren Geschlechtsmerkmalen entstehen (z. B. die Kosten einer lebenslangen Hormontherapie), sollten übernommen bzw. erstattet werden. Falls in einem frühen Lebensstadium ein chirurgischer Eingriff ohne ihre Einwilligung erfolgte, sollten sie zu den gleichen Bedingungen Anspruch auf Nachbehandlung haben wie Frauen, die einer Genitalverstümmelung unterzogen wurden (ILGA-Europe und OII Europe, 2019_[54]).

Es kann aber noch mehr getan werden. LGBTI-Personen haben bestimmte gesundheitliche Bedürfnisse und Risiken, auf die Gesundheitskräfte angemessen eingehen müssen. Fokusgruppen-Interviews mit LGBTI-Personen aus der gesamten EU zeigen jedoch, 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_[99]): 42 % der in der EU befragten LGBT-Personen gaben 2012 an, ihre LGBT-Identität im Gesundheitssystem verheimlicht zu haben. 10 % gaben an, in den zwölf Monaten vor der Erhebung aufgrund ihrer LGBT-Identität durch Gesundheitspersonal (z. B. Sprechstundenhilfen, Krankenpfleger*innen oder Ärzt*innen) diskriminiert worden zu sein (Health4LGBTI, 2017_[99]). 2019 gab zudem fast ein Drittel (31 %) der befragten LGBTI-Personen an, wegen ihrer Homo- oder Bisexualität, Transgeschlechtlichkeit oder Intersexualität Probleme bei der Nutzung oder beim Versuch der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen gehabt zu haben. 14 % berichteten von unangebrachter Neugier oder unangebrachten Äußerungen, 7 % gaben an, dass bestimmte Bedürfnisse ignoriert wurden, und 5 % sahen sich laut eigenen Angaben wegen negativer Reaktionen gezwungen, Allgemein- oder Fachärzt*innen zu wechseln (FRA, 2020_[15]).

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_[100]; 2010_[101]; Health4LGBTI, 2018_[102]). 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 (Kasten 4.17).²⁶

Kasten 4.17. LGBTI-Themen in die Aus- und Weiterbildung des Gesundheitspersonals aufnehmen: Beispiele guter Praxis aus dem EU-Projekt Health4LGBTI

Health4LGBTI ist ein von der EU finanziertes Pilotprojekt, das darauf abzielt, die gesundheitliche Ungleichheit von LGBTI-Personen zu reduzieren. Im Mittelpunkt steht ein Weiterbildungsprogramm, das Gesundheitskräften zeigen soll, wie sie dazu konkret einen Beitrag leisten können. Dieser Kurs besteht aus den folgenden vier Modulen von jeweils zwei Stunden (Health4LGBTI, 2018_[102]):

- Modul 1: Begriffe und Konzepte im Zusammenhang mit LGBTI-Themen
- Module 2 und 4: Gesundheitliche Bedürfnisse von LGBTI (mit Schwerpunkt Trans- und Intersexualität in Modul 4)
- Modul 3: Sensibler Umgang mit LGBTI

Insgesamt nahmen für die Studie 110 Gesundheitskräfte an diesem Pilotprojekt teil, das in 6 EU-Ländern durchgeführt wurde: in Belgien, Bulgarien, Italien, Litauen, Polen und im Vereinigten Königreich. Fast alle hatten sich aus persönlichem Interesse zu der Schulung angemeldet (die Hälfte bezeichnete sich selbst als LGBTI). Fast alle gaben zudem an, bereits vor der Schulung eine LGBTI-freundliche Einstellung gehabt zu haben. Obwohl somit bereits erhebliche Vorkenntnisse vorhanden waren, zeigten Tests, die vor und nach der Schulung durchgeführt wurden, dass das Wissen der Teilnehmer*innen über alle in der Schulung behandelten Themen erheblich vergrößert wurde. Außerdem gaben die Teilnehmer*innen in einem Follow-up-Fragebogen zwei Monate nach der Schulung an, ihre Erkenntnisse auch in ihrer Berufspraxis anwenden zu können. Mehr als 90 % gaben zudem an, mit ihren Kolleg*innen mindestens einmal über den Inhalt der Schulung gesprochen zu haben (Health4LGBTI, 2018_[103]; Donisi et al., 2019_[104]).

Quelle: Health4LGBTI's webpage, https://ec.europa.eu/health/social_determinants/projects/ep_funded_projects_en#fragment2.

Gesundheitspersonal stärker für die gesundheitlichen Bedürfnisse von LGBTI sensibilisieren

LGBTI-Personen sind einem höheren Risiko psychischer Erkrankungen ausgesetzt (Kapitel 3). 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, die ihr psychischer Gesundheitszustand findet, ist jedoch nur eine von vielen Benachteiligungen, denen LGBTI im Gesundheitsbereich ausgesetzt sind:

- Lesbischen und bisexuellen Frauen werden mit geringerer Wahrscheinlichkeit Gebärmutterhalskrebs-Vorsorgeuntersuchungen angeboten, weil das Gesundheitspersonal häufig fälschlicherweise annimmt, dass sie solche Untersuchungen nicht benötigen. Dadurch steigt ihr Krebsrisiko.
- 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: Das Risiko einer HIV-Ansteckung war 2019 bei Männern, die Sex mit Männern haben, 22-mal höher (UNAIDS, 2019_[105]).
- 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. In Italien durchgeführte Studien zeigen beispielsweise, dass bei Transgender eine starke Korrelation zwischen der Erfahrung von Diskriminierung und der

Entscheidung für Sexarbeit besteht (D'Ippoliti, C. und F. Botti, 2016_[106]). Mit dieser Erkenntnis deckt sich auch, dass Transgender unter Prostituierten überrepräsentiert sind (Valfort, 2017_[107]).

- Intergeschlechtliche Menschen, die in frühen Jahren ohne Einwilligung einer geschlechtsnormierenden Operation oder Behandlung unterzogen wurden, haben ein größeres Risiko von Langzeiterkrankungen. Allerdings müssen noch weitere Forschungsarbeiten über den langfristigen Effekt von chirurgischen Eingriffen und Hormonbehandlungen durchgeführt werden.

Personen, die in Gesundheitseinrichtungen arbeiten, die Transgender versorgen, sollten außerdem darin geschult werden, individuell auf jede einzelne Person einzugehen und Transgender zu helfen, den am besten zu ihnen passenden Geschlechtsausdruck zu finden. Es ist wichtig, das Gesundheitspersonal dafür zu sensibilisieren, dass Hormonbehandlungen und chirurgische Eingriffe nur zwei von vielen Optionen sind, die transgeschlechtlichen Menschen helfen können, zu ihrer Identität zu finden (WPATH, 2012_[108]).

Gesundheitspersonal im sensiblen Umgang mit LGBTI-Personen schulen

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. Viele LGBTI-Personen geben an, beim Betreten einer Gesundheitseinrichtung nach Hinweisen zu suchen, die signalisieren, dass sie in dieser Einrichtung willkommen sind. Solche Hinweise können z. B. auf folgende Weise gegeben werden (Health4LGBTI, 2017_[98]):

- deutlich sichtbar eine Nichtdiskriminierungserklärung anbringen, die darauf hinweist, dass alle Patient*innen unabhängig von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsmerkmalen und anderen Merkmalen wie Alter, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, körperliche Fähigkeiten und Merkmale sowie Religion gleichbehandelt werden
- LGBTI-orientierte Medien wie Zeitschriften und Informationsblätter auslegen
- Poster mit ethnisch diversen gleichgeschlechtlichen Paaren, LGBTI-Familien, trans- und intergeschlechtlichen Menschen sowie Poster von LGBT- oder HIV/Aids-Organisationen usw. anbringen

Gesundheitskräfte sollten außerdem geschult werden, einen LGBTI-freundlichen Umgangston zu wählen. 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_[102]). Das Gesundheitspersonal sollte ermutigt werden, einen Umgangston zu wählen, der Raum für Pluralität und Diversität schafft. Dabei geht es um Folgendes:

- Gesundheitskräfte sollten vermeiden, bei den Partner*innen ihrer Patient*innen automatisch ein bestimmtes Geschlecht zu unterstellen, indem sie z. B. einen männlichen Patienten fragen, ob er eine Freundin oder Frau hat, oder eine Patientin, ob sie einen Freund oder Mann hat. Stattdessen sollten sie offene Fragen stellen, wie beispielsweise „Sind Sie verheiratet oder verpartnert?“
- Pronomen sollten nur dann verwendet werden, wenn das Gesundheitspersonal die Geschlechtsidentität der Patient*innen kennt. Wenn sie sich unsicher sind, sollten Gesundheitskräfte höflich fragen, welchen Vornamen oder welches Pronomen die Patient*innen bevorzugen: „Welchen Vornamen oder welches Pronomen soll ich benutzen?“ oder „Wie soll ich Sie ansprechen?“
- Es ist außerdem wichtig, Respekt und Vertrauen aufzubauen und den Patient*innen genau zuzuhören, um zu erfahren, wie sie selbst ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmale, Partner*innen und Beziehungen beschreiben.

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. In den Vereinigten Staaten beispielsweise bezeichneten sich 2017 nur 1,4 % der vor 1945 Geborenen als LGBT, verglichen mit 8,2 % der Millennials (d. h. der zwischen 1980 und 1999 Geborenen) (OECD, 2019_[11]). 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, da sie mit größerer Wahrscheinlichkeit alleinstehend und kinderlos sind (MAP und SAGE, 2017_[109]).

Kasten 4.18. LGBTI-freundliches Wohnen für Senioren: Beispiele guter Praxis aus Frankreich, Deutschland und Spanien

Die Rainbold Society wurde 2017 in Frankreich mit dem Ziel gegründet, ein „Haus der Vielfalt“ („Maison de la Diversité“) zu entwerfen und aufzubauen.¹ Dieses Projekt versteht sich als solidarische und generationsübergreifende Antwort auf die soziale Isolierung, mit der ältere LGBTI-Personen konfrontiert sind. Es bietet ein partizipatives, inklusives, von Vorurteilen gegenüber LGBTI-Personen freies Umfeld mit mehr als 20 Mietwohneinheiten sowie Pflege und Assistenz, will auch Nichtrentner*innen und Heterosexuellen gegenüber offen sein und organisiert Aktivitäten und Dienstleistungen, die die sozialen Bindungen stärken sollen und an denen nicht nur die Bewohner*innen, sondern auch andere interessierte Personen teilnehmen können. Im „Maison de la Diversité“ sind 80 % der Plätze für – autonome oder leicht pflegebedürftige – LGBTI-Personen über 60 Jahren und 20 % für Personen unter 60 Jahren und/oder Heterosexuelle vorgesehen. Im Rahmen dieses Projekts wurde zudem der gemeinnützige Verein „Les Audacieux“ gegründet. Diese Initiative bietet wöchentliche Aktivitäten und Treffen für die ältere LGBTI-Community, um einen offenen und freundlichen Austausch ohne Tabus in Bezug auf Alter, Sexualität oder Geschlecht zu ermöglichen.

Frankreich ist nicht das einzige Land, in dem an vorbildlichen Wohnverhältnissen für ältere LGBTI-Personen gearbeitet wird. Die Rainbold Society wurde von der Initiative „Lebensort Vielfalt“ der Schwulenberatung in Berlin inspiriert.² Die Fundación 26 de Diciembre in Madrid fördert den Bau von Wohnheimen, die auf die Pflege älterer LGBT-Personen mit umfassenden sozialen, medizinischen und psychologischen Diensten spezialisiert sind.³ In diesen Wohnheimen finden regelmäßig gemeinsame Abendessen, Filmvorführungen und Workshops statt und die Organisation bietet Peer-Unterstützung für LGBT-Personen über 50, die mit HIV leben.

¹ Vgl. <https://rainbold.fr>.

² Vgl. <http://www.schwulenberatungberlin.de/post.php?permalink=lebensort-vielfalt#seitenanfang>.

³ Vgl. <http://www.fundacion26d.org/mision/>.

Möglicherweise reicht es jedoch nicht aus, nur die Gesundheitskräfte zu schulen, die mit Senioren arbeiten. Ein großer Prozentsatz der Menschen weltweit gibt an, sich bei sozialen Begegnungen mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten unwohl zu fühlen, und dieses Gefühl ist bei den älteren Generationen stärker ausgeprägt. Das bedeutet, dass ältere LGBTI-Personen in Pflegeheimen u. U. unsozialem Verhalten vonseiten anderer Heimbewohner*innen ausgesetzt sind, was dazu führen kann, dass sie ihre Identität zu verbergen suchen (SAGE, 2018_[110]). Daher kann es auch von Vorteil sein, gemischte Wohneinrichtungen zu fördern, in denen LGBTI-Personen frei von Vorurteilen in einer offenen Umgebung leben können. Solche Einrichtungen gibt es beispielsweise in Frankreich, Deutschland und Spanien (Kasten 4.18).

4.3. Förderung und Sicherung der Akzeptanz von LGBTI in der Gesellschaft

Wie in Abschnitt 4.2 erläutert, ist die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTI-Personen in den OECD-Ländern nach wie vor begrenzt. Die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen ist jedoch ein entscheidender Faktor dafür, dass die in den Kapiteln 2 und 3 definierten und analysierten Rechtsvorschriften verabschiedet und dass 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, die für ein besseres Verständnis von LGBTI-Personen und ihren Rechten in der Öffentlichkeit sorgen (Abschnitt 4.3.1). Wichtig ist auch, dass sich öffentliche Stellen und ihre Vertreter*innen gemeinsam und individuell beispielhaft verhalten, was die Gleichbehandlung von LGBTI-Personen betrifft (Abschnitt 4.3.2).

4.3.1. Gut konzipierte Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durchführen

Es ist schwierig, Menschenrechtsanliegen wirkungsvoll zu vermitteln. In den von wichtigen Akteuren veröffentlichten Orientierungshilfen hierzu werden vier Faktoren genannt, die sicherstellen, dass Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI in der Öffentlichkeit Anklang finden und folglich die Einstellungen und Verhaltensweisen der Menschen positiv beeinflussen (Equinet und PIRC, 2017^[111]; ILGA-Europe und PIRC, 2017^[112]; FRA, 2018^[113]).

Von Menschen erzählen

Kasten 4.19. Die EU-Kampagne „We all share the same dreams“

„We all share the same dreams“ ist das Thema einer Kampagne der Europäischen Kommission, die für die Belange von LGBTI-Personen sensibilisieren und ihre gesellschaftliche Akzeptanz erhöhen soll (Europäische Kommission, 2016^[114]). Ein wichtiger Bestandteil der Kampagne sind die Videos unter #EU4LGBTI¹, in denen LGBTI-Personen und Heterosexuelle von ihrem gemeinsamen Traum von der Gleichstellung aller Menschen berichten. Die Videos geben Einblick in den Alltag von LGBTI-Personen und zeigen, welcher Stigmatisierung und welchen Schwierigkeiten sie ausgesetzt sind, wenn sie sich offen zu ihrer sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Identität bekennen. Neben Berichten von Personen aus dem gesamten LGBTI-Spektrum gibt es auch Videos von Familienmitgliedern und Partner*innen, die erzählen, wie sie sich der Probleme bewusst wurden, vor denen LGBTI-Personen stehen, und wie sie gelernt haben, die LGBTI-Person in ihrem Leben so zu akzeptieren und zu lieben, wie sie ist.

Die Videos sensibilisieren die Menschen auf einfühlsame, persönliche und nachvollziehbare Weise, indem sie durch Erfahrungsberichte die menschliche Dimension hervorheben. Sie zeigen, wie Menschen, die ursprünglich gleichgültig oder verständnislos gegenüber den Erfahrungen von LGBTI waren, zu „Allies“ – Verbündeten – wurden, die sich für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen. Dadurch werden Menschen angesprochen, die vielleicht schlecht informiert, aber aufgeschlossen sind und mehr darüber erfahren wollen, wie sie LGBTI-Personen helfen können. Die Europäische Kommission hat ein Social-Media-Toolkit entwickelt, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, positive Botschaften zu vermitteln und die Zahl der „LGBTI-Allies“ zu erhöhen (Europäische Kommission, 2016^[115]). Sie nutzt dazu Tweets und Posts auf Facebook.

¹ Vgl. https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=605456#Awarenessraising.

Jede Kommunikationsstrategie zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI sollte die menschliche Dimension betonen. Studien über emotionale Betäubung bzw. Abstumpfung (*psychic numbing*) zeigen in der Tat,

dass in dem Sprichwort „Der Tod eines Menschen ist eine Tragödie, der Tod von Millionen nur eine Statistik“ viel Wahrheit steckt: Das Mitgefühl und die Hilfsbereitschaft der Menschen gehen in dem Maß zurück, wie die Zahl der Opfer zunimmt (Slovic, 2010^[116]; Västfjäll et al., 2014^[117]). 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 (Kasten 4.19).

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 schmerzliche Erfahrung musste die Organisation „Freedom to Marry“²⁷ 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 (Kasten 4.20).

Kasten 4.20. Das Blatt wenden: Die Kampagne von „Freedom to Marry“ in den USA

Bis 2009 hatte „Freedom to Marry“ mit ihrer Kampagne bei keiner der dreißig Volksabstimmungen Erfolg, die in verschiedenen Bundesstaaten über gleichgeschlechtliche Ehen durchgeführt worden waren. 2010 arbeitete sie dann einen Plan aus, um dies zu ändern. Die Organisation richtete dazu den Blick auf die „unentschlossene Mitte“, d. h. die 40 % der Amerikaner*innen, die Umfragen zufolge weder klar gegen noch klar für gleichgeschlechtliche Ehen waren.

Dabei zeigte sich, dass das Problem die starke Fokussierung der Kampagne auf die Rechte und Sozialleistungen war, die gleichgeschlechtliche Paare nicht in Anspruch nehmen können, weil sie nicht heiraten können. Diese Fokussierung schreckte Personen ab, die die Organisation eigentlich für ihre Sache hätte gewinnen können. Sie weckte bei der unentschlossenen Mitte den falschen Eindruck, dass gleichgeschlechtliche Paare aus anderen Gründen heiraten wollen als heterosexuelle Paare – nicht etwa wie heterosexuelle Paare hauptsächlich aus „Liebe und Verantwortung füreinander“, sondern in erster Linie, um bestimmte „Rechte und Sozialleistungen“ zu erhalten. Um die unentschlossene Mitte anzusprechen, war es wichtig, an ihre moralischen Grundwerte zu appellieren – zu denen die Überzeugung gehört, dass jeder so behandelt werden sollte, wie man selbst behandelt werden möchte. Dazu galt es zu zeigen, dass auch gleichgeschlechtliche Paare aus Liebe und Verantwortungsgefühl heiraten.

Die Kampagne ließ von da an gleichgeschlechtliche Paare, ihre Eltern und ihre Kinder zu Wort kommen, um über die Bedeutung der Ehe und über Liebe, Vertrauen und Familie zu sprechen. Durch diesen wertebasierten Ansatz gelang der „Freedom to Marry“ nach jahrelangen Abstimmungsniederlagen die entscheidende Wende (Freedom to Marry, 2016^[118]).

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. Ein berühmter Fall war Präsident Barack Obama, der erzählte, wie seine Töchter ihm geholfen hätten, die Notwendigkeit der Ehe für alle zu begreifen. 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 den 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 (Kasten 4.21).

Kasten 4.21. Beispielgebend vorgehen: Die „Yes Equality“-Kampagne in Irland

2015 fand in Irland ein Referendum statt, um die Verfassung zu ändern und die gleichgeschlechtliche Ehe zu ermöglichen. Damit war Irland das erste Land der Welt, in dem dies durch eine Volksabstimmung erreicht wurde. Bemerkenswert war dies vor allem, weil Irland ein Land ist, in dem sich 2016 mehr als 75 % der Bevölkerung als katholisch bezeichneten und die katholische Kirche sich gegen die Ehe für alle aussprach. Es war daher schwierig, die Öffentlichkeit für diese Sache zu gewinnen. Der „Yes Equality“-Kampagne gelang dies, indem sie eine Allianz mit Botschafter*innen aus verschiedensten Bevölkerungskreisen aufbaute. Diese sagten den Wahlberechtigten nicht etwa, wie sie abstimmen sollten, sondern erklärten, weshalb sie persönlich mit „Ja“ stimmten. Dadurch zeigten sie einen Weg auf, auf dem ihnen andere folgen konnten. Zu diesen Botschafter*innen gehörten:

- Vorbilder, d. h. Personen, die die Menschen bewundern und denen sie vertrauen. Hierzu zählten der irische Schauspieler Colin Farrell und der Country-Sänger Daniel O'Donnell. Diese beiden prominenten Persönlichkeiten sprachen einen Teil der Wahlberechtigten an, indem sie darlegten, weshalb sie das „Ja“ für richtig hielten („Für Fairness, für Gleichberechtigung und für eine freundliche und inklusive Zukunft Irlands“). Eines der einflussreichsten Vorbilder der irischen Kampagne war jedoch die bekennende Katholikin und ehemalige irische Staatspräsidentin Mary McAleese. Sie sprach sich für die gleichgeschlechtliche Ehe aus und argumentierte, dass dies ein Weg sei, die Gleichbehandlung aller Kinder sicherzustellen und homophobes Mobbing gegenüber jungen Menschen zu beenden. Sie teilte der überraschten Nation darüber hinaus mit, dass ihr eigener Sohn schwul sei. Ihre Stimme als Katholikin, Mutter und ehemalige Präsidentin war entscheidend und beeinflusste die Wählerschaft maßgeblich – nur wenige Tage vor der Volksabstimmung. Dies zeigt nicht nur, wie wichtig es ist, dass führende Persönlichkeiten ihr Engagement für die Sache bekunden, sondern auch, dass sie dies zum richtigen Zeitpunkt tun müssen.
- Autoritäten. Die „Yes Equality“-Kampagne unterstützte sehr frühzeitig die Gründung einer religiösen Interessenvertretung unter dem Namen „Faith in Marriage Equality“. Die Mitglieder dieser Gruppe – Vertreter*innen der Church of Ireland, der katholischen Kirche, der jüdischen Gemeinde und der presbyterianischen Kirche –, erläuterten anderen Gläubigen und Kirchenvertreter*innen die Gründe, weshalb sie, als gläubige Menschen, mit „Ja“ stimmten. Eine wichtige Rolle spielten dabei eine Reihe prominenter katholischer Persönlichkeiten:
 - Schwester Stanislaus Kennedy, bekannt für ihre Arbeit mit Obdachlosen, sagte: „Ich habe lange darüber nachgedacht ... Ich werde mit Ja stimmen. Ich setze mich entschieden für die Gleichbehandlung aller Mitglieder der Gesellschaft ein. Darum geht es in meinem Leben. Wir haben Lesben und Schwule zu lange diskriminiert. Jetzt haben wir die Möglichkeit, sie als vollberechtigte Mitglieder der Gesellschaft anzuerkennen“.
 - Gabriel Daly, Priester und einflussreicher Theologe, erklärte, dass Katholik*innen „mit gutem Gewissen“ für die gleichgeschlechtliche Ehe stimmen können, weil gleichgeschlechtlichen Paaren ja nur der Zugang zur standesamtlichen – und nicht zur kirchlichen – Ehe gewährt würde.

- Martin Dolan, seit vielen Jahren als Priester in Dublin tätig, wandte sich während der Messe mit den Worten „Ich bin selbst schwul“ an die Gemeinde, als er sie aufrief, die gleichgeschlechtliche Ehe im irischen Referendum zu unterstützen – eine Initiative, die von den Gläubigen sehr positiv aufgenommen wurde.

Die katholische Hierarchie war in der Frage der Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Ehen zwar gespaltener als viele Priester und Ordensschwester. Einige Erzbischöfe sprachen sich jedoch eindeutig für die standesamtliche Trauung gleichgeschlechtlicher Partner*innen aus, wie beispielsweise Diarmuid Marting (Dublin), der sagte: „Alle, die Schwulen und Lesben keine Achtung entgegenbringen, beleidigen Gott. Sie sind nicht nur homophob, wenn sie so handeln – sie sind sogar gottfeindlich, weil Gott auch diese Menschen liebt.“

- Gewöhnliche Menschen. In der „Yes Equality“-Kampagne kamen auch viele gewöhnliche Menschen zu Wort, mit denen sich die Öffentlichkeit leicht identifizieren konnte, darunter:
 - seit vielen Jahren verheiratete heterosexuelle Paare, die darüber sprachen, wie wichtig die Ehe für sie ist, und dass andere liebende Paare ebenfalls das Recht haben sollten zu heiraten;
 - Eltern mit LGBT-Kindern, die sich dafür aussprachen, dass alle Kinder die gleichen Rechte haben sollten;
 - gläubige ältere Menschen, die erzählten, dass es bei der Ehe um Liebe ginge und dass die Ehe deshalb allen Paaren, die sich lieben, offenstehen sollte.

Quelle: Europarat (2017^[119]), „Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships“ und Parker (2017^[120]), „The Path to Marriage Equality In Ireland: A Case Study“.

Den Menschen Hoffnung geben, ohne naiv zu sein

Ein grundlegendes Element erfolgreicher Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI besteht darin, die Diskussion mit positiven Aussagen zu führen, um in der Öffentlichkeit positive Assoziationen zu wecken. Organisator*innen solcher Kampagnen sollten sich daher von der gegnerischen Seite nicht in schmutzige Debatten verwickeln lassen und persönliche Angriffe vermeiden. Erfolgreiche Kampagnen wecken Mitgefühl und Hoffnung und keine negativen Emotionen wie Wut und Angst. Es ist jedoch wichtig, nicht naiv zu sein und Fehlinformationen der gegnerischen Seite gezielt zu widerlegen, wenn die Gefahr besteht, dass Unentschlossene dadurch beeinflusst werden.

Dieser Aspekt ist besonders wichtig, wenn es gilt, Unterstützung für gesetzliche Bestimmungen zugunsten von Transgender-Personen zu gewinnen – beispielsweise Bestimmungen, die Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität in öffentlichen Einrichtungen verbieten. Dabei geht es z. B. um ganz konkrete Dinge, wie das Recht, Toiletten entsprechend der tatsächlichen Geschlechtsidentität und nicht des Geburtsgeschlechts benutzen zu können. Transgender sind in öffentlichen Einrichtungen überproportional häufig Diskriminierung und Anfeindungen ausgesetzt (National Center for Transgender Equality, 2016^[121]). Gesetzliche Bestimmungen, die dem entgegenwirken sollen, stoßen bei konservativen Gruppen und „genderkritischen“ Feministinnen,²⁸ die Unwahrheiten zu diesem Thema verbreiten, jedoch auf starken Widerstand. Eine weitverbreitete Taktik solcher Gruppen besteht darin, Argumente der Sicherheit und des Schutzes der Privatsphäre anzuführen. Sie behaupten, dass Männer solche Rechtsvorschriften missbrauchen könnten, indem sie sich fälschlicherweise als Frauen ausgeben, um in Räumlichkeiten wie Toiletten, Haftenrichtungen und Frauenhäusern Frauen zu belästigen. Darin sehen sie eine Gefahr für Cis-Frauen. Diese Behauptungen sind jedoch nicht empirisch belegt (GLAAD, 2017^[122]; TGEU, 2017^[123]). Eine Studie, in der Kommunen in Massachusetts mit und ohne derartige Verordnungen verglichen wurden, stellte beispielsweise fest, dass diese Bestimmungen keinen Einfluss auf die Zahl oder Häufigkeit krimineller Vorfälle in Toiletten, Ankleidekabinen oder Umkleieräumen haben (Hasenbush, A., A. Flores und J. Herman, 2018^[124]).

Wenn solche Gegenreaktionen nicht antizipiert und bekämpft werden, entstehen Hindernisse für die Gleichstellung von Transgender. Das wurde vor Kurzem im Vereinigten Königreich deutlich. Dort führte die Regierung 2018 eine öffentliche Konsultation durch, um die rechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts weniger bürokratisch und intrusiv zu gestalten. Dazu sollte das Verfahren auf dem Prinzip der Selbstbestimmung basieren (Government Equalities Office, 2018_[125]). Aufgrund von starkem und unerwartetem Widerstand kam dieses Projekt, mit dem der Gender Recognition Act von 2004 geändert werden sollte, nach Abschluss der Konsultation jedoch zum Stillstand. In Ländern, in denen die rechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts nach dem Prinzip der Selbstbestimmung erfolgt, gibt es keine Belege dafür, dass Menschen ihr Geschlecht mit unlauteren Absichten ändern. Dennoch gelang es den Reformgegner*innen, weite Teile der Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass es für sexuell aggressive Männer im Fall einer Geschlechtsanerkennung nach dem Prinzip der Selbstbestimmung leichter würde, sich als Frauen auszugeben (Stonewall, 2018_[126]). Die erfolgreiche Kampagne „Yes on 3“, die 2018 anlässlich eines Volkentscheids in Massachusetts durchgeführt wurde, ist ein Beispiel dafür, wie solche Situationen vermieden werden können (Kasten 4.22).

Kasten 4.22. Gegen Unwahrheiten und Irrtümer vorgehen: die „Yes on 3“-Kampagne in Massachusetts

2016 verabschiedete das Parlament von Massachusetts eine gesetzliche Bestimmung zum Schutz von Transgender-Personen vor Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen wie Restaurants, Parks, öffentlichen Verkehrsmitteln und öffentlichen Toiletten. Die Gegner*innen dieser Bestimmung sorgten daraufhin dafür, dass in ein Referendum eine Frage zur Aufhebung dieser Bestimmung aufgenommen wurde. Damit wurde Massachusetts 2018 der erste Bundesstaat, der eine Volksabstimmung zu der Frage durchführte, ob Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität in öffentlichen Einrichtungen verboten sein sollte.¹

Die Kampagne nutzte mehrere wichtige Instrumente zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Eines davon waren Videos, die die menschliche Dimension der Thematik zeigten, indem sie Geschichten von transgeschlechtlichen Jugendlichen und ihren Eltern erzählten. Die Videos handelten von gemeinsamen Werten und von dem Wunsch von Transgender-Personen (insbesondere Jugendlichen) und ihren Familien, frei von Anfeindungen leben und sich entfalten zu können. Dadurch wurde die Problematik konkret und nachvollziehbar. Indem sie Eltern junger Transgeschlechtlicher zu Wort kommen ließ, appellierte die Kampagne an das, was allen Eltern gemeinsam ist: Das Bestreben, alles in ihren Kräften Stehende zu tun, um ihre Kinder zu schützen und dafür zu sorgen, dass ihre Kinder gleich behandelt werden wie alle anderen und die gleichen Rechte haben. Die Videos enthielten auch Stellungnahmen von Polizei- und Staatsbediensteten, Sozialarbeiter*innen sowie Frauenorganisationen und Organisationen, die gegen sexuelle Übergriffe und häusliche Gewalt kämpfen. Auf diese Weise konnten die Sicherheitsbedenken entkräftet werden, die durch die Panikmache der Gegenkampagne geweckt wurden. An der Kampagne wirkten darüber hinaus Wirtschafts- und Industrieverbände, religiöse Gruppen, Hochschul- und Bildungsverbände, gemeinnützige Organisationen, Gewerkschaften und alle erfolgreichen Profimannschaften aus Massachusetts mit.

Angesichts der von den Gegner*innen der Gleichstellung von Transgender verbreiteten Unwahrheiten und Irrtümer war es wichtig, auf der Website besonders drei weitverbreitete Mythen durch genaue Informationen zu entkräften:

- Mythos: „Der Schutz vor Diskriminierung könnte für Übergriffe in Toiletten und Ankleidekabinen missbraucht werden.“ Fakt: „Das Gesetz verbietet diese Art von Missbrauch, das Strafrecht bleibt in Kraft und die bisherigen Erfahrungen widerlegen diese Behauptung“:

- Das Gesetz verbietet ausdrücklich, die geschlechtliche Identität für „unlautere Zwecke“ zu nutzen.
- Die bestehenden Gesetze gegen rechtswidriges Verhalten werden durch diese Bestimmung in keiner Weise geschwächt. Tätliche Übergriffe und Belästigung bleiben gesetzwidrig.
- Die 18 Bundesstaaten und mehr als 200 Kommunen, in denen gesetzliche Bestimmungen zum Schutz von Transgender vor Diskriminierung gelten, haben bisher noch keine Probleme gemeldet.
- Mythos: „Wenn Transgender-Personen Toiletten und Ankleidekabinen benutzen, fühlen sich andere unwohl.“ Fakt: „Transmänner und Transfrauen benutzen Toiletten und Ankleidekabinen aus den gleichen Gründen wie alle anderen Menschen. Und dabei wünschen sie sich genauso wie alle anderen Sicherheit, Privatheit und Respekt. Transgender sind Teil unserer Arbeits- und Lebenswelt und sie müssen wie alle anderen Menschen die Möglichkeit haben, die Toilette zu benutzen.“
- Mythos: „Das Problem der Diskriminierung von Transgender-Personen stellt sich in Massachusetts nicht.“ Fakt: „Eine Umfrage hat 2014 gezeigt, dass 65 % der Transgender-Personen in Massachusetts in den zwölf Monaten vor der Erhebung im öffentlichen Raum Diskriminierung ausgesetzt waren.“

¹ Mit dem „Ja“ auf Frage 3 der Abstimmung konnten sich die Wähler*innen für die Aufrechterhaltung der bestehenden Gesetzesbestimmung von 2016 aussprechen – daher der Name der Kampagne.

Quelle: <https://www.freedommassachusetts.org>.

4.3.2. 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. Die Vereinten Nationen äußern aber nach wie vor Besorgnis über den Diskurs mancher politisch Verantwortlichen und Interessenvertretungen, der zu Hass und Gewalt gegenüber LGBTI anstachelt, negative Stereotypen befördert, Vorurteile hervorruft und Stigmatisierung verstärkt (OHCHR, 2015_[127]). Die 2012 von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte durchgeführte Umfrage bestätigt, dass Vorurteile gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten unter öffentlichen Amtsträger*innen weit verbreitet sind: Fast die Hälfte aller befragten LGBT-Personen stimmte der Aussage zu, dass beleidigende Äußerungen von Politiker*innen gegenüber LGBT-Personen „sehr weit verbreitet“ oder „ziemlich weit verbreitet“ seien (FRA, 2014_[11]).

Auf amtlicher Ebene mit gutem Beispiel vorangehen

Öffentliche Stellen und deren Vertreter*innen können amtliche Schritte unternehmen, um die Rechte von LGBTI-Personen zu stärken, im Inland wie auch auf internationaler Ebene.

Den Weg zur Gleichstellung von LGBTI auf inländischer Ebene aufzeigen

Die internationalen Menschenrechtsbestimmungen bieten eine solide rechtliche Grundlage, um Rechtsmittel einzulegen und Wiedergutmachung zu leisten.²⁹ Das Hohe Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte hat klargestellt, dass die staatliche Verpflichtung zur Wiedergutmachung nicht nur gegenüber anderen Staaten, sondern auch gegenüber geschädigten Personen und Gruppen innerhalb des Hoheitsgebiets des betreffenden Staats selbst gilt (VN-Generalversammlung, 2005_[128]; OHCHR, 2008_[129]).

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. Eine wichtige Rolle spielen dabei folgende Arten von Maßnahmen:

- Formelle nationale Entschuldigungen im Namen der Regierung und der Justizvollzugsbehörden, die an Menschenrechtsverletzungen gegenüber LGBTI beteiligt oder mitschuldig waren. Ein Beispiel hierfür ist die öffentliche Entschuldigung, die der kanadische Premierminister Trudeau 2017 gegenüber Mitgliedern der LGBTQ2-Community³⁰ aussprach, die von den 1950er Jahren bis Anfang der 1990er Jahre vom Militärdienst und vom öffentlichen Dienst ausgeschlossen waren.
- Löschung von Einträgen im Strafregister und Vernichtung der entsprechenden Akten von Personen, die wegen gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen oder Verstößen gegen früher bestehende sittenrechtliche Bestimmungen verurteilt wurden (Kasten 4.23).
- Finanzielle Entschädigungen für entgangene Einkommen und staatliche Leistungen wie Renten aufgrund von Diskriminierung am Arbeitsmarkt und Freiheitsentzug (Kasten 4.23).
- Errichtung von Gedenkstätten – wie beispielsweise das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen, das 2008 errichtet wurde –, um die Opfer zu ehren, die Erinnerung an die Ungerechtigkeit wach zu halten und ein dauerhaftes Symbol für den Kampf gegen Feindschaft, Intoleranz und Ausgrenzung gegenüber Schwulen und Lesben zu schaffen.³¹
- Veröffentlichung von offiziellen Dokumentationen und Berichten über das Ausmaß des erlittenen Unrechts. Ein Beispiel hierfür ist das „Pink Life Stories“-Projekt, das 2012 vom International Homo/Lesbian Information Centre and Archive (IHLIA) in Amsterdam initiiert wurde. Darin beschreiben ältere Homosexuelle ihre persönliche Geschichte in Buchform, um das Bewusstsein für den individuellen und sozialen Kampf zu schärfen, den ältere Generationen für die Gleichstellung von LGBTI geführt haben.³²

Kasten 4.23. Löschung von Strafregistereinträgen und Entschädigung: Beispiele guter Praxis aus Deutschland, Kanada und dem Vereinigten Königreich

Deutschland

1935, während des Nationalsozialismus, wurde Paragraph 175 des deutschen Strafgesetzbuchs, der homosexuelle Handlungen zwischen Männern als „widernatürliche Unzucht“ unter Strafe stellte, zusätzlich verschärft. Zuwiderhandlungen wurden daraufhin mit langen Haftstrafen, in einigen Fällen auch Kastration und dem Verlust der Bürgerrechte bestraft. In der Zeit des Nationalsozialismus wurden schätzungsweise 100 000 Männer verhaftet, von denen rd. 50 000 zu Gefängnisstrafen verurteilt wurden und schätzungsweise 5 000-15 000 in Konzentrationslagern interniert wurden, wo sie den Rosa Winkel tragen mussten.

Paragraph 175 wurde 1969 zwar gelockert, aber erst 1994 aufgehoben. Und selbst danach wurden die früheren Verurteilungen nicht aus dem Strafregister gestrichen. 2016 startete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Kampagne #NichtSchuldig. Dabei wurden Fotos und Videoportraits von Männern gezeigt, die wegen ihrer Sexualität nach Paragraph 175 Haftstrafen verbüßt hatten und noch nicht rehabilitiert waren (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016^[130]). Die Kampagne war sehr wirkungsvoll, weil sie direkt Menschen ins Bild rückte, die wegen ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert und verurteilt worden waren. Die Betroffenen erzählten ihre persönliche Lebensgeschichte, wobei sie auch auf

die Umstände ihrer Verhaftung, des Gerichtsverfahrens und ihrer Verurteilung eingingen. Im Anschluss an diese Kampagne verabschiedete der Bundestag 2017 einstimmig ein Gesetz, in dem die Urteile gegen etwa 50 000 Männer, die seit dem Zweiten Weltkrieg nach Paragraf 175 wegen gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen verurteilt worden waren, aufgehoben wurden. Die Bundesregierung beschloss außerdem eine Entschädigung in Höhe von 3 000 EUR für jeden Betroffenen und eine zusätzliche Zahlung von 1 500 EUR für jedes Haftjahr.

Kanada

Im Anschluss an die nationale öffentliche Entschuldigung von Premierminister Justin Trudeau wurde mit dem Expungement of Historically Unjust Convictions Act von 2018 ein Verfahren geschaffen, um frühere Verurteilungen wegen einvernehmlicher gleichgeschlechtlicher Handlungen, die als Verstoß gegen sittenrechtliche Bestimmungen galten, aus dem Strafregister zu streichen. Das Gesetz verlangte außerdem, dass Gerichtsakten über diese Verurteilungen vernichtet bzw. aus den Archiven der Bundesgerichte entfernt wurden. Ergänzend dazu wurde eine Sammelklage mit folgendem Ergebnis angestrengt: 15 Mio. USD der kanadischen Regierung für breitbasierte Aussöhnungs- und Erinnerungsinitiativen; individuelle Schritte zur Aussöhnung und Anerkennung des erlittenen Unrechts, darunter die Auszeichnung mit der Canada Pride Citation und eine persönliche schriftliche Entschuldigung an die Betroffenen; eine individuelle Entschädigung in Höhe von 5 000-50 000 USD für von staatlichen Unrechtshandlungen wie Ermittlungsverfahren, Strafmaßnahmen und Entlassungen direkt betroffene Personen.¹

Vereinigtes Königreich

2012 verabschiedete das Vereinigte Königreich den Protection of Freedom Act, der es Männern mit früheren Verurteilungen wegen einvernehmlicher gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen ermöglicht, kostenlos zu beantragen, dass ihre Verurteilungen gelöscht oder, falls dies nicht möglich ist, mit einem Kommentar versehen und aufgehoben werden. 2017 ging das Vereinigte Königreich noch einen Schritt weiter, indem es den Policing and Crimes Act verabschiedete. Dieser Rechtsakt enthält ein Amnestiegesetz, das eine posthume Begnadigung verstorbener Personen vorsieht, die aufgrund inzwischen aufgehobener homophober und diskriminierender Gesetze, wie beispielsweise Gesetzen gegen „widernatürliche Unzucht“ sowie entsprechender militärrechtlicher Bestimmungen, verurteilt wurden.

¹ Sowie zusätzlich bis zu 50 000 USD für außerordentliches Leid, das nicht auf tätliche Angriffe oder sexuelle Gewalt zurückzuführen ist, und bis zu 100 000 USD für außerordentliches Leid infolge tätlicher Angriffe oder sexueller Gewalt.

Den Weg zur Gleichstellung von LGBTI auf internationaler Ebene aufzeigen

Öffentliche Stellen und ihre Vertreter*innen aus Ländern, die Anstrengungen zur Förderung und gesetzlichen Verankerung der Gleichstellung von LGBTI unternommen haben, können über internationale und diplomatische Beziehungen darauf hinwirken, dass andere Länder ihrem Beispiel folgen. Menschenrechtsakteure ermutigen diese Länder, zwei Arten von Maßnahmen zu ergreifen (Europäische Union, 2010^[131]; Parlamentarier für globales Handeln und UNDP, 2017^[132]):

Erstens sollten diese Länder an globalen und regionalen Aktionen teilnehmen und diese unterstützen, indem sie die Diskussion über die Menschenrechte von LGBTI fördern und erleichtern. Außerdem sollten sie sich an einem Austausch über bewährte Praktiken, innovative Initiativen sowie Herausforderungen und Erkenntnisse im Hinblick auf die Rechte von LGBTI beteiligen. Die meisten (29) OECD-Länder sind beispielsweise Mitglied der Equal Rights Coalition.³³ Diese Initiative, die 2016 unter der Federführung Uruguays und der Niederlande gegründet wurde, setzt sich für die Menschenrechte von LGBTI ein und fördert eine inklusive Entwicklung in den Mitglieds- und Nichtmitgliedsländern. Dabei stützt sie sich auf eine enge Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, multilateralen Partnern und VN-Sonderorganisationen sowie auf

Gruppen, die in den folgenden vier wichtigen Bereichen tätig sind: 1. internationale und regionale Diplomatie, 2. Gleichstellung von LGBTI in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, 3. Koordinierung der Geberfinanzierung und 4. nationale Rechtsvorschriften, Politiken und Praktiken. Außerdem helfen einige ehemalige Kolonialmächte ihren ehemaligen Kolonien, während der Kolonialzeit entstandene LGBTI-feindliche Rechtsvorschriften abzuschaffen, falls diese noch in Kraft sind. 2018 unternahm die britische Premierministerin Theresa May bei der Tagung der Regierungschefs und -chefinnen des Commonwealth beispielsweise den historischen Schritt, ihr tiefes Bedauern über das Erbe der Gewalt zum Ausdruck zu bringen, das überholte, häufig vom Vereinigten Königreich eingeführte diskriminierende Rechtsvorschriften hinterlassen haben, das teilweise sogar Todesopfer forderte und unter dem noch heute Frauen, Mädchen und LGBT-Personen im Commonwealth zu leiden haben. Diese Rede wurde durch ein umfassendes Programm in Höhe von 5,6 Mio. GBP (6,3 Mio. EUR) flankiert, das in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Gruppen durchgeführt wird, um Länder zu unterstützen, die an der Reform solcher Bestimmungen arbeiten.

Zweitens werden Länder, die Anstrengungen unternommen haben, um die Gleichstellung von LGBTI zu gewährleisten, ermutigt, LGBTI-Anliegen in Debatten bei den VN und anderen regionalen und multilateralen Foren in Erklärungen und Fragen anzusprechen und damit ihre Besorgnis über Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmale zum Ausdruck zu bringen (Kasten 4.24). Desgleichen sollten diese Länder ausländische Delegationen, Diplomaten*innen und andere Staatsbedienstete im Ausland auffordern, Menschenrechtsverletzungen und Übergriffe gegen LGBTI anzusprechen. In diesem Kontext sollten insbesondere die Todesstrafe, extralegale, standrechtliche oder willkürliche Hinrichtungen, Folter und andere grausame, inhumane und erniedrigende Formen der Behandlung oder Bestrafung, willkürliche Festnahmen oder Inhaftierungen und die Entziehung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte verurteilt werden (Kasten 4.24).

Kasten 4.24. Die globale Kampagne der USA zur Entkriminalisierung der Homosexualität

Im September 2019 verwies Präsident Trump in seiner Rede vor der Generalversammlung der Vereinten Nationen auf die globale Initiative, die seine Regierung im Februar des gleichen Jahres gestartet hatte, um auf die Entkriminalisierung der Homosexualität in den mehr als 60 Ländern hinzuwirken, in denen sie noch illegal ist. Dies war das erste Mal, dass ein US-Präsident die Entkriminalisierung der Homosexualität explizit in einer Rede vor der Generalversammlung der Vereinten Nationen ansprach.

Es war aber nicht das erste Mal, dass ein US-Präsident die Rechte von LGBT vor den Vereinten Nationen zur Sprache brachte. Diese Ehre gebührt Präsident Obama, der die Rechte von Schwulen und Lesben 2011 in einer Rede vor der Generalversammlung in den Fokus rückte. „Kein Land sollte Menschen ihr Recht auf Rede- und Religionsfreiheit verweigern und kein Land sollte die Rechte der Menschen davon abhängig machen, wen sie lieben. Deshalb müssen wir uns für die Rechte von Schwulen und Lesben überall auf der Welt einsetzen“, sagte Obama. Von großer Bedeutung war auch die Rede, die Hillary Clinton 2011 vor den Delegierten der Vereinten Nationen in Genf hielt und die ganz der Solidarität der USA mit LGBT-Menschen in aller Welt gewidmet war. Ein bemerkenswerter Satz aus dieser Rede lautete: „Die Rechte von Homosexuellen sind Menschenrechte und Menschenrechte sind Rechte von Homosexuellen.“

In Einklang mit der globalen Initiative der Trump-Regierung zur Entkriminalisierung der Homosexualität verurteilen Diplomaten*innen der Vereinigten Staaten regelmäßig Verletzungen der Menschenrechte aufgrund der sexuellen Orientierung. Daniel L. Foote, der US-Botschafter in Sambia, verurteilte im November 2019 offiziell ein sambisches Gerichtsurteil, in dem zwei Männer wegen Homosexualität zu 15 Jahren Gefängnis verurteilt wurden (U.S. Embassy in Zambia, 2019^[133]).

Quelle: <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/remarks-president-trump-74th-session-united-nations-general-assembly/>.

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 sich z. B. mit dem kürzlich gegründeten Global LGBT+ Caucus (Kasten 4.25). Wenn sie in ihren Parlamenten und 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^[134]).

Laut dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen und dem internationalen Netzwerk „Parlamentarier für globales Handeln“ können Parlamentarier*innen LGBTI-Personen durch Maßnahmen in fünf Bereichen unterstützen (Parlamentarier für globales Handeln und UNDP, 2017^[132]):³⁴

- **Repräsentation:** Die Parlamentarier*innen sollten gewährleisten, dass LGBTI den gleichen Zugang zu Dienstleistungen haben und ohne zusätzliche Hindernisse genauso behandelt werden wie alle anderen Wähler*innen.
- **Aufsicht:** Die Parlamentarier*innen sollten die Umsetzung der staatlichen Maßnahmen und Pläne überwachen, die dazu dienen, die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aller Menschen zu gewährleisten, und sich vergewissern, dass sie auch die besonderen Belange von LGBTI berücksichtigen.
- **Zusammenarbeit mit dem Parlament:** Die Parlamentarier*innen werden nachdrücklich aufgefordert, anderen Parlamentarier*innen, die sich für diskriminierende und ausgrenzende Sprachregelungen oder Maßnahmen einsetzen, entgegenzutreten und konkrete Schritte zu ergreifen, um solche Initiativen zu verhindern.
- **Zusammenarbeit mit politischen Parteien:** Die Parlamentarier*innen sollten das Programm ihrer Partei beeinflussen um sicherzustellen, dass LGBTI erstens regelmäßig konsultiert werden und in die Konzeption, Umsetzung und Überwachung der sie betreffenden Gesetze, Politiken und Programme einbezogen werden, und zweitens ermutigt werden, der Partei beizutreten, sich als Kandidat*innen aufstellen zu lassen und Führungspositionen in der Partei anzustreben.
- **Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft:** Die Parlamentarier*innen sollten breitbasierte zivilgesellschaftliche Koalitionen zusammenbringen, um Dialog und Partnerschaften zwischen den Parlamenten und der Zivilgesellschaft zu fördern, Tabus zu überwinden und Stigmatisierung und Diskriminierung von LGBTI-Personen entgegenzuwirken.

Kasten 4.25. Der Global LGBT+ Caucus

Der Global Equality Caucus wurde 2019 als internationales Netzwerk von Parlamentarier*innen und anderen gewählten Volksvertreter*innen gegründet, um Diskriminierung von LGBT+ zu bekämpfen. Die Mitgliedschaft steht allen Parlamentarier*innen weltweit offen, unabhängig von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmalen. Die Organisation ist das erste globale Netzwerk, das speziell darauf abzielt, internationale Koalitionen gewählter Amtsträger*innen zusammenzubringen und aufzubauen, um die Rechte von LGBT+ zu stärken. Der Caucus arbeitet mit NRO, Unternehmen und Regierungen zusammen und unterstützt gemeinsame Kampagnen, um die politischen Debatten und die Rechtsetzung positiv zu beeinflussen. Die prioritären Zielsetzungen des Caucus sind die Entkriminalisierung von LGBT+ und die Beendigung der Gewalt gegen LGBT+, die Gleichberechtigung und Beendigung der Diskriminierung von LGBT+, ein gleicher Zugang zur Gesundheitsversorgung, einschließlich Behandlung von HIV und angemessener Versorgung transgeschlechtlicher Personen, eine effektive Datensammlung, um die Rechenschaftspflicht sicherzustellen, sowie die Finanzierung von NRO, die für LGBT+ arbeiten.

Quelle: <https://equalitycaucus.org/about-the-caucus>.

Literaturverzeichnis

- Adams, S. (2004), "Age discrimination legislation and the employment of older workers", *Labour Economics*, Vol. 11/2, S. 219-241, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2003.06.001>. [140]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), *Kampagne (#NichtSchuldig)*, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. [130]
- APF und UNDP (2016), *Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics*, Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, Sydney und Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, Bangkok, https://www.asia-pacific.undp.org/content/dam/rbap/docs/Research%20&%20Publications/hiv_aids/rbap-hhd-2016-promoting-and-protecting-human-rights-in-relation-to-sogi-and-sex.pdf. [13]
- APT (2018), *Towards the Effective Protection of LGBTI Persons Deprived of Liberty. A Monitoring Guide*, Association for the Prevention of Torture, Genf, https://www.apr.ch/sites/default/files/publications/apt_20181204_towards-the-effective-protection-of-lgbti-persons-deprived-of-liberty-a-monitoring-guide-final.pdf (accessed on 13 February 2020). [43]
- ARTICLE 19 (2018), *Germany: Responding to 'hate speech'*, ARTICLE 19, London, <https://www.article19.org/wp-content/uploads/2018/07/Germany-Responding-to-hate-speech-v3-WEB.pdf>. [33]
- AWEI (2020), *Australian Workplace Equality Index: Scoring Guideline*, Australian Workplace Equality Index, Sydney. [83]
- AWEI (2019), *The Definitive National Benchmark on Australian LGBTIQ Workplace Inclusion*, Australian Workplace Equality Index, Sydney, http://www.pid-awei.com.au/content/uploads/2015/08/AWEI_Report_2019_Screen.pdf. [92]
- Balestra, C. und L. Fleischer (2018), "Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?", *OECD Statistics Working Papers*, No. 2018/09, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/89bae654-en>. [7]
- Bloch, F. (1994), *Antidiscrimination law and minority employment: Recruitment practices and regulatory constraints*, University of Chicago Press. [16]
- Bohnet, I. (2016), *What Works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press, Cambridge, MA. [81]
- Broockman, D. und J. Kalla (2016), "Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing", *Science*, Vol. 352/6282, S. 220-224, <http://dx.doi.org/10.1126/science.aad9713>. [79]
- Burston, P. (2012), "LGBT equality, diversity and the Metropolitan police", *The Guardian*, Blogbeitrag, <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/metropolitan-police-lgbt-equality-diversity> (Abruf: 13. Februar 2020). [25]
- Carcillo, S. und M.-A. Valfort (2018), *Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, Paris. [75]

- Catholic Education Service (2018), *Made in God's image. Challenging homophobic and biphobic bullying in our Catholic schools*, http://www.catholiceducation.org.uk/images/CES-Project_Homophobic-Bullying-Booklet_JUN18_PROOF-9.pdf. [66]
- Chang, E. et al. (2019), "The mixed effects of online diversity training", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 116/16, S. 7778-7783, <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1816076116>. [139]
- Church of England (2019), *Valuing All God's Children. Guidance for Church of England schools on challenging homophobic, biphobic and transphobic bullying*, The Church of England Education Office, London, https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2019-07/Valuing%20All%20God%27s%20Children%20July%202019_0.pdf. [65]
- CoE Commissioner for Human Rights (2018), "Open minds are needed to improve the protection of LGBTI asylum seekers in Europe", Human Rights Comment, 11. Oktober, Straßburg, <https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/open-minds-are-needed-to-improve-the-protection-of-lgbti-asylum-seekers-in-europe>. [142]
- Community Business (2019), *2019 LGBT+ Inclusion Index and Awards*, Community Business, Hongkong, <https://www.communitybusiness.org/latest-news-publications/2019-lgbt-inclusion-index-and-awards-results-infographic> (Abruf: 14. Februar 2020). [93]
- Community Marketing & Insights (2018), *CMI's 12th Annual LGBTQ Community Survey*, Community Marketing, San Francisco, https://www.communitymarketinginc.com/documents/temp/CMI-12th_LGBTQ_Community_Survey_US_Profile.pdf. [91]
- Cooley, L. (2019), "LGBT activism and the census: A battle half-won?", Blogbeitrag, LSE Department of Gender Studies, <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2019/02/11/lgbt-activism-and-the-census-a-battle-half-won/> (Abruf: 12. Februar 2020). [8]
- Credit Suisse (2016), "LGBT: The value of diversity", <https://plus.credit-suisse.com/rpc4/ravDocView?docid=QYuHK2> (Abruf: 14. Februar 2020). [138]
- D'Ippoliti, C. und F. Botti (2016), "Sex Work among Trans People: Evidence from Southern Italy", *Feminist Economics*, Vol. 23/3, S. 77-109, <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2016.1177656>. [106]
- Dasgupta, N. und A. Greenwald (2001), "On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals.", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81/5, S. 800-814, <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.81.5.800>. [76]
- DeVaul, R. et al. (1987), "Medical school performance of initially rejected students.", *JAMA*, Vol. 257/1, S. 47-51, <https://doi.org/10.1001/jama.1987.03390010051027>. [82]
- 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>. [74]
- 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>. [104]

- ECRI und Europarat (2017), *Allgemeine Politikempfehlung Nr. 2 der ECRI: Gleichheitsstellen zur Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz auf nationaler Ebene*, <https://rm.coe.int/rec-02rev-2018-006-deu/16809971f0>. [14]
- 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. [18]
- 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_external.pdf. [17]
- Equinet (2013), *Equality bodies promoting equality and non-discrimination for LGBTI people*, European Network of Equality Bodies, Brüssel, https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/lgbti_perspective_english.pdf. [12]
- 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. [10]
- 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. [111]
- Europäische Kommission (2019), “Code of Conduct on countering illegal hate speech online – Fourth evaluation confirms self-regulation works”, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code_of_conduct_factsheet_7_web.pdf. [30]
- Europäische Kommission (2018), *Guidelines on improving the collection and use of equality data*, Hochrangige Gruppe für Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf. [2]
- Europäische Kommission (2017), *Improving the recording of hate crime by law enforcement authorities. Key guiding principles*, Hochrangige 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. [23]
- Europäische Kommission (2016), “Social Media Toolkit: #EU4LGBTI”, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eujus15a-1708-i04_-_lgbti_-_media-toolkit-v07.pdf. [115]
- 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. [70]
- Europäische Kommission (2016), “Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet”, https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=42875. [29]

- Europäische Kommission (2016), "We All Share the Same Dreams. A campaign to raise awareness and acceptance of LGBTI people across the EU", Generaldirektion Justiz und Verbraucher, [114]
https://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/shareyourdream_factsheet_en.pdf.
- Europäische Union (2010), "Promoting the Enjoyment of all Human Rights by Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender People", Broschüre, Generalsekretariat des Rates, [131]
<http://dx.doi.org/10.2860/62206>.
- Europarat (2018), *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe*, [52]
<https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>.
- Europarat (2017), *Good Practice Guide on Values Based Campaigning for Legal Recognition of Same-Sex Partnerships*, [119]
<https://rm.coe.int/manual-on-values-based-campaigning-/1680766c87>.
- Europarat (2017), *Policing Hate Crime against LGBTI persons: Training for a Professional Police Response*, [22]
<https://rm.coe.int/0900001680723b1d>.
- FRA (2020), *A long way to go for LGBTI equality*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [15]
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf.
- FRA (2018), "10 Tipps – So vermitteln Sie Menschenrechte wirkungsvoll", Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [113]
<http://dx.doi.org/10.2811/902224>.
- FRA (2018), *Hate crime recording and data collection practice across the EU*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [24]
<http://dx.doi.org/10.2811/239809>.
- FRA (2017), *Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [44]
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-march-2017-monthly-migration-report-focus-lgbti_en.pdf.
- FRA (2016), *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [134]
<http://dx.doi.org/10.2811/872353>.
- FRA (2014), *EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Main results*, Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, [11]
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf.
- Freedom to Marry (2016), "Winning at the Ballot", [118]
<http://www.freedomtomarry.org/pages/Winning-at-the-Ballot> (Abruf: 13. Februar 2020).
- GLAAD (2017), *Debunking the "Bathroom Bill Myth" – Accurate Reporting on LGBT Nondiscrimination: A Guide for Journalists*, Gay and Lesbian Alliance Against Defamation, New York, [122]
https://www.glaad.org/sites/default/files/Debunking_the_Bathroom_Bill_Myth_2017.pdf.
- GLAAD (2016), *GLAAD Media Reference Guide. 10th Edition*, Gay and Lesbian Alliance Against Defamation, New York, [144]
<https://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD-Media-Reference-Guide-Tenth-Edition.pdf>.

- GLAAD und MAP (2012), "An Ally's Guide to Terminology. Talking About LGBT People & Equality", Gay and Lesbian Alliance Against Defamation, New York, und Movement Advancement Project, Boulder, https://www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology_1.pdf. [148]
- 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. [101]
- 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. [100]
- GLSEN (2018), *2017 National School Climate Survey*, Gay, Lesbian & Straight Education Network, New York, https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-12/Full_NSCS_Report_English_2017.pdf. [48]
- 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. [51]
- Government Equalities Office (2018), "Help us continue to tackle LGBT bullying in schools", Blogbeitrag, <https://equalities.blog.gov.uk/2018/11/08/help-us-continue-to-tackle-lgbt-bullying-in-schools/> (Abruf: 14. Februar 2020). [56]
- Government Equalities Office (2018), "Trans People in the UK", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf. [125]
- Hasenbush, A., A. Flores und J. Herman (2018), "Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms", *Sexuality Research and Social Policy*, Vol. 16/1, S. 70-83, <http://dx.doi.org/10.1007/s13178-018-0335-z>. [124]
- 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_lgbt_evaluation_report_en.pdf. [103]
- 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. [102]
- 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. [99]
- Health4LGBTI (2017), *State-of-the-art study focusing on the health inequalities faced by LGBTI people*, Europäische Kommission, Brüssel, https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/stateofart_report_en.pdf. [98]

- Hewlett, S. und K. Sumberg (2011), "For LGBT Workers, Being 'Out' Brings Advantages", *Harvard Business Review*, Vol. Juli-August, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages> (Abruf: 14. Februar 2020). [84]
- Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek und M. Van Praag (2018), "Ethnic Diversity and Team Performance: A Randomized Field Experiment", *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2012/1, <http://dx.doi.org/10.5465/ambpp.2012.13736abstract>. [90]
- Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek und M. van Praag (2013), "The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment", *Management Science*, Vol. 59/7, S. 1514-1528, <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1120.1674>. [87]
- HRC (2020), *Corporate Equality Index 2020. Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*, Human Rights Campaign Foundation, Washington, D.C., <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2020.pdf>. [96]
- HRC EQUIDAD MX (2020), *Evaluación de empleadores en equidad para personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero*, Human Rights Campaign Foundation, Washington, D.C., <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC-Mexico-2020-Working.pdf>. [97]
- 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>. [53]
- ILGA World (2016), *The Personal and the Political: Attitudes to LGBTI People Around the World*, International Lesbian, Gay, Bisexual and Trans and Intersex Association, Genf, https://ilga.org/downloads/Ilga_Riwi_Attitudes_LGBTI_survey_Logo_personal_political.pdf. [46]
- 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_lgbti_asylum_applicants_in_europe_jul14_1.pdf. [39]
- ILGA-Europe (2010), *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe*, International Lesbian, Gay, Bisexual and Trans and Intersex Association, Brüssel, https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/ilga-europe_cooperation_between_police_forces_and_lgbt_org_in_europe.pdf. [27]
- 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. [19]
- 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). [54]

- ILGA-Europe und PIRC (2017), *Framing Equality Toolkit*, The European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual and 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. [112]
- 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. [69]
- 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. [34]
- Kahneman, D. (2013), *Thinking, Fast and Slow*, Macmillan Publishers. [45]
- KeshetUK, Chief Rabbi Ephraim Mirvis und LGBT+ Jews (2018), *The Wellbeing of LGBT+ Pupils – A Guide for Orthodox Jewish Schools*, https://www.keshetuk.org/uploads/1/3/8/6/13861493/the_wellbeing_of_lgbt_pupils_a_guide_for_orthodox_jewish_schools.pdf. [67]
- Lahey, J. (2008), "State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act", *The Journal of Law and Economics*, Vol. 51/3, S. 433-460, <http://dx.doi.org/10.1086/589670>. [137]
- Lebrecht, S. et al. (2009), "Perceptual Other-Race Training Reduces Implicit Racial Bias", *PLoS ONE*, Vol. 4/1, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0004215>. [77]
- Levine, S. et al. (2014), "Ethnic diversity deflates price bubbles", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 111/52, S. 18524-18529, <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1407301111>. [88]
- LGBTI Inclusive Education Working Group (2018), *LGBTI Inclusive Education Working Group Report to the Scottish Ministers*. [57]
- 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>. [109]
- Moffat, A. (2020), *No Outsiders: Everyone Different, Everyone Welcome. Preparing Children for Life in Modern Britain*, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781003019527>. [64]
- Moffat, A. (2015), *No Outsiders in Our School: Teaching the Equality Act in Primary Schools*, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315174440>. [63]
- Moffat, A. (2007), *Challenging Homophobia in Primary Schools*, <http://www.birmingham.gov.uk/stopbullying> (Abruf: 14. Februar 2020). [62]
- NatCen (2016), *Evaluation of an anti-homophobic, biphobic and transphobic (HB&T) bullying programme*, NatCen Social Research, London, http://natcen.ac.uk/media/1216039/natcens-independent-evaluation-of-an-anti-hbt-bullying-programme_research-report.pdf. [68]
- National Center for Transgender Equality (2016), *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*, National Center for Transgender Equality, Washington, D.C., <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/USTS-Full-Report-FINAL.PDF>. [121]

- Neumark, D. und J. Song (2013), "Do stronger age discrimination laws make Social Security reforms more effective?", *Journal of Public Economics*, Vol. 108, S. 1-16, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.006>. [146]
- Neumark, D. und P. Button (2014), "Did Age Discrimination Protections Help Older Workers Weather the Great Recession?", *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 33/3, S. 566-601, <http://dx.doi.org/10.1002/pam.21762>. [147]
- Neumark, D. und W. Stock (1999), "Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency", *Journal of Political Economy*, Vol. 107/5, S. 1081-1125, <http://dx.doi.org/10.1086/250091>. [149]
- Neumark, D., J. Song und P. Button (2016), "Does Protecting Older Workers From Discrimination Make It Harder to Get Hired? Evidence From Disability Discrimination Laws", *Research on Aging*, Vol. 39/1, S. 29-63, <http://dx.doi.org/10.1177/0164027516656142>. [145]
- Neumark, D. et al. (2019), "Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment", *The Journal of Law and Economics*, Vol. 62/2, S. 373-402, <http://dx.doi.org/10.1086/704008>. [136]
- Norwegian Ministry of Children and Equality (2017), *Safety, diversity, openness. The Norwegian Government's action plan against discrimination based on sexual orientation, gender identity and gender expression 2017-2020*, <https://www.regjeringen.no/contentassets/6e1a2af163274201978270d48bf4dfbe/safety-diversity-opennes.pdf>. [9]
- OECD (2019), *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en. [1]
- Office for National Statistics (2019), "Guidance for questions on sex, gender identity and sexual orientation for the 2019 Census Rehearsal for the 2021 Census", <https://www.ons.gov.uk/census/censustransformationprogramme/questiondevelopment/genderidentity/guidanceforquestionsonsexgenderidentityandsexualorientationforthe2019censurehearsalforthe2021census> (Abruf: 12. Februar 2019). [5]
- Office for National Statistics (2018), "2017 Census Test Report", <https://www.ons.gov.uk/census/censustransformationprogramme/2017censustest/2017censustestreport> (Abruf: 6. Februar 2019). [6]
- Ofsted (2019), *School inspection handbook*, Office for Standards in Education, Children's Services and Skills, <http://www.gov.uk/government/publications/education-inspection-framework-draft-for-consultation> (Abruf: 14. Februar 2020). [59]
- OHCHR (2018), *A human rights-based approach to data. Leaving no one behind in the 2030 agenda for sustainable development*, Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Genf, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>. [3]
- 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>. [32]

- 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>. [71]
- OHCHR (2015), *Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity*, Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Genf, https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/29/23&referer=/english/&Lang=E. [127]
- OHCHR (2008), *Rule-of-laws tools for post-conflict states. Reparations programmes*, Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Genf, <https://www.refworld.org/docid/47ea6ebf2.html> (Abruf: 13. Februar 2020). [129]
- OSCE (2014), *Hate Crime Data-Collection and Monitoring Mechanisms: A Practical Guide*, OSCE's Office for Democratic Institutions and Human Rights, Warschau, <https://www.osce.org/files/f/documents/3/a/124533.pdf>. [26]
- 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>. [21]
- 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>. [20]
- Parker, S. (2017), *The Path to Marriage Equality In Ireland: A Case Study*, https://www.atlanticphilanthropies.org/wp-content/uploads/2018/01/Marriage_Equality_Case_Study.pdf. [120]
- Parlamentarier für globales Handeln und UNDP (2017), *Advancing the Human Rights and Inclusion of LGBTI People: A Handbook for Parliamentarians*, <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Parliamentary%20Development/lgbti%20parliaments%20handbook.pdf>. [132]
- Phillips, K., K. Liljenquist und M. Neale (2008), "Is the Pain Worth the Gain? The Advantages and Liabilities of Agreeing With Socially Distinct Newcomers", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 35/3, S. 336-350, <http://dx.doi.org/10.1177/0146167208328062>. [86]
- Rock, D. und H. Grant (2016), "Why Diverse Teams Are Smarter", *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter> (Abruf: 14. Februar 2020). [89]
- Rule, N. und N. Ambady (2008), "Brief exposures: Male sexual orientation is accurately perceived at 50ms", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 44/4, S. 1100-1105, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2007.12.001>. [80]
- Sabin, J., R. Riskind and B. Nosek (2015), "Health Care Providers' Implicit and Explicit Attitudes Toward Lesbian Women and Gay Men", *American Journal of Public Health*, Vol. 105/9, pp. 1831-1841, <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.2015.302631>. [135]
- 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>. [110]

- 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>. [49]
- Slovic, P. (2010), "If I Look at the Mass I Will Never Act: Psychic Numbing and Genocide", in *The International Library of Ethics, Law and Technology, Emotions and Risky Technologies*, Springer Netherlands, Dordrecht, http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-8647-1_3. [116]
- 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). [73]
- Sommers, S. (2006), "On racial diversity and group decision making: Identifying multiple effects of racial composition on jury deliberations.", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 90/4, S. 597-612, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.597>. [85]
- Sonntag, J. (2019), "Social Norms and Xenophobia: Evidence from Facebook", Abhandlung, <https://jfasonntag.github.io/docs/xenophobia.pdf>. [31]
- South African LGBT+ Management Forum (2019), *The South African Workplace Equality Index 2019 – Full Results Report*, http://lgbtforum.org/lgbt-admin/uploads/resources_images/1574852170_1_t.pdf. [95]
- Stonewall (2019), *Creating an LGBT-inclusive primary curriculum*, Stonewall, London, https://www.stonewall.org.uk/system/files/creating_an_lgbt-inclusive_primary_curriculum_2019.pdf. [61]
- Stonewall (2018), *Stonewall Response: Consultation into the reform of the Gender Recognition Act 2004*, Stonewall, London, https://www.stonewall.org.uk/system/files/stonewall_gra_response_-_final.pdf. [126]
- Stonewall (2017), *Creating an LGBT-inclusive curriculum. A guide for secondary schools*, Stonewall, London, https://www.stonewall.org.uk/system/files/inclusive_curriculum_guide.pdf. [60]
- Stonewall (2015), *Tackling homophobic language*, Stonewall, London, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/tackling_homophobic_language_-_teachers_guide.pdf. [55]
- TGEU (2017), "Erfolgreiches Vorbringen von Argumenten – Ausräumen von Irrtümern und Mythen in Diskussionen über die rechtliche Anerkennung der Geschlechterzugehörigkeit", in *Rechtliche Anerkennung des Geschlechts in Europa – Handbuch, November 2016*, Transgender Europe, Berlin, <https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/02/2.6-LGR-DE.pdf>. [123]
- 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. [72]
- Todd, A. et al. (2011), "Perspective taking combats automatic expressions of racial bias.", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 100/6, S. 1027-1042, <http://dx.doi.org/10.1037/a0022308>. [78]
- U.S. Embassy in Zambia (2019), "Press Statement from U.S. Ambassador Daniel L. Foote", <https://zm.usembassy.gov/press-statement-from-u-s-ambassador-daniel-l-foote/> (Abruf: 13. Februar 2020). [133]

- UK Department for Education (2020), "Personal, social, health and economic (PSHE) education", [141]
<https://www.gov.uk/government/publications/personal-social-health-and-economic-education-pshe/personal-social-health-and-economic-pshe-education> (Abruf: 14. Februar 2020).
- UK Department for Education (2019), *Managing issues with LGBT teaching: Advice for local authorities*, [143]
<https://www.gov.uk/government/publications/managing-issues-with-lgbt-teaching-advice-for-local-authorities> (Abruf: 14. Februar 2020).
- UK Department for Education (2019), *Relationships Education, Relationships and Sex Education (RSE) and Health Education. Statutory guidance for governing bodies, proprietors, head teachers, principals, senior leadership teams, teachers*, [58]
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/805781/Relationships_Education_Relationships_and_Sex_Education_RSE_and_Health_Education.pdf.
- UNAIDS (2019), "Global HIV & AIDS statistics: 2019 Fact Sheet", [105]
<https://www.unaids.org/en/resources/fact-sheet> (Abruf: 17. Februar 2020).
- UNESCO (2016), *Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/expression*, [47]
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>.
- UNESCO (2015), *Countering Online Hate Speech*, [28]
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233231>.
- UNESCO (2012), *Education Sector Responses to Homophobic Bullying*, [50]
<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*, [38]
<https://www.refworld.org/pdfid/566140454.pdf>.
- UNHCR (2012), *Detention Guidelines. Guidelines on the Applicable Criteria and Standards relating to the Detention of Asylum-Seekers and Alternatives to Detention*, [41]
<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, [35]
<https://www.unhcr.org/publications/legal/50ae466f9/guidelines-international-protection-9-claims-refugee-status-based-sexual.html> (Abruf: 26. November 2019).
- UNHCR (2011), *Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons in Forced Displacement*, [37]
<https://www.refworld.org/pdfid/4e6073972.pdf>.
- 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>. [36]
- Valfort, M. (2017), "LGBTI in OECD Countries: A Review", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 198, OECD Publishing, Paris, [107]
<https://dx.doi.org/10.1787/d5d49711-en>.

- Västfjäll, D. et al. (2014), "Compassion Fade: Affect and Charity Are Greatest for a Single Child in Need", *PLoS ONE*, Vol. 9/6, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0100115>. [117]
- 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>. [40]
- 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>. [42]
- VN-Generalversammlung (2005), *Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law*, A/RES/60/147, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/496/42/PDF/N0549642.pdf?OpenElement>. [128]
- VN-Menschenrechtsrat (2019), *Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity*, "Data collection and management as a means to create heightened awareness of violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity", A/HRC/41/45, <https://undocs.org/A/HRC/41/45>. [4]
- Workplace Pride (2019), *New Horizons Global Benchmark Edition 2019*, Workplace Pride Foundation, Amsterdam, <https://www.flipsnack.com/workplacepride/new-horizons-global-benchmark-edition-2019-online.html> (Abruf: 14. Februar 2020). [94]
- WPATH (2012), *Standards of Care – Versorgungsempfehlungen für die Gesundheit von transsexuellen, transgender und geschlechtsnichtkonformen Personen*, Weltverband für Transgender Gesundheit, https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_German.pdf. [108]

Anhang 4.A. Nationale Aktionspläne zur Verbesserung der Gleichstellung von LGBTI in OECD-Ländern

Tabelle 4.A.1. Ein Drittel der OECD-Länder verfügt über nationale Aktionspläne für die Gleichstellung von LGBTI

Überblick über die in nationalen Aktionsplänen enthaltenen Maßnahmen nach Themenbereichen, OECD-Länder (Stand: 30. Juni 2019)

| Land | Nationaler Aktionsplan | Laufzeit des Aktionsplans | Durchsetzung von Rechtsvorschriften zugunsten von LGBTI in den Bereichen: | | | Förderung der Gleichstellung von LGBTI in den Bereichen: | | | Sicherung der Akzeptanz von LGBTI in der Gesellschaft | |
|-------------|--|---------------------------|---|--|-----------|--|---------------|------------|---|--|
| | | | Diskriminierungs-bekämpfung | Bekämpfung von Hassverbrechen/ Hassreden | Asylrecht | Bildung | Beschäftigung | Gesundheit | Gut konzipierte Sensibilisierungskampagnen | Beispielhaftes Verhalten staatlicher Stellen |
| Belgien | Interföderaler Aktionsplan gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTI-Personen | 2018-2019 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Dänemark | Aktionsplan zur Förderung von Sicherheit, Wohlergehen und Chancengleichheit für LGBTI-Personen | 2018-2021 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Deutschland | Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus | 2017-2020 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Finnland | Nationaler Aktionsplan für Grund- und Menschenrechte | 2018-2019 | ✓ | | | | | | | ✓ |
| Frankreich | Plan zur Mobilisierung gegen Hass und Diskriminierung von LGBT | 2017-2019 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Irland | LGBTI+ National Youth Strategy | 2018-2020 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Korea | Nationaler Aktionsplan zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte | 2017-2021 | | | | ✓ | | ✓ | | |

| Land | Nationaler Aktionsplan | Laufzeit des Aktionsplans | Durchsetzung von Rechtsvorschriften zugunsten von LGBTI in den Bereichen: | | | Förderung der Gleichstellung von LGBTI in den Bereichen: | | | Sicherung der Akzeptanz von LGBTI in der Gesellschaft | |
|-----------------|---|---------------------------|---|---|-----------|--|---------------|------------|---|--|
| | | | Diskriminierungsbekämpfung | Bekämpfung von Hassverbrechen/Hassreden | Asylrecht | Bildung | Beschäftigung | Gesundheit | Gut konzipierte Sensibilisierungskampagnen | Beispielhaftes Verhalten staatlicher Stellen |
| Litauen | Aktionsplan zur Förderung der Nichtdiskriminierung | 2017-2019 | | ✓ | | | | | | ✓ |
| Luxemburg | Nationaler Aktionsplan zur Förderung der Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Personen | 2018-2021 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Niederlande | Gender & LGBTI Equality Police Plan | 2018-2021 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Norwegen | Aktionsplan der Regierung gegen Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck | 2017-2020 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Portugal | Nationale Strategie für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung | 2018-2030 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Ver. Königreich | LGBT Action Plan Improving the Lives of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender People | 2018-2020 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Anmerkung: Diese Tabelle enthält eine Checkliste, die Auskunft darüber gibt, ob in den nationalen Aktionsplänen der OECD-Länder zur Gleichstellung von LGBTI Maßnahmen zu bestimmten Themenbereichen enthalten sind (Stand: 30. Juni 2019). Die Nationale Strategie für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung 2018-2030 in Portugal enthält einen Aktionsplan zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmalen.

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

Anhang 4.B. Vorurteilsindikatoren für Hassverbrechen gegen LGBTI-Personen

Vorurteilsindikatoren für Verbrechen gegen LGBTI-Personen erleichtern den zuständigen Stellen die Entscheidung darüber, ob eine bestimmte Straftat möglicherweise als Hassverbrechen verfolgt werden muss.

Um festzustellen, ob eine Tat mit einer Vorurteils motivation begangen wurde, können folgende Elemente herangezogen werden (Europarat, 2017^[22]):

Eindruck der Opfer oder Zeug*innen

- Hat das Opfer oder der*die Zeug*in den Eindruck, dass der Straftat ein LGBTI-feindliches Motiv zugrunde lag? (Manchmal sind sich die Opfer nicht bewusst, dass die gegen sie gerichtete Tat vorurteilsmotiviert war. Möglicherweise möchten sie dies auch nicht wahrhaben, weil sie den Teil von sich verleugnen, der lesbisch, schwul, bisexuell, transgender- oder intergeschlechtlich ist.)
- War das Opfer zum Zeitpunkt der Tat mit einem*einer gleichgeschlechtlichen Partner*in unterwegs? Hielten sie Händchen oder küssten sie sich? Trugen sie Pride- oder sonstige LGBTI-Sticker/Farbbänder/Kleidung?
- Hat das Opfer zum Zeitpunkt des Vorfalls an Aktivitäten zur Verteidigung von LGBTI-Rechten oder Anliegen mitgewirkt?
- War das Opfer durch seine Kleidung, sein Verhalten oder sein Auftreten deutlich als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender- oder intergeschlechtlich erkennbar?
- Ist das Opfer eine Person des öffentlichen Lebens, die als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender- oder intergeschlechtlich oder als Verfechter*in von LGBTI-Rechten bekannt ist (das Opfer könnte z. B. offen heterosexuell sein, sich aber für die Interessen von LGBTI einsetzen und dadurch Opfer von vorurteilsmotivierten Straftaten gegen LGBTI geworden sein)?

Kommentare, schriftliche Stellungnahmen und Gesten

- Hat der*die Täter*in während der Straftat homophobe/transphobe oder interphobe Ausdrücke oder Begriffe verwendet?
- Hat der*die Täter*in auf eine von ihr*ihm wahrgenommene sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Variation der Geschlechtsmerkmale des Opfers Bezug genommen?
- Hat der*die Täter*in homophobe/transphobe/intersexphobe Äußerungen gemacht oder schriftlich auf eine von ihm*ihr wahrgenommene sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Variation der Geschlechtsmerkmale Bezug genommen (möglicherweise in einer E-Mail/einem Brief/einem sozialen Netzwerk)?
- Hat der*die Täter*in durch bestimmte Gesten auf eine von ihm*ihr wahrgenommene sexuelle Orientierung angespielt?
- Wurden am Tatort homophobe/transphobe/interphobe Graffiti hinterlassen?

Beteiligung organisierter Hassgruppen oder ihrer Mitglieder

- Hat sich der*die Täter*in als Mitglied einer organisierten Hassgruppe zu erkennen gegeben?
- Zeigte der*die Täter*in durch Kleidung, Tattoos o. Ä., dass er*sie einer organisierten Hassgruppe angehört?
- Identifiziert sich der*die Täter*in online, in sozialen Medien usw. mit Hassgruppen?
- Ist der*die Täter*in für Hassreden, homophobe/transphobe/interphobe Äußerungen oder Kommentare bekannt (in schriftlicher oder mündlicher Form)?
- Hat sich eine Hassgruppe zur Tat bekannt?

Ort und Zeitpunkt

- Fand die Tat während einer großen LGBTI-Veranstaltung statt (z. B. einem Pride-Festival)?
- Fand die Tat zu einem Zeitpunkt statt, der für LGBTI-Menschen in der Gegend von politischer Bedeutung war (Verabschiedung von Gesetzen zur Legalisierung der gleichgeschlechtlichen Ehe, Eröffnung der ersten LGBTI-Bar in der Gegend oder erstmalige Veranstaltung einer Gay Pride)?
- Fand die Tat in der Nähe eines LGBTI-Zentrums, einer LGBTI-Bar o. Ä. statt?
- Fand die Tat in der Nähe einer Einrichtung statt, die von Extremisten/Hassgruppen besucht wird?
- War der Tatort in der Vergangenheit ein LGBTI-Versammlungsort, auch wenn er dies heute nicht mehr ist?

Wiederkehrende Muster oder Häufigkeit früherer Verbrechen oder Vorfälle

- Fand die Tat an einem Ort oder zu einem Zeitpunkt statt, an dem sich bereits zuvor ähnliche Vorfälle ereignet hatten?
- Ist in der Tat, etwaigen begleitenden Graffitis oder der Art der Gewalt ein Muster zu erkennen, das darauf schließen lässt, dass sie gegen Minderheitengruppen gerichtet war?
- Hat der*die Täter*in in der Vergangenheit bereits ähnliche Taten begangen?

Art der Gewalt

- War die Tat mit einem angesichts der Umstände unverhältnismäßig hohen Grad an Gewalt, Brutalität oder sexueller Gewalt verbunden?
- zielte die Gewalt auf Geschlechtsorgane ab?

Nichtvorhandensein anderer Motive

- Ließ der*die Täter*in keine anderen finanziellen oder sonstigen Beweggründe erkennen (fand die Tat z. B. nicht im Kontext eines Diebstahls oder Einbruchs statt)?

Anhang 4.C. LGBTI-Themen in Lehrpläne einbinden: Die Vorschläge von Stonewall für weiterführende Schulen

Wie die folgenden Tipps, Hinweise und Ideen für den Literatur- und Mathematikunterricht in weiterführenden Schulen zeigen, gibt es viele Möglichkeiten, LGBTI-Themen auf einfache und natürliche Weise in die Lehrpläne zu integrieren (Stonewall, 2017^[60]):

Literatur

- LGBTI-Autor*innen und -Themen vorstellen: Romane und andere fiktionale Werke von LGBTI-Autor*innen im Unterricht durchführen. Darüber diskutieren, wie die LGBTI-Identität der Autor*innen und die Kultur, in der sie gelebt haben, ihre Werke beeinflusst haben könnten, und LGBTI-Themen in Diskussionen über literarische Darstellungen aufnehmen.
- Vorträge, Diskussionsrunden und Schreibateliers zu LGBTI-Themen veranstalten: Die Schüler*innen dazu anregen, über Themen wie die gleichgeschlechtliche Ehe zu diskutieren oder geschlechtsspezifische Stereotypen zu hinterfragen. Argumentationstexte zu LGBTI-Themen schreiben lassen, beispielsweise einen fiktiven Brief an den Gemeinderat, um die Schließung einer LGBTI-Einrichtung zu verhindern.
- LGBTI-Themen in den Grammatik- und Sprachunterricht einbeziehen: Bei der Behandlung der Pronomen hervorheben, welche Bedeutung sie haben und welche Informationen sie uns über das Geschlecht einer Person liefern, und Diskussionen über einen gendersensiblen Gebrauch von Pronomen anregen. Analysieren, wie sich die Sprache im Lauf der Zeit entwickelt hat, beispielsweise mit Unterrichtseinheiten zur Etymologie, etwa zu Wörtern wie „schwul“.

Mathematik

- Im Unterricht Beispiele mit LGBTI-Menschen und unterschiedlichen Familienstrukturen verwenden: z. B. „Herr X und Herr Y möchten wissen, wie teuer ein Urlaub in Italien ist, wenn ...“, „Lilas Mütter versuchen, zu berechnen...“
- LGBTI-Mathematiker*innen würdigen: Auf die Arbeiten von LGBTI-Personen hinweisen, die sich in der Mathematik oder verwandten Bereichen einen Namen gemacht haben, wie z. B. Alan Turing.³⁵
- Argumente für und gegen die Erfassung von Daten zu sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale untersuchen: Dokumente verschiedener Einrichtungen verwenden, z. B. von nationalen Statistikämtern, um Fragen zu erörtern wie etwa: Warum werden sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale in unseren Statistiken derzeit nicht erfasst? Welche Vorteile hätte es, diese Informationen in künftigen Zensus-erhebungen zu sammeln? Welche Hindernisse könnten der Erfassung dieser Informationen im Weg stehen?

Anhang 4.D. Schaffung eines LGBTI gegenüber offenen Arbeitsumfelds: Gute Praktiken aus dem „LGBT Conversation Guide“ von Sodexo

Der 2012 erstellte „LGBT Conversation Guide“ von Sodexo ist ein Best-Practice-Beispiel, um ein LGBT-Personen gegenüber offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das ihnen Unterstützung und Wertschätzung bietet. Mit diesem Leitfaden werden drei Ziele verfolgt:

- Die Beschäftigten damit vertraut machen, was es bedeutet, lesbisch, schwul, bisexuell oder transgender zu sein. Im entsprechenden Abschnitt werden die Bezeichnungen „sexuelle Orientierung“ und „Geschlechtsidentität“ konkret definiert und erklärt, welche Begriffe in Gesprächen über LGBT-Themen verwendet und welche vermieden werden sollten. Dabei sollte insbesondere an Folgendes erinnert werden:
 - Die Begriffe „sexuelle Präferenzen“ oder „Lebensstil“ sind zu vermeiden, da sie unterstellen, dass lesbisch, bisexuell oder transgender zu sein einfach eine persönliche Entscheidung ist.
 - Die Begriffe „homosexuell“ oder „transsexuell“ beruhen auf veralteten klinischen Konzepten und werden von vielen LGBT-Personen als einengend und potenziell abwertend und beleidigend empfunden:
 - „Homosexuell“ lässt den Eindruck entstehen, dass es beim Schwul- bzw. Lesbisch-Sein nur um die sexuelle Hingezogenheit zu Personen des gleichen Geschlechts geht und nicht um echte Gefühle.
 - „Transsexuell“ lässt den Eindruck entstehen, dass es Transgender-Personen nur darauf ankommt, das Geschlecht zu wechseln. Die Realität ist aber wesentlich komplexer.
- Erklären, warum es so wichtig ist, die Diskriminierung von LGBT-Bewerber*innen und -Beschäftigten zu bekämpfen. Dabei gilt es beispielsweise, darauf hinzuweisen, dass
 - Diskriminierung am Arbeitsplatz grundsätzlich unethisch ist, da Menschen ungleich behandelt werden, deren Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsleistung identisch sind,
 - Diskriminierung von LGBT illegal ist (sofern die öffentliche oder private Einrichtung, die den Leitfaden herausgibt, in einem Land tätig ist, in dem Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität gesetzwidrig ist),
 - Diskriminierung von LGBT der Leistung des Unternehmens auf verschiedene Weise schadet (vgl. Abschnitt 4.2.2 wegen näherer Erläuterungen hierzu).
- Das Personal darin schulen, sich im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz für die Rechte und Chancen von LGBT-Personen einzusetzen. Dazu können beispielsweise realistische Beispielszenarien herangezogen werden.³⁶
 - Alle Beschäftigten in die Lage versetzen, in alltäglichen Situationen angemessen zu reagieren: Wenn sie beispielsweise einen Witz über Lesben, Schwule, Bisexuelle oder Transgender hören, sollten sie dazu ermutigt werden, zu erklären, warum diese Art von Witz unpassend ist. Sie sollten darauf aufmerksam machen, dass 1. Witze dieser Art LGBTI-Menschen genauso verletzen, wie Witze über andere Gruppen Angehörige dieser Gruppen verletzen, und dass wer nicht Witze über alle erzählen kann, es besser ganz lassen sollte, 2. derartige Witze gegen die Ethik und Wertvorstellungen des Arbeitgebers verstoßen.

- Führungskräften das Rüstzeug geben, schwierige Gespräche kompetent zu führen, beispielsweise mit Kolleg*innen und Kund*innen, die LGBTI ablehnend gegenüberstehen (Kasten 4.D.1). Führungskräfte sind eine wichtige Zielgruppe, da sie an der Festlegung der Standards beteiligt sind und daher Akteure des Wandels am Arbeitsplatz werden können.

Kasten 4.D.1. Tipps für Gespräche mit Mitarbeiter*innen und Kund*innen rund um schwierige LGBTI-Themen

Der Abschnitt des Sodexo-Leitfadens mit konkreten Tipps für das Führen schwieriger Gespräche ist besonders hilfreich. Er bietet wichtige Anregungen für den Umgang mit Mitarbeiter*innen oder Kund*innen, die LGBTI-Personen ablehnend gegenüberstehen. Hier einige Beispielsituationen:

Ein*e Mitarbeiter*in sagt, dass ihm*ihr die Zusammenarbeit mit einer schwulen Person unangenehm ist.

SAGEN SIE SICH SELBST: Diese Person fühlt sich offensichtlich unwohl und ich sollte eigentlich froh sein, dass sie mir das gesagt hat. Ich möchte die Gefühle dieser Person achten, ihr gleichzeitig aber zu verstehen geben, dass LGBTI-Personen Teil unseres Teams und unserer Organisation sind und die Nicht-Zusammenarbeit mit ihnen keine Option ist.

SAGEN SIE IHREM*IHRER MITARBEITER*IN: Es tut mir leid, dass Sie sich unwohl fühlen. Das ist nie eine gute Sache am Arbeitsplatz.

WARUM? Es ist wichtig, die Gefühle einer Person ernst zu nehmen, auch wenn Sie u. U. mit den angeführten Argumenten nicht einverstanden sind. Dies ist auch eine gute Ausgangsbasis für den nächsten Teil der Diskussion, in dem es darum geht, wie wichtig es ist, dass sich alle am Arbeitsplatz wohl und geschätzt fühlen.

SIE KÖNNEN SAGEN: „Wie Sie wissen, liegt es uns sehr am Herzen, dass alle unsere Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit ganz sie selbst sein können, um vollen Einsatz zu bringen [...]. Auch wenn wir vielleicht nicht alle unserer Mitarbeitenden in allen Punkten verstehen oder mit ihnen immer einer Meinung sind, müssen wir uns doch auf unsere Arbeit konzentrieren und uns so verhalten, dass wir den Einsatz und die Fähigkeiten eines*einer jeden achten. Versuchen Sie doch einfach, die Person etwas besser kennenzulernen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Unterschiede letztlich nicht so stark ins Gewicht fallen, wenn wir den Blick auf die Gemeinsamkeiten richten.“

WARUM? Sobald sich Menschen besser kennen, macht das Ungewohnte weniger Angst. Wir kennen die anderen als ganze Person und nicht nur einen Teil von ihnen. So lernen die Mitarbeitenden auch, zu kooperieren, anstatt sich zu isolieren.

Ein*eine Mitarbeiter*in sagt, dass ihm*ihr die Zusammenarbeit mit einer Transperson, die gerade das Geschlecht wechselt, unangenehm ist.

SAGEN SIE: „Ich bin Ihnen dankbar, dass Sie offen über diese Sache sprechen. Ich kann verstehen, dass es für Sie schwer ist, mit dieser Veränderung umzugehen, da die Situation neu und ungewohnt ist. Es ist aber von entscheidender Bedeutung, dass wir alle zusammenarbeiten. Diese Person ist ein wertvolles Mitglied unseres Teams.“

FRAGEN SIE: „Warum fühlen Sie sich unwohl?“

- Falls der*die Mitarbeiter*in die Namens- oder Geschlechtsänderung des*der Kolleg*in als Grund angibt,

KÖNNTEN SIE SAGEN: „Es wird vielleicht etwas dauern, bis Sie sich an den neuen Namen und das neue Pronomen gewöhnen. Allerdings ist es wichtig, dass Sie sich wirklich intensiv bemühen. Die Anrede mit dem gewählten Namen/Pronomen ist ein Zeichen der Achtung. Ich erwarte von Ihnen, dass

Sie diese Person genauso respektvoll behandeln wie die anderen Mitglieder des Teams. Ich erwarte von Ihnen beiden, dass Sie weiterhin effizient zusammenarbeiten.“

- Falls als Grund die gemeinsame Nutzung der Toiletten mit einer Person angegeben wird, die sich gerade als Transgender offenbart hat und ihr Geschlecht nun auf eine für das Umfeld „neue“ Weise zum Ausdruck bringt,

sollte der*die zuständige Manager*in fragen, warum die gemeinsame Toilettennutzung mit dieser Person ein Problem darstellt, und mit den falschen Vorstellungen aufräumen, die der Grund dafür sein dürften (vgl. Kasten 4.22).

- Falls als Grund in erster Linie die körperlichen Veränderungen angeführt werden,

KÖNNTEN SIE SAGEN: „[...] Ich bin mir sicher, dass Sie sich mit der Zeit weniger unwohl fühlen werden. Versuchen Sie, bis dahin offen und respektvoll zu bleiben und führen Sie sich vor Augen, wie viel Mut Transgender aufbringen müssen, um sie selbst sein zu können.“

Ein*e Kund*in ist mit der LGBTI-Gleichstellungspolitik der Firma unzufrieden.

SAGEN SIE SICH SELBST: Ich muss Verständnis für den Standpunkt des*der Kund*in aufbringen, aber zugleich hinter meinen Mitarbeiter*innen stehen.

SAGEN SIE IHREM*IHRER KUND*IN: „Ich kann verstehen, dass unsere Kund*innen nicht alle unsere Mitarbeitenden gleichermaßen schätzen. Für uns ist es jedoch sehr wichtig, dass alle unsere Mitarbeitenden die gleichen Rechte und Chancen haben. Auch wenn das für einige Kund*innen u. U. schwer zu verstehen ist, hat sich für uns doch klar gezeigt, dass dies der beste Weg ist, um den Bedürfnissen aller unserer Kunden*innen gerecht zu werden. Wir beziehen alle ein, wir wertschätzen alle gleichermaßen, und im Gegenzug setzen sich unsere Mitarbeitenden stärker für unsere Kundschaft ein. Für uns ist das einfach der richtige Weg, unser Unternehmen zu führen.“

WARUM? Es ist wichtig, die Diskussion auf das zu lenken, was gute Mitarbeitende in ihrer ganzen Diversität wirklich ausmacht – und dies kann auf diese Weise gelingen. Dabei geht es nicht nur um LGBT, sondern um alle Menschen.

Quelle: Sodexo (2012^[73]), „LGBT Conversation Guide“.

Anmerkungen

¹ Anteil der LGBT-Personen in der EU, die die folgende Frage mit „ja“ beantworteten: „Haben Sie sich in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund der Tatsache, dass Sie [LGBT] sind, in einer der folgenden Situationen diskriminiert gefühlt?“ Antwort: *a*) Bei der Jobsuche, *b*) Auf der Arbeitsstelle, *c*) Bei der Suche nach einem Haus oder einer Wohnung zur Miete oder zum Kauf (durch Menschen, die in einer öffentlichen oder privaten Wohnungsvermittlung arbeiten, durch Vermieter/innen), *d*) Durch Personal im Gesundheitswesen (z. B. Sprechstundenhilfe, Krankenpfleger/in oder Arzt/Ärztin), *e*) Durch Personal von Sozialdiensten, *f*) Durch Personal einer Schule/Universität (als Schüler/in, Student/in oder als Elternteil), *g*) In einem Café, einem Restaurant, einer Bar oder einem Nachtclub, *h*) In einem Geschäft, *i*) In einer Bank oder bei einem Versicherungsunternehmen (durch das Personal), *j*) In einem Sportverein oder Fitnessclub oder *k*) Beim Zeigen des Ausweises oder eines anderen offiziellen Dokuments mit Geschlechtsangabe. Dieser Anteil wurde auf Grundlage der Ergebnisse der 1. Runde der länderübergreifenden Erhebung errechnet, die die Europäische Agentur für Grundrechte 2012 unter LGBT-Personen durchgeführt hatte. Die Daten wurden in einer anonymen Online-Befragung erhoben, an der 93 079 Personen in der EU teilnahmen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell und/oder transgender bezeichnen. Data Explorer: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-fundamental-rights-lesbian-gay-bisexual-and>.

² Anteil der LGBTI-Personen in der EU, die die folgende Frage mit „ja“ beantworteten: „Haben Sie sich in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund der Tatsache, dass Sie [LGBTI] sind, in einer der folgenden Situationen diskriminiert gefühlt?“ Antwort: *a*) Bei der Jobsuche, *b*) Auf der Arbeitsstelle, *c*) Bei der Suche nach einem Haus oder einer Wohnung zur Miete oder zum Kauf, *d*) Durch Personal im Gesundheitswesen (z. B. Sprechstundenhilfe, Krankenpfleger/in oder Arzt/Ärztin oder Sozialarbeiter/in), *e*) Durch Personal einer Schule/Universität, *f*) In einem Café, einem Restaurant, einer Bar oder einem Nachtclub, *g*) In einem Geschäft oder *h*) Beim Zeigen des Ausweises oder eines anderen offiziellen Dokuments mit Geschlechtsangabe. Dieser Anteil wurde auf Grundlage der Ergebnisse der 2. Runde der länderübergreifenden Erhebung errechnet, die die Europäische Agentur für Grundrechte 2019 unter LGBTI-Personen durchgeführt hatte; anders als für 2012 ist Diskriminierung in Banken und Versicherungsunternehmen sowie Sportvereinen und Fitnessclubs darin nicht berücksichtigt. Die Daten wurden in einer anonymen Online-Befragung erhoben, an der fast 140 000 Personen in der EU teilnahmen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender und/oder intergeschlechtlich bezeichnen. Data Explorer: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>.

³ Evidenz hierzu liefern Studien über die Auswirkungen von Bestimmungen gegen Altersdiskriminierung in den Vereinigten Staaten. Die vorliegenden Daten zeigen, dass strenge Antidiskriminierungsbestimmungen während Wirtschaftsabschwüngen aufgrund der mit ihnen verbundenen Kündigungskosten zur Folge haben, dass Arbeitgeber vor der Einstellung von Personen zurückschrecken, die Diskriminierungsschutz genießen. Die Literatur zeigt, dass Antidiskriminierungsbestimmungen normalerweise die Einstellung der Personengruppen fördern, für die sie gelten (Neumark, D. und W. Stock, 1999_[149]; Adams, 2004_[140]; Neumark, D. und J. Song, 2013_[146]; Neumark, D. und P. Button, 2014_[147]; Neumark et al., 2019_[136]). In Abschwungphasen verringert sich der Effekt solcher Bestimmungen jedoch bzw. wird sogar negativ, was z. B. während der Weltfinanzkrise zu beobachten war (Lahey, 2008_[137]; Neumark, D. und P. Button, 2014_[147]). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Wirtschaftskrisen die Unsicherheit über die Produkt- und Arbeitsnachfrage so stark erhöhen, dass die Arbeitgeber bei der Einstellung von Personen, die Diskriminierungsschutz unterstehen, bereits die Möglichkeit einkalkulieren, diese Mitarbeiter*innen entlassen zu müssen. In mehreren Studien wurde der Effekt analysiert, den Bestimmungen gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in den Vereinigten Staaten auf deren Einstellungschancen haben (Neumark, D., J. Song und P. Button, 2016_[145]). Sie lieferten allerdings keine klaren Belege dafür, dass

Antidiskriminierungsbestimmungen unbeabsichtigte negative Auswirkungen haben, da die fraglichen Bestimmungen in den Vereinigten Staaten nicht nur die Kosten der Entlassung von Menschen mit Behinderungen erhöhen, sondern auch die Kosten ihrer Einstellung. Sie verpflichten die Arbeitgeber nämlich, den Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten (z. B. durch die Schaffung rollstuhlgerechter Räumlichkeiten, die Anschaffung von Sonderausstattungen oder Änderungen der Stellenbeschreibung, um Teilzeitarbeit oder Telearbeit zu ermöglichen).

⁴ Die Equality Commission for Northern Ireland (Kasten 4.3) unternahm beispielsweise gezielte Anstrengungen, um von Diskriminierung bedrohte Gruppen, also auch LGBT, über die Angebote auf ihrer Website zu informieren. 2013 startete sie eine an sexuelle und geschlechtliche Minderheiten gerichtete Informationskampagne. Um ihren Effekt zu maximieren, wurden Studien zu den Bedürfnissen von LGBT und bestimmten Zielgruppen analysiert. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden dann zur Gestaltung und Entwicklung der Kampagne genutzt. Die Kampagne selbst lief über eine gesonderte Website („So me“, www.some-ni.co.uk) sowie über Youtube, Facebook und Twitter. Ein wichtiger Bestandteil waren u. a. Videos von Menschen, denen die Gleichstellungskommission geholfen hatte.

⁵ Vgl. <https://www.lgbtpolice.eu/>.

⁶ Es gibt zunehmende empirische Evidenz dafür, dass Hassreden letztlich zu hassmotivierten Taten führen (Sonntag, 2019^[31]).

⁷ Bei solchen Tests wird die körperliche Reaktion schwuler Männer, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Asyl beantragen, auf heterosexuelles pornografisches Material gemessen. 2010 schlug die Europäische Grundrechteagentur Alarm wegen dieser damals in der Tschechischen Republik üblichen Praxis der „phallometrischen Tests“. Sie wies nachdrücklich darauf hin, dass solche Tests dem Verbot von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung sowie dem Recht der Asylsuchenden auf Privatsphäre zuwiderlaufen (CoE Commissioner for Human Rights, 2018^[142]).

⁸ Vgl. Artikel 23, 25 und 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und Artikel 6, 12 und 13 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

⁹ Der Paragraph 28 wurde 2000 in Schottland (Ethical Standards in Public Life etc. (Scotland) Act) und 2003 in England und Wales (Local Government Act) aufgehoben.

¹⁰ Vgl. <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06103>.

¹¹ Vgl. ebenfalls <https://www.gov.scot/news/lgbti-education/>.

¹² Vgl. im Vereinigten Königreich beispielsweise <https://www.gov.uk/government/publications/engaging-parents-with-relationships-education-policy>.

¹³ Im Anschluss an diese Proteste veröffentlichte die britische Regierung einen Leitfaden für Kommunen, um ihnen zu helfen, auf Widerstand gegen die Behandlung von LGBT-Themen im Unterricht zu reagieren, insbesondere durch eine konstruktive Einbindung der Eltern (UK Department for Education, 2019^[143]).

¹⁴ Vgl. <https://www.pshe-association.org.uk/stonewall>.

¹⁵ Die erste Auflage wurde 2014 veröffentlicht.

¹⁶ Die Website NoHomophobes.com untersucht täglich die Verwendung homophober Ausdrücke auf Twitter. Ihre Untersuchungen zeigen, dass der leichtfertige Gebrauch homophober Formulierungen weltweit stark verbreitet ist.

¹⁷ Die Personal, Social, Health and Economic Education Association (PSHE) zielt darauf ab, Kindern die Kenntnisse, Kompetenzen und Einsichten zu vermitteln, die ein selbstbewusstes, gesundes und unabhängiges Leben ermöglichen (UK Department for Education, 2020_[141]).

¹⁸ Zu diesen Organisationen gehören Stonewall, Barnardo's, die Anti-Homophobic and Transphobic Bullying Alliance, METRO Charity, Rainbow Flag Award und das Programm Learn Equality, Live Equal. Vgl. <https://www.pshe-association.org.uk/content/government-equalities-office-anti-homophobic>.

¹⁹ 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.

²⁰ Als die Bank BNP Paribas 2015 die Charter of LGBT Commitment (Kasten 4.14) unterzeichnete, erhielt der Verwaltungsrat der Bank rd. 12 000 externe E-Mails, in denen gegen dieses Engagement protestiert wurde. Die Bank gab dieser Gegenreaktion jedoch nicht nach. Sie verpflichtete sich stattdessen, die interne Kommunikation zu verbessern, um die Beschäftigten stärker einzubeziehen und den Zweck der Strategie besser zu erklären (OHCHR, 2017_[71]).

²¹ Die Fortbildungen sollten als Präsenz-Workshops oder im Rahmen von Online-Kursen durchgeführt werden. Jüngere Studien deuten in der Tat darauf hin, dass selbst kurze Online-Diversitätsschulungen einiges bewegen können: Ein einstündiges E-Learning-Modul verbessert bereits die Einstellungen gegenüber Minderheiten, insbesondere bei Teilnehmer*innen, die diesen Gruppen zuvor weniger offen gegenüberstanden. Mit mehreren solcher Schulungen hintereinander kann daher potenziell viel erreicht werden (Chang et al., 2019_[139]).

²² Eine Studie der Credit Suisse bestätigt dies, indem sie zeigt, dass Unternehmen, die LGBTI-Beschäftigten gegenüber offen sind, nach vielen Kriterien, darunter auch Gewinngrößen, leistungsstärker sind (Credit Suisse, 2016_[138]).

²³ Vgl. http://www.lgbt-capital.com/index.php?menu_id=2.

²⁴ Eine Alternative könnte darin bestehen, die Arbeitgeber zu verpflichten, einige der guten Praktiken umzusetzen, die für die Gleichstellung von LGBTI am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung sind, d. h. jene Praktiken, die im Allgemeinen in Gleichstellungsstandards aufgeführt sind. In Frankreich sieht das 2017 verabschiedete Gesetz über Gleichheit und bürgerschaftliches Engagement (Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté) beispielsweise verpflichtende Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierung im Einstellungsverfahren für Personalmanager*innen in Unternehmen mit mindestens 300 Beschäftigten vor. Es ist jedoch sehr aufwendig, die Einhaltung solcher Vorschriften zu überwachen.

²⁵ Vgl. <https://www.stonewall.org.uk/2019-list-public-sector>.

²⁶ Diese Schulungen könnten natürlich durch Fortbildungen ergänzt werden, wie sie in Abschnitt 4.2.2 beschrieben sind, um dem Gesundheitspersonal zu helfen, bewusste und unbewusste Vorurteile gegen LGBTI zu überwinden. Eine unter fast 20 000 Gesundheitsdienstleistern – hauptsächlich in den Vereinigten Staaten – durchgeführte Studie zeigt in der Tat, dass diese Vorurteile existieren. Das ergaben sowohl explizite Messgrößen (Antworten auf die Frage, ob die Befragten Heterosexuelle oder Homosexuelle bevorzugen) als auch implizite Messgrößen (in Kasten 4.10 beschriebener Impliziter Assoziationstest zur Sexualität (Sabin, Riskind and Nosek, 2015_[135])).

²⁷ „Freedom to Marry“ war die nationale parteiübergreifende Organisation, die sich für die Ehe für alle in den Vereinigten Staaten einsetzte. Die 2003 gegründete Organisation stellte 2015 nach ihrem Sieg vor dem Obersten Gerichtshof offiziell ihre Tätigkeit ein.

²⁸ Der genderkritische bzw. Radikalfeminismus argumentiert, dass jeder Mensch, der mit einer Vagina geboren wird, zu einer unterdrückten Klasse gehört, während jeder Mensch, der mit einem Penis geboren wird, automatisch ein Unterdrücker ist. Gemäß dieser Theorie dient das Geschlecht ausschließlich dazu, Frauen zu unterdrücken. Dies geschieht, indem Personen, denen bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde, die weibliche Geschlechterrolle aufgezwungen wird. Für genderkritische Feministinnen sind Transmänner also lediglich Lesben, die versuchen, ihre Rolle als Frau abzulegen. Im Gegensatz dazu betrachten genderkritische Feministinnen Transfrauen lediglich als Männer, die Cis-Frauen belästigen möchten. Vgl. https://www.vox.com/identities/2019/9_May_20840101/terfs-radical-feminists-gender-critical.

²⁹ Vgl. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Art. 8), den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Art. 2), das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Art. 6), das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlungen oder Strafen (Art. 14) und das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (Art. 39).

³⁰ Die Abkürzung „LGBTQ2“ steht für *lesbian, gay, bisexual, transgender, transsexual, queer* (oder manchmal *questioning*) und *two-spirited*. Der Begriff „two-spirited“ wird von einigen indigenen Völkern in Nordamerika benutzt. Er beschreibt Menschen, die sowohl eine weibliche als auch eine männliche Seele besitzen.

³¹ Vgl. <https://www.stiftung-denkmal.de/en/memorials/memorial-to-the-homosexuals-persecuted-under-the-national-socialist-regime/history-of-the-memorial-to-the-homosexuals.html>.

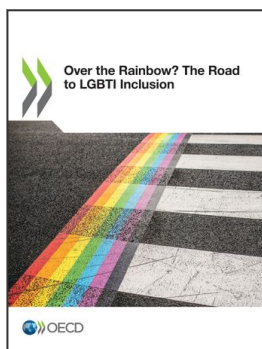
³² Vgl. <https://www.ihlia.nl/collection/pink-life-stories/?lang=en>.

³³ Die Equal Rights Coalition hat 43 Mitgliedsländer: 29 OECD-Länder (Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Kanada, Litauen, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten) und 13 Nicht-OECD-Länder (Albanien, Argentinien, Cabo Verde, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Malta, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien, Ukraine, Uruguay und Zypern). Wegen weiterer Informationen vgl. <https://www.gov.uk/government/collections/equal-rights-coalition-for-more-information>.

³⁴ Um diese Maßnahmen effektiv durchführen zu können, müssen Parlamentarier*innen den je nach Publikum passenden Ton finden, wenn sie über LGBTI-Personen und -Rechte sprechen. Die richtige Wortwahl ist äußerst wichtig, um LGBTI-Personen respektvoll zu unterstützen und die sozialen Normen in den Gemeinden und Wahlkreisen positiv zu beeinflussen (GLAAD und MAP, 2012^[148]; GLAAD, 2016^[144]).

³⁵ Alan Turing (1912-1954) gilt gemeinhin als der Vater der theoretischen Informatik und der künstlichen Intelligenz. Im Zweiten Weltkrieg spielte er eine herausragende Rolle bei der Entzifferung verschlüsselter Funksprüche und ermöglichte es den Alliierten dadurch, Deutschland in wichtigen Schlachten wie der Atlantikschlacht zu besiegen. Turing wurde 1952 wegen homosexueller Handlungen verurteilt. Er akzeptierte eine chemische Kastration, um nicht ins Gefängnis zu müssen. Zwei Jahre nach seiner chemischen Kastration beging er 1954 im Alter von 41 Jahren Suizid.

³⁶ In diesem Abschnitt könnten den Mitarbeitenden nicht nur Tipps für den richtigen Umgangston gegeben werden, sondern sie könnten auch über Meldeverfahren informiert werden, die Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern sollen (und gleichzeitig jene schützen, die solche Missstände melden).



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), “Welche Möglichkeiten bestehen zusätzlich zu Gesetzesmaßnahmen, um die Rechte und Chancen von LGBTI zu stärken?”, in *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/e4e96fc2-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>.