



AKTIV FÜR CHANCEN GLEICHHEIT

Gegen Hass und Gewalt

4/2023

Vielfalt bereichert uns alle

LSBTIQ* in der Arbeitswelt

Im Juni als „Pride Month“ haben weltweit wieder Menschen der LSBTIQ*-Community den offenen Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung und Identität sowie die Vielfalt in der Gesellschaft gefeiert. Sie haben aber auch auf Ungerechtigkeiten, Stigmatisierungen und Ausgrenzungen aufmerksam gemacht, die queere Menschen erfahren. Wie können wir in der Arbeitswelt Gleichberechtigung und Chancengleichheit für LSBTIQ* herstellen und deren Diskriminierung unterbinden?



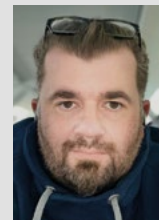
Der Berlin-Brandenburger Arbeitskreis Queer von ver.di im Gespräch mit Berlins Regierendem Bürgermeister Kai Wegener (CDU, 4.v.l.) auf dem lesbisch-schwulen Stadtfest in Berlin (15.07.23)

„Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehen aktiv gegen jede Form der Diskriminierung vor. Wir vertreten 5,6 Millionen Mitglieder, die so vielfältig sind wie die Gesellschaft selbst. Selbstverständlich gehört es auch zu unseren Aufgaben, uns für die Rechte von LSBTIQ* stark zu machen“ sagt Reentje Streuter, Referatsleiter Antidiskriminierungsrecht/-politik beim DGB. „Als Gewerkschaftsbund haben wir dabei vor allem die Arbeitsbedingungen im Blick. Wir wollen eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung mit gleichen Rechten und Chancen für alle schaffen – unabhängig von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.“ Wirklich erforscht ist die Arbeitssituation queerer Menschen nicht. Eine im September 2020 erschienene Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaft

und der Universität Bielefeld besagt, dass 30 Prozent der LSBTIQ*-Menschen Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren. Dies können abwertende Bemerkungen im Kolleg*innenkreis ebenso sein wie konkrete Benachteiligungen etwa bei Bewerbungen oder Beförderungen.

Sichtbar gegen Diskriminierung

Wie kann man in Betrieben, Behörden oder Unternehmen dagegen vorgehen? Eine Beschwerdestelle für Fälle von Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung oder betreffende Betriebsvereinbarungen (BV) sind mögliche Maßnahmen, die in zahlreichen Betrieben bereits existieren. „Bei einer BV ist die Frage: Wird sie wirklich gelebt?“, weiß Carsten Bock, Mitglied des Queer-Bundesarbeitskreises beim DGB und Spre-



Marco Rafolt, Vorstandsmitglied des Kumpelvereins

Liebe Freundinnen und Freunde,

am vergangenen Samstag (22. Juli) hat in Berlin der Christopher Street Day stattgefunden. Als ich spät nachts in Berlin ankam, war die Stadt voller Menschen – jeden Alters, Geschlechts und kultureller Herkunft. Viele von ihnen trugen eine Regenbogenfahne mit sich. Die Farben der Fahne stehen unter anderem für Toleranz, Vielfalt und Veränderung. Heute trauen sich immer mehr Menschen, zu ihrer Sexualität zu stehen und diese auch nach außen zu zeigen, um ihren Platz in unserer Gesellschaft einzunehmen. Das ist besonders ein Erfolg der jungen Generation, von dem auch wir Älteren viel lernen können. Gleichzeitig ist aber zu beobachten, dass Homo- und Transphobie ein wachsendes Thema in unserer Gesellschaft ist. Durchschnittlich wird alle drei Minuten eine Person der LSBTIQ*-Community angegriffen, besonders häufig sind Transmenschen betroffen. Wir als Verein stehen für Akzeptanz und Vielfalt und müssen den Kampf gegen Homo- und Transphobie aufnehmen. Ich bin mir sicher, dass uns die betroffenen Personen dann auch im Kampf gegen Rassismus unterstützen.

**Euer Marco
für den gesamten Vorstand
des Kumpelvereins**



cher des Bundesarbeitskreises Regenbogen bei ver.di. „Werden Fälle erfasst und ausgewertet, gibt es Möglichkeiten der Intervention, ist da jemand, der sich für einen einsetzt? Der Arbeitgeber muss sichtbar machen, dass sich das Unternehmen engagiert und gegen Diskriminierungen vorgeht.“

Carsten empfiehlt, sich in Fällen von Diskriminierung, wenn es keinen spezifischen Ansprechpersonen im Betrieb gibt, an den Betriebs- oder Personalrat zu wenden und ggf. den gewerkschaftlichen Rechtsschutz hinzu-

zuziehen. „Auf der anderen Seite sollten die Unternehmen ihre Führungskräfte in LSBTI-Fragen schulen. Wer Personalverantwortung trägt, darf sich dabei nicht von eigenen moralischen Maßstäben oder Vorurteilen hinsichtlich sexueller Identität oder Orientierung beeinflussen lassen.“ Grundsätzlich habe sich die Haltung der Arbeitgeber gegenüber queeren Beschäftigten geändert, meint Carsten: „Bis auf Ausnahmen ist die sexuelle Orientierung oder Identität heute kein Grund mehr, jemanden nicht einzustellen – nicht zuletzt wegen der Situation am Arbeitsmarkt.“ Es werde außerdem erkannt, dass Vielfalt die Unternehmen bereichert, dass unterschiedliche Sichtweisen, Erkenntnisse, Denkansätze und Handlungsoptionen nicht zuletzt auch wirtschaftliche Vorteile bringen.

Queer als Selbstverständlichkeit

„Diskriminierung am Arbeitsplatz findet nicht mehr mit dem Holzhammer statt, sondern mit dem Skalpell“, meint Dirk Jehle, Personalrat bei der Düsseldorfer Stadtverwaltung und Vorsitzender der Projektgruppe der Lesben und Schwulen

in der SPD Düsseldorf. Betreffende Vorfälle seien oft schwierig zu greifen und keine eindeutigen Verstöße, die man mit arbeitsrechtlichen Schritten ahnden könne. „Man braucht in den Betrieben immer eine*n Vorprescher*in. Eine Person etwa im Vorstand, in

der Geschäftsführung oder im Personalbereich muss sagen: Wir möchten hier Vielfalt haben, queerfeindliches und diskriminierendes Verhalten wird bei uns nicht geduldet.“ Er hebt zudem Beschäftigtenetzwerke für LSBTIQ* als große Unterstützung hervor, wie es auch bei der Stadt Düsseldorf ein gibt.

Dirk und Carsten sind sich einig, dass inzwischen mit Blick auf queer am Arbeitsplatz das Thema Transgender die größte Bedeutung hat. Einige Unternehmen oder Institutionen, wie etwa die Telekom oder die Bundeswehr, haben bereits Transitionsleitfäden. „Transitionsrichtlinien sollte jedes Unternehmen mindestens ab einer mittleren Größe haben. Eine Transition bringt vielfältige Anforderungen auch am Arbeitsplatz mit sich und Unternehmen sollten einen klaren Plan

„Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung hat weder in der Arbeitswelt noch sonst wo Platz. Der DGB steht Seite an Seite mit der LSBTIQ*-Community.“

Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied

haben, wie sie damit umgehen, bevor der oder die erste Beschäftigte deswegen an sie herantritt.“ Den Transmenschen empfiehlt Carsten, sich im Betrieb eine Vertrauensperson (etwa im Betriebsrat oder in der Personalabteilung) zu suchen und mit dieser abzusprechen, wann und was wem gegenüber (Führungskräfte, Kolleg*innen, Kund*innen) geoutet wird.

Queer-Arbeit beim DGB

Beim DGB gibt es seit 2018 den Bundesarbeitskreis LSBTTIQQAAP+ (steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Queer, Questioning, Asexuelle, Alliierte, Pansexuelle), in den die Mitglieds-gewerkschaften Vertreter*innen entsenden. Dort werden Ideen und Strategien entwickelt, die der DGB dann auf Bundesebene angeht. Die LSBTIQ*-Strukturen in den DGB-Bezirken sind verschieden stark ausgeprägt. Im DGB Bundesvorstand spielt die Lobbyarbeit mit Blick auf „queere“ Anliegen eine wichtige Rolle. „Wir müssen die Politik dazu bringen, eine Gesetzeslage zu schaffen, die gerade in der Arbeitswelt Diskriminierung von queeren Menschen verhindert“, betont Reentje. Der DGB bringt sich derzeit beispielweise in den Nationalen Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung ein. Darüber hinaus hat sich der Gewerkschaftsbund in einer Stellungnahme zum Entwurf des Selbstbestimmungsgesetzes geäußert. Auch in die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und die Modernisierung des Familienrechts (Stichwort „Verantwortungsgemeinschaft“) bringt der DGB betreffende Forderungen ein.

Neue Fördermitglieder

Wir können uns wieder über Zuwachs freuen! Gegen Rassismus und für Gleichbehandlung engagieren sich künftig zusammen mit uns:

Stephanie Breite, NGG, BR, Hörstel; Zoe Dickhaut, IGBCE, JAV- und Jugendreferentin, Heidelberg; Nils Diesel, IGBCE, JAV- und Jugendreferent, Mannheim; Lisa Marie Eiden, IGBCE, BJA, stellv. LBJA, Essen; Ibrahim Ergin, NGG/IG Metall, Gewerkschaftssekretär, Wol; Susanne Gerdes, IGBCE, BR, Hatten; Wolfgang Goralczyk, HWK, Lüneburg; Larissa Gunz, IGBCE, Wuppertal; Alexander Köhler, NGG, Münster; Monika Lammers, NGG, Vorstand, Neuenkirchen-Vörden; Philipp Möcklinghoff, GEW, Bildungsreferent, Bochum; Oliver Riek, NGG, Hamburg; Dorothea Schäfers, IG BAU/IGBCE, Gelsenkirchen; Johanna Robbe Schmidt, ver.di, Trainee, Göttingen; Christine Schreiber, NGG, BR, Windsbach; Christin Schuldt, NGG, Gewerkschaftssekretärin, Wörth; Patrick Schuster, IGBCE, JAV, Solingen; Charlotte Volkert, ver.di, Hochdorf-Assenheim

Herzlich willkommen und vielen Dank für eure Unterstützung!



Rassismus bis in die Mitte der Gesellschaft

Bericht des Bundesinnenministeriums zur Muslimfeindlichkeit

Nach dem rassistisch motivierten Anschlag in Hanau im Februar 2020 hat die Bundesregierung eine Gruppe von Expert*innen beauftragt, eine Bilanz zur Muslimfeindlichkeit in Deutschland zu erstellen.




Der daraus entstandene Bericht hebt hervor, dass für viele Menschen, die muslimischen Glaubens sind oder als solche wahrgenommen werden, antimuslimischer Rassismus zum Alltag gehört.

Er sei bis in die Mitte der Gesellschaft verwurzelt in Form von Vorurteilen, Abgrenzung und Zurückweisung. Das spiegele sich auch in strukturellem Rassismus wider: Muslim*innen würden in allen Lebensbereichen diskriminiert oder ausgeschlossen – auf dem Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche oder in der Bildung. Das habe massive Auswirkungen auf die Betroffenen und

gefährde den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Mitautor Prof. Mathias Rohe fasste die Ergebnisse der Studie gegenüber dem Mediendienst Integration zusammen: „Muslim*innen wird eher zugeschrieben, dass sie rückständig, intolerant und gewalttätig seien – vor allem den Männern. Frauen wird unterstellt, dass sie unterdrückt würden.“ Die Politologin und Mitautorin Saba-Nur Cheema präziserte, dass antimuslimischer Rassismus etwas anderes sei als legitime Kritik an einer Religion in einer pluralen Gesellschaft. „Wenn Kritik pauschal eine Religionsgemeinschaft verurteilt und unter Generalverdacht stellt, den Islam zur alleinigen Ursache von bestimmten gesellschaftlichen Missständen erklärt, dann handelt es sich nicht mehr um aufgeklärte Religionskri-

TAGUNG

„KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT“



FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

SAVE THE DATE!
10. NOVEMBER 2023,
BERLIN

In Kooperation mit: Unterstützt von:

Programm und Anmeldung unter www.gelbehand.de/informiere-dich/veranstaltungen

tik. Dann nähern wir uns muslimfeindlichen Argumentationen“, verdeutlichte sie in der Süddeutschen Zeitung.

 **Bericht „Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz.“:**
tinyurl.com/innenmisterium

Queerfeindlichkeit energisch entgegenwirken

Gastkommentar von Sven Lehman, Beauftragter der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Queer-Beauftragter)

Jeder Mensch hat das Recht auf Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung – sowohl im privaten Umfeld als auch in der Arbeitswelt. Trotzdem wissen wir, dass viele Menschen aus der queeren Community am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Bei der jüngsten Studie der EU-Grundrechteagentur gab fast jede*r vierte der befragten Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein. Das können wir so nicht hinnehmen. Mit dem Aktionsplan „Queer leben“ hat die Bundesregierung im vergangenen Jahr eine Agenda für eine Politik des Respekts und der Anerkennung von Vielfalt

beschlossen. Damit verpflichtet sich die Bundesregierung ressortübergreifend zu einer aktiven Politik für die Akzeptanz und den Schutz von LSBTIQ*. Mit dem Aktionsplan wollen wir Queerfeindlichkeit energisch entgegenwirken und in allen gesellschaftlichen Bereichen die Akzeptanz von LSBTIQ* fördern – auch in der Arbeitswelt. An dieser Stelle möchte ich insbesondere den vielen Arbeitskreisen der Gewerkschaften, aber auch jedem und jeder einzelnen Person danken, die sich für die Rechte der queeren Community stark machen und Diskriminierung entgegengetreten: Ich bin der festen Überzeugung, dass Vielfalt eine Gesellschaft freier und damit auch stärker macht. Egal, ob in



Der Parlamentarische Staatssekretär Sven Lehman war 2018–2021 Sprecher für Sozialpolitik und Queerpolitik der Grünen Bundestagsfraktion. Seit Januar 2022 ist er Beauftragter der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

der Freizeit oder am Arbeitsplatz. Wenn Menschen angst- und diskriminierungsfrei unterschiedlich sein können und dabei gleiche Rechte und gleiche Würde haben, dann ist das ein Gewinn für uns alle.

 **Informationsportal der Bundesregierung:** www.regenbogenportal.de

Rechtsextremistisches Personenpotenzial wächst weiter



Verfassungsschutzbericht 2022 veröffentlicht



Der Rechtsextremismus bleibt weiterhin die größte extremistische Bedrohung in Deutschland. Laut des kürzlich veröffentlichten Verfassungsschutzberichts 2022 ist im Rechtsextremismus das

Personenpotenzial auf 38.800 Personen angewachsen, was eine Steigerung zum Vorjahr um 4.900 Personen bedeutet. Die größte Gruppe mit 10.200 Personen sind Mitglieder der Alternative für Deutschland, die vom Verfassungsschutz als Verdachtsfall eingestuft wurde. Das Personenpotenzial der „Reichsbürger“ und „Selbstverwalter“ sei um

2.000 Personen auf insgesamt 23.000 angewachsen, so der Bericht. Auch die Zahl der rechtsextremistisch motivierten Straftaten und Gewalttaten sei um 3,8 bzw. 7,5 Prozent angestiegen. Die extremistischen Straftaten, die den „Reichsbürgern“ und „Selbstverwaltern“ zuzuordnen sind, seien um 34,3 Prozent gestiegen, bei der Teilmenge der Gewalttaten betrage der Anstieg sogar 55,4 Prozent.

 **Mehr Daten inkl. eines Überblicks über extremistische Organisationen in Deutschland findet ihr im Bericht des Verfassungsschutzes:**
 www.verfassungsschutz.de

Betrieb für alle, ohne Rassismus und Diskriminierung!

„Connect – Vielfalt durch Teilhabe“ unterstützt Betroffene und Engagierte

Um von Diskriminierung Betroffenen zu helfen sowie Engagierte im Betrieb dabei zu stärken, gute Arbeitsbedingungen und Gleichberechtigung für alle im Arbeitsalltag zu erreichen, startete im September 2021 das Projekt „Connect – Vielfalt durch Teilhabe“ beim DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Ziel ist es, sowohl Betroffene von Diskriminierung über Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren und bei der Wahrnehmung dieser zu unterstützen, als auch engagierten Kolleg*innen zur Seite zu stehen, die Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen thematisieren und sich zum Umgang damit weiterbilden wollen. Das Projekt ist an das Bundesprogramm „Betriebliche Demokratiekompetenz“ angegliedert, welches 2021 durch den DGB und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufen wurde. In den vergangenen zwei Jahren konnte das Projekt dabei unterschiedliche Aktivitäten in Betrieben ermöglichen. Neben Online-Veranstaltungen zu Verschwö-

rungerzählungen oder Tagesschulungen zur Integration migrantischer Perspektiven in die Betriebsratsarbeit lag ein weiterer Schwerpunkt auf der Begleitung von Betrieben. So wurde zum Beispiel mit dem Betriebsrat der Deutschen Post AG in Erfurt eine langfristige Begleitung der Vertrauensleute ermöglicht. Neben Sensibilisierungsschulungen zu Rassismus, Flucht und migrantischer Arbeit wurden auch migrantische Kolleg*innen mehrsprachig über ihr Wahlrecht und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb informiert. Aus diesen Initiativen hat sich ein Ausschuss „Antidiskriminierung und Integration migrantischer Beschäftigter“ gebildet, welcher das Thema kontinuierlich bearbeiten und damit eine Ver-

Termine

16.08.2023: Workshop bei der JAV-Konferenz der ver.di Jugend NRW in Hattingen

19.08.2023: Vortrag bei der ver.di-Mitgliederversammlung Deutsche Post AG und DHL in Bonn

24.08.2023: Vortrag bei der JAV Bayer in Wuppertal

25.08.2023: Infostand bei der Personalversammlung der Stadtverwaltung Solingen

30.08.2023: Infostand beim Grillfest der BJA der IG BCE Leverkusen

07.09.2023: Infostand beim Gewerkschaftstag der IG BCE Hannover in Seelze

15.09.2023: Infostand beim Demokratietag des DGB NRW in Oberhausen


17./22.09.2023: Infostand beim 6. Ordentlichen ver.di-Bundeskongress in Berlin

23.09.2023: Infostand bei der DGB-Fortbildung Rechtsextremismus in Hattingen

26.09.2023: Podiumsdiskussion bei der Abendveranstaltung des Interkulturellen Bundesarbeitskreises der IG BCE in Hannover

28./29.09.2023: Infostand bei der GJAV-Konferenz der Deutsche Post AG

besserung für alle von Diskriminierung betroffenen Kolleg*innen erreichen will.

 www.dgb-bwt.de/projekte/projekt-connect



Projekt Connect und ver.di-Aktive informieren Beschäftigte über eine Beschäftigtenumfrage zum Thema Rassismus und Diskriminierung (Januar 2023)