

Zehn Punkte zur Förderung der LGBT-Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

- 1 Machen Sie in Ihrer Gewerkschaft **deutlich**, dass sexuelle Ausrichtung einer der Gründe für Nichtdiskriminierung nach dem EU-Gesetz ist und dass LGBT-Rechte daher im Rahmen Ihrer Gewerkschaftsarbeit explizit behandelt werden müssen.
- 2 Sorgen Sie für ein **klares Engagement** der Führungskräfte Ihrer Gewerkschaft für LGBT-Gleichberechtigung.
- 3 Erarbeiten Sie eine **spezifische Politik zu LGBT-Rechten** am Arbeitsplatz und sorgen Sie dafür, dass LGBT-Themen in der Gleichberechtigungspolitik Ihrer Gewerkschaft explizit und sichtbar behandelt werden. Dazu könnten spezifische Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz gehören.
- 4 Machen Sie es sich zum Ziel, LGBT-Mitarbeiter/innen zu **organisieren** und für Ihre Gewerkschaft **anzuworben**. Das bedeutet auch vermehrte Sichtbarkeit und Teilnahme von LGBT-Mitgliedern auf allen Gewerkschaftsebenen.
- 5 Richten Sie in Ihrer Gewerkschaft ein LGBT-**Gewerkschaftsnetz** ein, um LGBT-Mitgliedern ein Forum zu bieten, auf dem sie die Politik, Verfahren und Praktiken der Gewerkschaft zur Gleichberechtigung mitgestalten können.
- 6 Stellen Sie Mittel für **Newsletter, E-Mail-Liste** und **Webseite** zur Verfügung, um das Bewusstsein um die Rolle Ihrer Gewerkschaft in der Förderung der LGBT-Gleichberechtigung zu stärken. Organisieren Sie **Seminare, Workshops** und **Vorträge** zu LGBT-Themen, um die Arbeit Ihrer Gewerkschaft in diesem Bereich sichtbar zu machen.
- 7 Machen Sie **LGBT-Themen** in allen Bereichen Ihrer Gewerkschaftsarbeit zum Thema, sodass sie über Ihre Entscheidungsgremien bis in die **Tarifverhandlungen** gelangen.
- 8 Nehmen Sie LGBT-Rechte und -Gleichberechtigung in die **Aus- und Weiterbildungsprogramme** Ihrer Gewerkschaft auf. Gewerkschaftsvertreter müssen über LGBT-Rechte Bescheid wissen, auch in Verhandlungen.
- 9 Machen Sie LGBT-Arbeitsplatzthemen zu einem Teil der Gleichstellungspolitik, die **mit Arbeitgebern** besprochen werden kann. Eine Verbesserung des Arbeitsumfelds von LGBT-Arbeitnehmer/innen kann nur in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern erreicht werden, um gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen.
- 10 Arbeiten Sie mit Gruppen der LGBT-Gemeinschaft und **NGOs** zusammen und organisieren Sie gemeinsame Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen.

Nähere Informationen über LGBT-Rechte in Ihrer Gewerkschaft erhalten Sie bei:

Diese Broschüre ist das Ergebnis des EG-finanzierten Projekts „Extending Equality“, das der EGB 2008 zusammen mit dem europäischen Regionalverband der International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europa) durchführte. Nähere Informationen zu diesem Projekt finden Sie im Bericht „Extending Equality: Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity“, der auf der EGB-Webseite auf Englisch und Französisch abrufbar ist: www.etuc.org/a/5244.

EGB

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brüssel
Tel.: +32 (0)2 2240411
Fax: +32 (0)2 2240454/5
E-Mail: etuc@etuc.org
Webseite: www.etuc.org



Extending Equality

Gewerkschaften in Aktion!

Gleichberechtigung, Respekt und Würde für LGBT-Arbeitnehmer/innen organisieren und fördern



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



EGB engagiert sich im Kampf gegen DISKRIMINIERUNG aufgrund sexueller Ausrichtung und Geschlechtsidentität

Der **EGB** steht in der Verteidigung von Menschenrechten, Gewerkschaftsrechten und Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer/innen an vorderster Front. Dieses Engagement schließt auch Gleichbehandlung, gleichen Respekt und gleiche Würde für lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Arbeitnehmer/innen (LGBT) mit ein.

Die **EU** sorgt für den gesetzlichen Rahmen zum Schutz von Arbeitnehmer/innen, die aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität diskriminiert werden. Zwei Richtlinien sind schon in allen EU-Mitgliedstaaten bindend: die Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) - die die sexuelle Ausrichtung abdeckt - und die Richtlinie zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG), die die Diskriminierung von Transsexuellen verbietet. Ein wirkungsvoller gesetzlicher Rahmen gegen Diskriminierung ist ein wesentliches Instrument zur Ausmerzung unfairer Behandlung, aber **Gesetze allein sind nicht genug**.

Studien haben gezeigt, dass Menschen in Europa - auch in Gewerkschaften - nicht wissen, dass sexuelle Ausrichtung einer der auf EU-Ebene anerkannten Gründe für Nichtdiskriminierung ist.

Auf seinem Kongress in **Sevilla** im Mai 2007 nahm der **EGB** ein **Aktionsprogramm** über 4 Jahre an, in dem er sich dazu verpflichtet:

- ↑ in Bewusstseinskampagnen zu diesen Themen zu investieren;
- ↑ effizienter gegen Vorurteile aufzutreten, die es in Gewerkschaften und bei deren Mitgliedern noch gibt;
- ↑ seine Aktionen und Aktivitäten zur Förderung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Praktiken zu intensivieren, die Diversität und Nichtdiskriminierung aufgrund sexueller Ausrichtung und Geschlechtsidentität in Gewerkschaften und am Arbeitsplatz fördern.

Gleichstellung im Bereich sexueller Ausrichtung und Geschlechtsidentität ist in den letzten Jahren für viele Gewerkschaften prioritär geworden.

LGBT-Gewerkschaftsaktivist/inn/en, die oft mit NGOs zusammenarbeiten, haben wiederholt betont, dass LGBT-Rechte Gewerkschaftsrechte sind und dass es unerlässlich ist, Probleme mit der LGBT-Chancengleichheit am Arbeitsplatz anzugehen.

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sexueller Ausrichtung und Geschlechtsidentität kann viele Formen annehmen ...

LGBT-Arbeitnehmer/innen ...

- ⊗ stoßen oft auf VERWEIGERUNG einer Beschäftigung und Entlassung sowie Diskriminierung bei der Einstellung, Weiterbildung und Beförderung.
- ⊗ sind oft UNSICHTBAR und fürchten sich vor ihrem „Coming out“, wenn sie in Bereichen wie Beförderung, Karriereentwicklung und Zugang zu Weiterbildung etc. diskriminiert werden. Das kann auch zu SELBSTAUSSCHLUSS führen, wobei eine LGBT-Person bestimmte Jobs oder Beschäftigung aus Angst vor Diskriminierung meidet.
- ⊗ leiden an homophober Belästigung (wenn ein Vorgesetzter oder Kollege z. B. unzumutbare Dinge von einem(r) Arbeitnehmer/in verlangt, oder es zu verbalem oder physischem Missbrauch kommt, oder wenn die Würde einer LGBT-Person durch einschüchterndes, feindliches oder beleidigendes Verhalten verletzt wird).
- ⊗ genießen NICHT dieselben VORTEILE wie Heterosexuelle: z. B. Elternurlaub, Umzugskosten, Pflege eines kranken Partners oder Trauerurlaub, Bildungs- oder andere Vorteile für Beschäftigte und deren Angehörige, kostenlose oder vergünstigte Waren und Dienstleistungen, Überlebensrentenpläne oder Vorteile aus Lebensversicherungen, und Krankenversicherung für Beschäftigte und deren Angehörige.

Aus all diesen Gründen müssen Gewerkschaften ihre Aktionen auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von LGBT-Arbeitnehmer/innen ausdehnen!

LGBT-Rechte sind Gewerkschaftsrechte,



weil LGBT-Rechte MENSCHENRECHTE sind und diese in den Aktivitäten der Gewerkschaften zentral stehen; Gewerkschaften können diese Themen heute nicht ignorieren;



Anwerbung und Organisation von LGBT-Arbeitnehmer/innen machen GEWERKSCHAFTEN STARK und repräsentativ für all ihre Mitglieder und Arbeitnehmer/innen;



Diskriminierung von LGBT-Arbeitnehmer/innen ist NICHT ANDERS als Diskriminierung anderer Gruppen (aufgrund von Alter, Rasse, Behinderung, Geschlecht, Religion);



Alle Arbeitnehmer/innen haben das Recht auf SCHUTZ vor Diskriminierung;



LGBT-Menschen sind am Arbeitsplatz oft unsichtbar und ihre Rechte werden ihnen vielleicht verweigert. Gewerkschaften müssen diese Arbeitnehmer/innen UNTERSTÜTZEN.