

Positionspapier Pride Biz Austria

Präambel

Pride Biz Austria engagiert sich für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender- und intergeschlechtliche Menschen in Wirtschaft und Arbeitswelt und fungiert als erste Anlaufstelle Österreichs für Unternehmen und Politik. Der Verband wurde initiiert von den Austrian Gay Professionals (AGPRO) und den Queer Business Women (QBW) und bündelt Aktivitäten im Bereich LGBTI im Business. Zu den Projekten gehören die Auszeichnung Meritus für engagierte Organisationen, das LGBT+ Business Forum, der Pride Biz Forschungspreis und die Pride Networking Lounge jeden Juni.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere der Artikel 21 („Nichtdiskriminierung“), legt die Prinzipien der Nicht-Diskriminierung fest, die auch im Arbeitsalltag voll umfänglich angewendet werden müssen. Demnach fordern wir alle Beteiligten am Wirtschafts- und Arbeitsleben, deren Vertretungsorganisationen und die Politik auf, dafür zu sorgen, dass auch am Arbeitsplatz Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität genauso bekämpft wird wie jene aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung oder des Alters.

Um Akzeptanz und Inklusion von LGBTI in Wirtschaft und Arbeitswelt zu stärken, braucht es entsprechende politische Rahmenbedingungen. Als Teil der Zivilgesellschaft sehen wir es als unsere Aufgabe, die Interessen von LGBTI-Personen in Wirtschaft und Arbeitswelt zu vertreten und wenden uns mit konkreten Vorschlägen in folgenden Bereichen an die Politik:

- Nationalen Aktionsplan gegen Diskriminierung erstellen
- EU-Richtlinien konkret und nachvollziehbar umsetzen
- LGBTI-Organisationen in Dialog zum Gleichbehandlungsgesetz einbinden
- Für einen diskriminierungsfreien Öffentlichen Dienst sorgen
- Anerkennung von Regenbogenfamilien in der EU sicherstellen
- Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen verhindern
- Charta der Vielfalt unterstützen
- Diversitäts-Engagement von Unternehmen belohnen
- Zertifizierung für LGBTI-freundliche Unternehmen schaffen
- Antidiskriminierungsbeauftragte in Großunternehmen vorsehen
- Ein inklusives Betriebsumfeld für intergeschlechtliche und Transgender-Personen schaffen
- Diskriminierung von Menschen mit HIV unterbinden

Details dazu beschreiben wir auf den Folgeseiten.

Themen

In diesen Bereichen sehen wir Handlungsbedarf und haben dazu konkrete Vorschläge formuliert:

Nationalen Aktionsplan gegen Diskriminierung erstellen

Wir fordern einen Nationalen Aktionsplan mit dem Ziel, Österreich zum weltweit attraktivsten Standort für LGBTI-Personen zu machen. Konkrete Maßnahmen sollen dafür sorgen, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und/oder Identität am Arbeitsplatz der Vergangenheit angehört. Dazu zählen z. B. ein niederschwelliger Zugang zu Info-Material für Unternehmen und Schulungsangebote. Bei den Maßnahmen sollen die unterschiedlichen Lebensphasen (z. B. Lehre, Praktikum, fortgeschrittenes Alter, vor der Pensionierung) berücksichtigt werden.

EU-Richtlinien konkret und nachvollziehbar umsetzen

Die Europäische Kommission hält in einem Evaluierungsbericht über die Umsetzung des Europäischen Gleichbehandlungsrechtes in Österreich (Stand 2018) fest, dass die Richtlinien sorgfältig und vollständig unter Beachtung der systemischen Erfordernisse des bestehenden Zivilrechtes und des Rechtes zur Durchsetzung von Zivilrecht in österreichisches Recht integriert wurden. Allerdings lassen diese Gesetze den Gerichten erheblichen Spielraum bei der Interpretation. Im Sinne transparenter und leicht verständlicher Rechtsnormen fordern wir, diese einfacher nachvollziehbar und damit besser anwendbar zu machen.

LGBTI-Organisationen in Dialog zum Gleichbehandlungsgesetz einbinden

Paragraph 62 des Gleichbehandlungsgesetzes und Paragraph 20d des Bundesgleichbehandlungsgesetzes legen fest, dass der Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin mindestens einmal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen zu führen hat. Ziel dieses Dialogs ist es, Diskriminierungen zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu fördern. Pride Biz Austria steht bereit, an diesem Dialog mitzuwirken, und fordern den Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin auf, LGBTI-Organisationen aktiv in diesen Dialog einzubinden.

Für einen diskriminierungsfreien Öffentlichen Dienst sorgen

Rund 685.000 Österreicherinnen und Österreicher arbeiten für die Öffentliche Hand. Der Staat ist somit der größte Arbeitgeber im Land. Pride Biz Austria fordert deshalb verstärkte Anstrengungen, Diversity Management als wichtige gemeinsame Organisationsstrategie in öffentlichen Einrichtungen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene einzusetzen. Sexuelle Orientierung und Identität sollen neben anderen Dimensionen der Diversität eine zentrale Rolle in dieser Strategie einnehmen. In allen Bundesministerien und Landesregierungen sollen ferner in Zukunft Diversitätsverantwortliche auf Vielfalt bei der Einstellung neuer Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter achten.

Anerkennung von Regenbogenfamilien in der EU sicherstellen

Die Europäische Union hat das Ziel formuliert, einen gemeinsamen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts zu verwirklichen. Dieses Ziel muss für alle Menschen Wirklichkeit werden, auch für Personen aus der LGBTI-Community. Deshalb fordern wir im gesamten EU-Raum eine lückenlose gegenseitige Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Ehen, eingetragenen Partnerschaften, Adoptionen und anderen familienrechtlichen Akten.

Diskriminierung bei Gütern, Dienstleistungen und Gesundheitsleistungen verhindern

Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist in Österreich in Beschäftigung und Beruf gegeben. Anders sieht es außerhalb der Arbeitswelt aus, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie etwa Wohnraum oder in der Gastronomie. Hier schützt das österreichische Recht nur vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder von Behinderung. Das hat zur Folge, dass beispielsweise der Betreiber eines Hotels einem schwulen Paar den Zutritt verweigern darf, er aber seine Angestellten vor Beschimpfungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung durch Hotelgäste schützen muss. Auch der Gesundheitsbereich ist zu öffnen, d. h. alle Leistungen der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherungen (z. B. Krankengeld, Wochengeld, Familienbeihilfe) sind LGBTI-Personen diskriminierungsfrei zur Verfügung zu stellen. Wir fordern deshalb eine Angleichung des LGBTI-Diskriminierungsschutzes an die anderen Dimensionen.

Charta der Vielfalt unterstützen

Bereits rund 260 Unternehmen und andere Organisationen haben in Österreich die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennen sich zu Diversität und Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft. Wir fordern die österreichische Bundesregierung auf, die Charta der Vielfalt aktiv zu unterstützen und für sie einzutreten, um ihr noch mehr Gewicht zu verleihen.

Diversitäts-Engagement von Unternehmen belohnen

Betriebe, die Vielfalt fördern, sollen dafür belohnt werden. Daher muss die Politik Rahmenbedingungen schaffen, die Diversitäts-Management und Inklusion für Unternehmen attraktiv machen. Dazu gehören Förderungen und steuerliche Anreize genauso wie die Gestaltung der Kriterien bei öffentlichen Auftragsvergaben. Diese Rahmenbedingungen sollen im Sinne der Strategie zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen gestaltet werden.

Zertifizierung für LGBTI-freundliche Unternehmen schaffen

Wir fordern die Schaffung eines staatlichen Gütesiegels für LGBTI-freundliche Unternehmen, das ähnlich den ISO-Zertifizierungen nach klar definierten Kriterien vergeben und mit periodischen Audits überprüft wird.

Antidiskriminierungsbeauftragte in Großunternehmen vorsehen

Häufig findet Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und Identität am Arbeitsplatz statt. Damit sich Betroffene effizient wehren können, fordern wir, dass Betriebe ab einer Größe von 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beauftragte für Antidiskriminierung verpflichtend einzusetzen haben (analog zu den Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesverwaltung). Opfer können sich anonym an sie wenden, erhalten Informationen und weitere Hilfestellungen.

Ein inklusives Betriebsumfeld für intergeschlechtliche und Transgender-Personen schaffen

Unternehmen haben neben der selbstverständlichen Verantwortung, Angriffe und Mobbing gegen intergeschlechtliche und Transgender-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zu unterbinden, auch die Aufgabe, indirekte Diskriminierung zu erkennen, zu beseitigen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und insbesondere Personalverantwortliche zu sensibilisieren. Geschlechtsstereotype sind daher z. B. in internen Dokumenten oder bei der Auswahl der Firmenkleidung zu vermeiden, Maßnahmen wie die Einrichtung von genderneutralen Toiletten zu forcieren. Außerdem soll die interne und externe Unternehmenskommunikation (E-Mails, Stellenausschreibungen, etc.) genderneutral formuliert werden und der erfasste Geschlechtseintrag von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sowie Kunden und Kundinnen einfach adaptierbar sein, bzw. bestenfalls nicht erfasst werden.

Diskriminierung von Menschen mit HIV unterbinden

Moderne Medikamente und eine bessere medizinische Versorgung steigern die Lebenserwartung von mit HIV infizierten Personen. Inzwischen leben und arbeiten sie wie andere gesunde Menschen. Viele werden fast ebenso alt wie der Durchschnitt der Bevölkerung. Schwerer als die gesundheitlichen Folgen wiegen für Menschen mit HIV mittlerweile Diskriminierung und damit verbundene psychische Probleme (Angst, Depression etc.). Auch im Arbeitsleben erfahren sie immer wieder Benachteiligungen. Wir rufen Arbeitgeber auf, für ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag zu sorgen und der Diskriminierung von Menschen mit HIV und anderen chronischen Erkrankungen entschieden entgegenzutreten. Darüber hinaus sollen für Opfer von Diskriminierung Beschwerdestellen mit geschulten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eingerichtet, in Managementschulungen aktuelle Kenntnisse über HIV aufgenommen und bei Einstellungs- und betriebsärztlichen Untersuchungen auf HIV-Tests bzw. die Frage nach einer HIV-Infektion verzichtet werden.