

Unsere Forderungen

Präambel

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 21 („Nichtdiskriminierung“), legt die Prinzipien der Nichtdiskriminierung fest, die auch im Arbeitsalltag vollumfänglich angewendet werden müssen.¹ Demnach fordern wir alle Beteiligten am Wirtschafts- und Arbeitsleben, deren Vertretungsorganisationen und die Politik auf, dafür zu sorgen, dass gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz genauso vorgegangen wird wie gegen jene aufgrund anderer Faktoren wie etwa des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung oder des Alters.

Um Akzeptanz und Inklusion von LGBTIQ+² in Wirtschaft und Arbeitswelt zu stärken, braucht es klare politische Rahmenbedingungen. Als Teil der Zivilgesellschaft sehen wir es als unsere Aufgabe, die Interessen der LGBTIQ+ Community in diesen Kontexten zu vertreten und wenden uns mit konkreten Forderungen in folgenden Bereichen an die Politik:

- 1. Unterstützung der Charta der Vielfalt**
- 2. Schaffung von Anreizen für Diversitäts-Engagement in Unternehmen**
- 3. Entwicklung einer Zertifizierung für LGBTIQ+ freundliche Unternehmen**
- 4. „Levelling-up“: Erhöhung des Schutzniveaus von LGBTIQ+ Personen vor Diskriminierung**
- 5. Schaffung eines Verbandsklagerechts für die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**
- 6. Verpflichtung zum Einsatz von Antidiskriminierungsbeauftragten in Großunternehmen**
- 7. Einbindung von LGBTIQ+ Organisationen in den Dialog zum Bundesgleichbehandlungsgesetz**
- 8. Schaffung eines Nationalen Aktionsplans gegen Diskriminierung**
- 9. Aufnahme sexueller Orientierung in den Gleichbehandlungssatz der österreichischen Bundesverfassung**
- 10. Gewährleistung eines diskriminierungsfreien öffentlichen Dienstes**
- 11. Sicherstellung der Anerkennung von Regenbogenfamilien in der EU**
- 12. Gewährleistung eines inklusiven Betriebsumfelds für intergeschlechtliche und Transgender-Personen**
- 13. Verbot sogenannter „Konversionstherapien“**

¹ [European Union Agency for Fundamental Rights](#)

² Die englische Abkürzung „LGBTIQ+“ steht für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer“, also lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen.

Unsere Forderungen im Detail

In diesen Bereichen sehen wir konkreten Handlungsbedarf und haben daher entsprechende Forderungen formuliert:

1. Unterstützung der Charta der Vielfalt

Bereits rund 300 österreichische Unternehmen haben die Charta der Vielfalt der WKO und WKW unterzeichnet und bekennen sich damit zu Diversität sowie zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft.³ Wir fordern die österreichische Bundesregierung auf, die Charta der Vielfalt aktiv zu unterstützen und für sie einzutreten, um ihr noch mehr Bekanntheit und gesellschaftliches Gewicht zu verleihen.

2. Schaffung von Anreizen für Diversitäts-Engagement in Unternehmen

Betriebe, die Vielfalt fördern, sollen dafür belohnt werden. Daher fordern wir die Politik auf, Rahmenbedingungen zu schaffen, die aktives Diversitätsmanagement und gelebte Inklusion für Unternehmen attraktiv machen. Dazu gehören Förderungen und steuerliche Anreize ebenso wie die Gestaltung von entsprechenden Kriterien bei öffentlichen Auftragsvergaben. Diese Rahmenbedingungen sollen im Sinne der Strategie zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs; *Sustainable Development Goals*) der Vereinten Nationen⁴ sowie neuer Vorgaben hinsichtlich ESG-Strategien (*Environmental, Social and Governance*; Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) gestaltet werden.

3. Entwicklung einer Zertifizierung für LGBTIQ+ freundliche Unternehmen

Die EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD; *Corporate Sustainability Reporting Directive*) und einige ESG-Ratingagenturen verlangen von Unternehmen bereits erweiterte Angaben zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI; *Diversity, Equity and Inclusion*). In der Regel sind das Kennzahlen zu Gender, Altersstruktur und Behinderung, teilweise auch Angaben zu Strategien zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt. Während hier zwar explizit sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität genannt werden, bleibt doch im Prinzip offen, welche konkreten Maßnahmen ein Unternehmen setzt.

Unternehmen können sich zudem mit den Managementsystemzertifizierungen ÖNORM S2501 und ISO 30.415 zertifizieren lassen. Mit diesen Zertifizierungen wird die ganzheitliche Umsetzung von DEI-Maßnahmen sichergestellt. Mit einer Zertifizierung erfüllen Unternehmen zwar grundsätzlich zuvor genannte Strategieerfordernisse, eine Zertifizierung lässt aber in gewissen Dimensionen – insbesondere LGBTIQ+ – offen, welche konkreten Maßnahmen zu setzen sind.

Wir fordern daher die Entwicklung eines staatlichen Gütesiegels für LGBTIQ+ freundliche Unternehmen, das nach klar definierten Kriterien vergeben und bei dem die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu LGBTIQ+ mittels periodischer Audits überprüft wird.

4. „Levelling-up“: Erhöhung des Schutzniveaus von LGBTIQ+ Personen vor Diskriminierung

Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist in Österreich durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)⁵ in Beschäftigung und Beruf gegeben. Anders sieht es außerhalb der Arbeitswelt, also etwa beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie Wohnraum, Versicherungs- und Bankdienstleistungen, im Gesundheitssektor, in der Hotellerie oder in der Gastronomie aus: Hier schützt das

³ [Wirtschaftskammer Österreich](#)

⁴ [Vereinte Nationen](#)

⁵ [Rechtsinformationssystem des Bundes – GIBG § 62a](#)

österreichische Recht ausschließlich vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung.

Das hat zur Folge, dass beispielsweise ein_e Hotelbetreiber_in einem gleichgeschlechtlichen Paar den Zutritt verweigern darf, die eigenen Angestellten aber gleichzeitig vor Beschimpfungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung per Gesetz geschützt sind. Auch der diskriminierungsfreie Zugang zu den Angeboten und Leistungen des Gesundheitssektors und der Sozialversicherung sowie Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich sind sicherzustellen. Wir fordern deshalb eine Angleichung des Diskriminierungsschutzes für Personen aller sexuellen Orientierungen an jene der schon jetzt umfassend geschützten Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung – das sogenannte „Levelling-up“.

Daran anschließend fordern wir, dass der Schutzgrund „Geschlecht“ im III. Teil des GIBG zukünftig jedenfalls auch Geschlechtsidentität, -ausdruck und -merkmale umfasst.

5. Schaffung eines Verbandsklagerechts für die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Wir fordern die Schaffung eines Verbandsklagerechts für die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch, um gegen diskriminierende bzw. belästigende Aussagen auch ohne ein persönlich identifizierbares Opfer wirksam vorgehen zu können.

6. Verpflichtung zum Einsatz von Antidiskriminierungsbeauftragten in Großunternehmen

Häufig findet Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz statt. Damit sich Betroffene effektiv dagegen wehren können, fordern wir, dass Betriebe ab einer Größe von 250 Mitarbeiter_innen verpflichtend Beauftragte für Antidiskriminierung einzusetzen haben (analog zu Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesverwaltung). Betroffene sollen sich anonym an diese Beauftragten wenden können und von ihnen konkrete Informationen sowie weitere Hilfsleistungen erhalten.

7. Einbindung von LGBTIQ+ Organisationen in den Dialog zum (Bundes-) Gleichbehandlungsgesetz

§ 62 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)⁶ und § 20d des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG)⁷ legen fest, dass der_die Bundeskanzler_in 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. Wir fordern das Bundeskanzleramt auf, LGBTIQ+ Organisationen, die sich im Bereich Wirtschaft und Arbeitswelt engagieren, aktiv in den Dialog zum (Bundes-)Gleichbehandlungsgesetz einzubinden und stehen jederzeit gerne bereit, um an diesem mitzuwirken.

8. Schaffung eines Nationalen Aktionsplans gegen Diskriminierung

Wir fordern einen Nationalen Aktionsplan mit dem Ziel, Österreich zum weltweit attraktivsten Standort für LGBTIQ+ Personen zu machen. Konkrete Maßnahmen sollen dafür sorgen, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität insbesondere auch in der Wirtschaft und am Arbeitsplatz schnellstmöglich der Vergangenheit angehört. Dazu zählen zum Beispiel ein niederschwelliger Zugang zu Information für Unternehmen sowie Schulungsangebote. Bei jeglichen Maßnahmen gilt es

⁶ [Rechtsinformationssystem des Bundes – B-GIBG](#)

⁷ [Rechtsinformationssystem des Bundes – B-VG](#)

die unterschiedlichen Lebensphasen (z. B. Lehre, Praktikum, fortgeschrittenes Alter, vor der Pensionierung, etc.) zu berücksichtigen.

9. Aufnahme sexueller Orientierung in den Gleichbehandlungssatz der österreichischen Bundesverfassung

Wir fordern ein Einbinden von sexueller Orientierung in Art. 7 Abs. 1 B-VG⁸, der aktuell wie folgt lautet:

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

10. Gewährleistung eines diskriminierungsfreien öffentlichen Dienstes

Immerhin rund 365.000 Personen arbeiten hierzulande im staatlichen Sektor (Stand 2021/22).⁹ 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 Geschlechtsidentität sollten neben anderen Dimensionen der Diversität eine zentrale Rolle in dieser Strategie einnehmen. In allen Bundesministerien und Landesregierungen gilt es außerdem, Diversitätsverantwortliche zu ernennen, die eine adäquate Berücksichtigung von Fragen der Vielfalt bei der Einstellung neuer Verwaltungsmitarbeiter_innen sicherstellen.

11. Sicherstellung der Anerkennung von Regenbogenfamilien in der EU

Die Europäische Union hat das Ziel formuliert, einen gemeinsamen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts zu verwirklichen.¹⁰ Dieses Bestreben muss für alle Menschen Wirklichkeit werden – auch für Personen aus der LGBTIQ+ Community. Deshalb fordern wir im gesamten EU-Raum eine lückenlose gegenseitige Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Ehen, eingetragenen Partnerschaften, Adoptionen und anderen familienrechtlichen Akten. In diesem Sinne rufen wir die österreichische Bundesregierung dazu auf, sich dafür auf europäischer Ebene einzusetzen.

12. Gewährleistung eines inklusiven Betriebsumfelds für intergeschlechtliche und Transgender-Personen

Unternehmen haben neben der selbstverständlichen Verantwortung, Angriffe und Mobbing gegen intergeschlechtliche und Transgender-Mitarbeiter_innen zu unterbinden, auch die Aufgabe, indirekte Diskriminierung zu erkennen, zu beseitigen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und insbesondere Personalverantwortliche zu sensibilisieren. Geschlechterstereotype sind daher etwa in internen Dokumenten oder bei der Auswahl der Firmenkleidung aktiv zu vermeiden, während es Maßnahmen wie die Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten zu forcieren gilt. Außerdem soll die interne und externe Unternehmenskommunikation (E-Mails, Stellenausschreibungen, etc.) geschlechtsneutral formuliert werden. Das Geschlecht von Mitarbeiter_innen sowie Kund_innen soll bestenfalls gar nicht erst erfasst werden oder der entsprechende Eintrag zumindest durch jede Person selbst einfach zu bestimmen und adaptieren sein.

⁸ [Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport](#)

⁹ [Rechtsinformationssystem des Bundes – AEUUV](#)

¹⁰ [Europäische Bürgerinitiative](#)

13. Verbot sogenannter „Konversionstherapien“

Wir fordern von der Bundesregierung ein rechtsverbindliches Verbot sogenannter „Konversions-“ bzw. „Reparativtherapien“ in Österreich sowie den aktiven Einsatz für eine entsprechende Regelung auf EU-Ebene. Diese „Therapien“ entziehen sich jeglicher evidenzbasierten Wissenschaft und umfassen „Eingriffe, die darauf gerichtet sind, die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität und/oder den Geschlechtsausdruck von LGBTIQ+ Personen zu verändern, einzuschränken oder zu unterdrücken“¹¹. Derartige Maßnahmen mit diskriminierendem, erniedrigendem, schädlichem und betrügerischem Charakter wurden unter anderem von den Vereinten Nationen schon als Folter eingestuft¹² und auch von der EU aufs Schärfste verurteilt¹³. Das Europäische Parlament hat die EU-Mitgliedsstaaten bereits mehrmals zu einem Verbot dieser Praktiken aufgefordert.¹³ Wir fordern die österreichische Bundesregierung dazu auf, diesem Aufruf umgehend Folge zu leisten.

Über Pride Biz Austria

Pride Biz Austria engagiert sich für die Inklusion lesbischer, schwuler, bisexueller, transgender, intergeschlechtlicher und queerer Menschen in Wirtschaft und Arbeitswelt und fungiert dabei als erste Anlaufstelle Österreichs zu diesen Themen für Unternehmen, Organisationen und Politik.

Der Verband wurde von den Austrian Gay Professionals (AGPRO) und den Queer Business Women (QBW*) initiiert und bündelt Aktivitäten im Bereich LGBTIQ+ im Business-Kontext. Die Zusammenarbeit der beiden Vereine wurde bereits 2008 begründet und wird seit 2019 unter dem Namen Pride Biz Austria fortgeführt.*

Die Aktivitäten des Verbandes sind vielfältig: Jährlich findet etwa im Vorfeld der Wiener Regenbogenparade die „Pride Networking Lounge“ statt, die mit Good Practices inspiriert. Außerdem organisiert Pride Biz Austria in Zusammenarbeit mit IBM jedes Jahr das „LGBTIQ+ Business Forum“, das Weiterentwicklung für HR- und Diversity Management-Verantwortliche bietet. Der „Pride Biz Forschungspreis“ würdigt zudem alle zwei Jahre ausgezeichnete wissenschaftliche Arbeiten zum Thema LGBTIQ+ und alterniert dabei mit der Auszeichnung „Meritus“, die Organisationen prämiert, die sich für LGBTIQ+ Anliegen einsetzen.

Engagierten Unternehmen jeder Größe bietet der Verband außerdem ebenso wie Organisationen eine Partnerschaft als „Pride Biz Ally“ an. Zu den zahlreichen Vorteilen einer solchen Rolle als Ally zählen unter anderem Sichtbarkeit für ihre LGBTIQ+ Diversity-Maßnahmen sowie Zugang zu einem inspirierenden Netzwerk, einer stetig wachsenden Wissensplattform und zum mehrmals jährlich stattfindenden exklusiven Ally-Austauschformat „Pride Biz Circle“.

¹¹ [Vereinte Nationen – Büro des Hochkommissars für Menschenrechte \(OHCHR\)](#)

¹² [Europäisches Parlament](#)

¹³ [Rechtsinformationssystem des Bundes – GIBG](#)