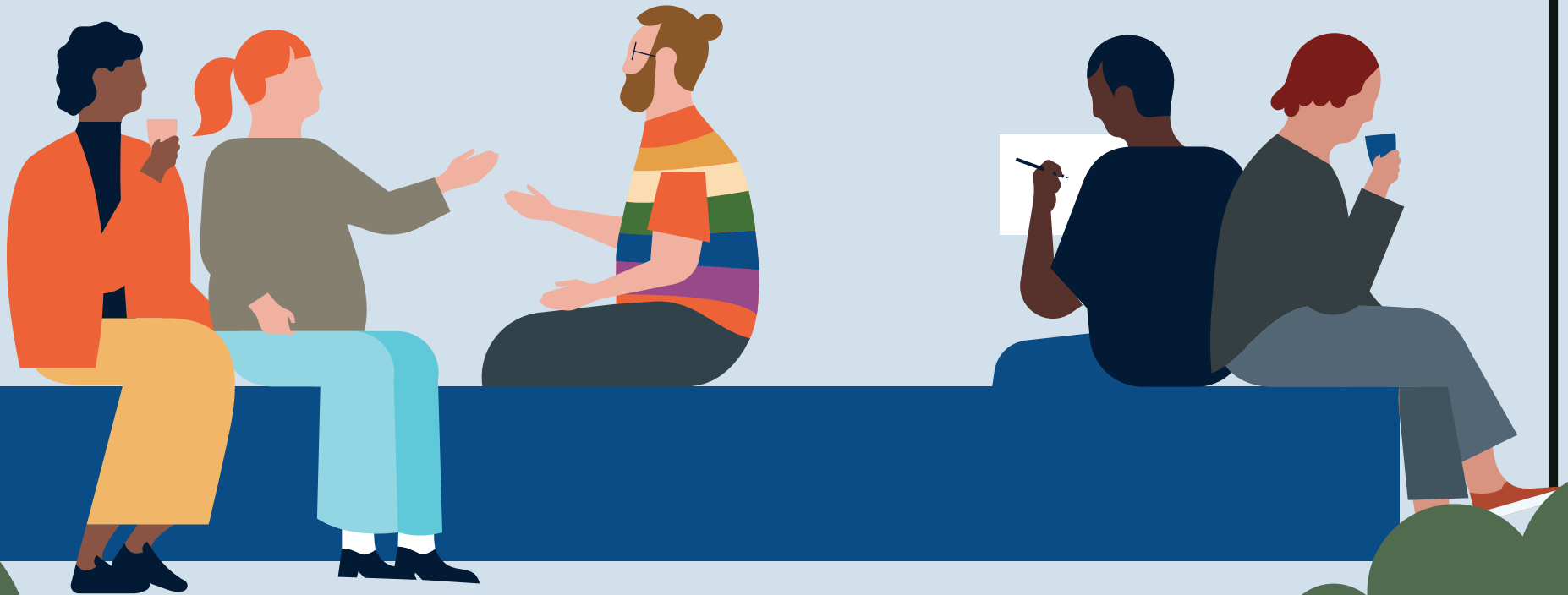


Wir müssen reden – über LGBTQIA+



Was heißt eigentlich LGBTQIA+?

Viele Menschen wissen nicht, was diese Abkürzung bedeutet, dabei bedeutet sie für viele Menschen viel. Eine aktuelle Studie zeigt, dass 64% der Deutschen keinen einzigen Buchstaben dieses Akronyms definieren können¹. 82 Prozent der Generation 55+ geben sogar an, sich in LGBTQIA+-Fragen gar nicht auszukennen.

Warum ist diese Abkürzung nun so wichtig? Weil sie für die queere Gemeinde steht. Für Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten, die auch heute noch für ihre Rechte und ihre Anerkennung kämpfen müssen. Ob lesbisch, schwul, trans, asexuell oder nicht-binär, 31 Prozent von ihnen haben bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren², wurden etwa bei Beförderung oder Gehaltsverhandlungen benachteiligt. 25 Prozent erleben immer wieder systemische Ausgrenzung oder Mikroaggressionen wie herabwürdigende Witze. Und wir in Deutschland? Viele von uns fühlen sich unsicher in Gesprächen über das Thema (96 Prozent). Über die Hälfte von uns weiß nicht, was „queer“ bedeutet und nur wenige kennen persönlich Menschen aus dem LGBTQIA+-Umfeld.

Mit diesem kleinen Lexikon wollen wir versuchen zu helfen: Hier werden die wichtigsten Begriffe kurz erklärt und es gibt wertvolle Tipps, wie man zum „Ally“ wird. Zum Verbündeten, der im Alltag „Stopp“ sagt zu Diskriminierung – und uns damit alle dem Ziel näherbringt: einer offenen und gleichberechtigten Gesellschaft.

P.S. Wir sind uns bewusst: Sprache wandelt sich. Früher war „queer“ ein Schimpfwort, heute tragen viele der Queers das Attribut mit Stolz. Und sie diskutieren selbst, ob die Abkürzung LGBTQ oder LGBTQIA+ heißen soll. Wir denken, in der langen Version liegt momentan die inklusivste Lösung.



¹ Im Rahmen der Studie wurden von YouGouv im Auftrag von LinkedIn in Deutschland 2.070 Erwachsene im Alter von 18 bis 55 Jahren befragt; Erhebungszeitraum: 02. bis 04.06.2021.

² In den USA wurde eine Studie von LinkedIn zum Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz durchgeführt, <https://blog.linkedin.com/2021/june/1/what-you-can-do-to-support-lgbtq-employees-year-round>.

„Alle zu meinen, bedeutet nicht, alle anzusprechen und zu erreichen.“

Stuart Cameron, CEO und Gründer der UHLALA Group

Alle Menschen zu meinen, bedeutet nicht gleichzeitig, auch alle anzusprechen und zu erreichen. Doch nur wer sich angesprochen fühlt, fühlt sich auch wertgeschätzt. Deswegen sind Aufklärung und Awareness so wichtig und müssen viel bewusster ein- und umgesetzt werden.

Für LGBTQIA+ am Arbeitsplatz ist das ganz besonders wichtig: Über 30% von ihnen erleben im Beruf Diskriminierung und knapp 60% trauen sich nicht, dort offen zu ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität zu stehen. Hier braucht es Awareness, Offenheit und Vorbilder, die Mut machen.



LGBTQIA+



LGBTQIA+ (Communities aka Queer Community) ist ein Akronym, das verschiedene sexuelle und geschlechtliche Identitäten darstellt.

Es steht für:

- Lesbian (Lesbisch)
- Gay (Schwul)
- Bisexual (Bisexuell)
- Trans (Transgender)
- Queer/Questioning (Queer)
- Inter (Intergeschlechtlichkeit)
- Asexual (Asexuell)

Das +-Symbol zeigt an, dass es viele weitere Möglichkeiten gibt, geschlechtlich, sexuell oder körperlich vielfältig zu sein. Deshalb gibt es auch Variationen dieses Akronyms, die du bestimmt schon mal gehört hast.

Der Begriff „queere Community“ wird verwendet, um sexuelle und geschlechtliche Identitäten zu beschreiben, weil er oft als der inklusivste Begriff gesehen wird für die vielen Möglichkeiten, wie Menschen sich identifizieren und ihre Identität ausdrücken können.

Sexualitäten

- **Sexuelle Identität:** bedeutet, wie man sich selbst sexuell erlebt und ausdrückt – einschließlich der Personen, zu denen man sich hingezogen fühlt und mit denen man emotionale, romantische, körperliche und/oder sexuelle Beziehungen haben möchte.
- **Asexuell:** jemand, der:die keine sexuelle Anziehung empfindet oder diese nur selten (z. B. grey-asexuell) oder in bestimmten Situationen (wie nach Aufbau einer starken emotionalen Bindung = demisexuell) empfindet
- **Bisexuell:** jemand, der:die sich zu zwei oder mehr Geschlechtern romantisch und/oder sexuell hingezogen fühlt

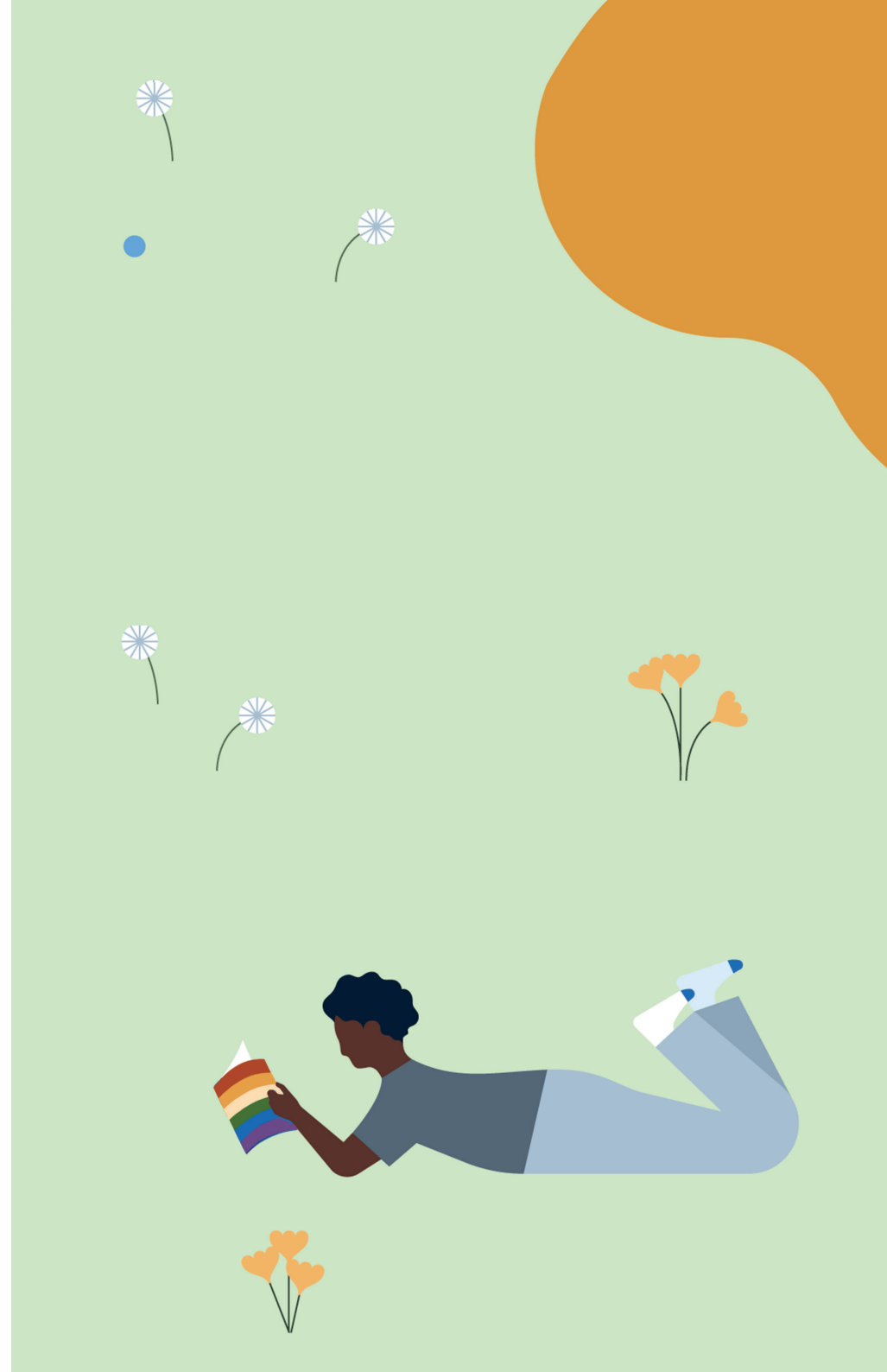


- **Heterosexuell oder straight:** Menschen, die sich emotional, romantisch, körperlich und sexuell zu Menschen des anderen biologischen Geschlechts (m/w) hingezogen fühlen.
- **Homosexuell oder schwul/lesbisch:** emotionale, romantische, körperliche und sexuelle Anziehung von Menschen des gleichen Geschlechts.
- **Pansexuell:** mögliche Anziehung zu jedem oder allen Geschlechtern. Einfach ausgedrückt: Das Geschlecht einer Person hat keinen Einfluss darauf, ob du jemanden attraktiv findest oder nicht.



Geschlechter

- **Gender/Geschlechtsidentität:** Beschreibung der gefühlten Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Unser Geschlecht kann durch unsere Geschlechtsidentität (z. B. Pronomen), unser biologisches Geschlecht (z. B. Hormone, Genitalien) und unseren Geschlechtsausdruck (z. B. Verhalten/Kleidung) verstanden, erlebt und gezeigt werden.
- **Zugewiesenes Geschlecht oder "Assigned Sex":** Das Geschlecht und die Geschlechtszugehörigkeit, die von einem Arzt bei der Geburt zugewiesen werden, normalerweise basierend auf den Geschlechtsmerkmalen (z. B. Genitalien). Menschen können mit intergeschlechtlichen Merkmalen geboren werden.
- **Cisgender:** Übereinstimmung von Geschlechtsidentität und dem Geschlecht, das einer Person bei der Geburt zugewiesen wird.
- **Nicht-binär oder non-binary:** bedeutet, dass jemand sich nicht in das herkömmliche, streng zweigeteilte Geschlechtersystem (m/w) einordnen kann oder will. Ein synonyme Begriff ist genderqueer.
- **Trans/Transgender:** Menschen, deren Geschlechtsidentität sich von dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht/Gender unterscheidet. Eine Transgender-Person kann zur Identitätsbeschreibung verschiedene Wörter (transman/transwoman/trans Frau/trans Mann) oder männliche, weibliche oder andere nicht-binäre Bezeichnungen verwenden.
- **Geschlechtsdysphorie:** Unbehagen, das Menschen empfinden können, wenn ihr zugewiesenes Geschlecht und ihre Geschlechtsidentität nicht übereinstimmen. („Sich falsch fühlen“ im eigenen Körper)



Inter

Intersex: Eine Person wird mit Chromosomen, Fortpflanzungsorganen oder Genitalien geboren, die nicht den medizinischen oder sozialen Erwartungen eines männlichen oder weiblichen Körpers entsprechen. Zum Beispiel kann eine Person einen männlichen Körper zu haben scheinen, aber weibliche Genitalien oder Fortpflanzungsorgane im Inneren besitzen.

Endosex: Gegenteil von Intersex. Eine Person besitzt angeborene körperliche Geschlechtsmerkmale, die dem entsprechen, was für weibliche oder männliche Körper erwartet wird.



Diskriminierung

- **Heteronormativität:** bezeichnet eine Weltanschauung, welche die Heterosexualität als soziale Norm postuliert: heterosexuell = „normal“. Beinhaltet die Forderung, dass Menschen immer heterosexuell sein und nur das andere Geschlecht daten sollten.
- **Cisnormativismus und Cissexismus:** Grundannahme, dass Menschen cisgeschlechtlich sind und cisgender die Norm ist. Demnach sollte die Geschlechtsidentität von Menschen immer mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.
- **Gender-binär oder gender binary:** Verbreitete Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gibt, mit denen sich Menschen identifizieren: männlich oder weiblich. Die Geschlechterbinarität ist eine der am schwersten zu verändernden Vorstellungen in der Gesellschaft, obwohl sie die Lebenserfahrungen und -geschichten vieler Menschen ausschließt.
- **Homophobie/Biphobie/Transphobie:** Alle absichtlichen Formen von Gewalt (physisch wie psychisch) gegenüber Menschen, die sich als schwul, lesbisch oder bisexuell identifizieren bzw. trans sind.
- **Internalisierte Homophobie/Biphobie/Transphobie:** negative Einstellungen gegenüber sich selbst aufgrund von sexueller und/oder geschlechtlicher Diversität. Die Person fühlt sich möglicherweise unwohl oder missbilligt ihre eigene Sexualität oder Geschlechtsidentität.
- **Microaggression:** (Unbeabsichtigte) Formen der Diskriminierung von Menschen, die als Minderheit oder "anders" angesehen werden. Sie kann geschrieben, gesagt oder auf andere nonverbale Weise ausgedrückt werden (z. B. nur heterosexuelle Paare zusammen tanzen lassen). Mikro-Angriffe wirken abwertend und können auf Dauer die psychische Gesundheit der Betroffenen gefährden.
- **Misgendering:** Eine Person verwendet eine Sprache, die nicht der Geschlechtsidentität der Person entspricht, mit der (oder über die sie) spricht. Zum Beispiel: Verwendung des falschen Pronomens gegenüber einer Trans Person.



Was ist ein Ally?

Ally (Verbündeter) bezeichnet Personen, die Teil einer privilegierten Gruppe (z. B. heterosexuell, cisgender, endosexuell) und die Freund:in, Fürsprecher:innen oder Unterstützer:innen für LGBTQIA+-Menschen und ihrer Rechte sind. Allies helfen, Heterosexismus, Cissexismus und Stigmatisierung zu überwinden, indem sie andere Menschen aktiv aufklären.



Wie kann ich ein guter Ally sein?



1. Sei offen, höre zu und zeige Interesse, auch wenn es dir schwerfallen sollte, eine Geschlechtsidentität oder Sexualität nachzuvollziehen.
2. Wenn du unsicher über die (Hinter-)Gründe von Themen bist, solltest du dich als Ally selbst weiterbilden, recherchieren, lesen und zuhören, und erst dann informierte Fragen stellen. Erwarte nicht, alles von queeren Menschen erklärt zu bekommen.
3. Gehe nicht davon aus, dass alle deine Freund:innen und Arbeitskolleg:innen heterosexuell sind. Jemand, der dir nahesteht, könnte nach Unterstützung in ihrem Coming-out-Prozess suchen. Wenn du keine Vorurteile zeigst, kannst du ihm:ihr den Raum geben, den er:sie braucht.
4. Anti-LGBTQIA+-Kommentare und -Witze sind ein No-Go! Lass deine Freund:innen, Familie und Arbeitskolleg:innen wissen, dass du dergleichen beleidigend findest.
5. Konfrontiere dich mit deinen eigenen Vorurteilen, auch wenn es unangenehm ist.
6. Verteidige LGBTQIA+-Freunde gegen Diskriminierung – sowohl online als auch im „echten“ Leben!
7. Indem du in deiner E-Mail-Signatur oder im LinkedIn Profil Pronomen angibst, de-stigmatisierst du auch die Pronomen-Angabe für trans oder nicht-binäre Personen.

„Beziehungen basieren auf Vertrauen.“

Josh Graff, Managing Director, EMEA & LATAM @ LinkedIn

Für mich war mein Coming-Out eine wirklich gute Erfahrung. Es hat mich zu einem glücklicheren Menschen, einem produktiveren Mitarbeiter und einer besseren Führungskraft gemacht. Ich bin davon überzeugt, dass Menschen am produktivsten bei der Arbeit sind und ihr Bestes geben können, wenn sie authentisch sind und sich nicht gezwungen fühlen, irgendwelche Aspekte ihrer Identität zu verbergen. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie anstrengend es ist, ein Geheimnis zu bewahren. Es wirkt sich auf alle Aspekte des Lebens aus: Ich erinnere mich deutlich daran, wie anstrengend es oft in der Arbeit war, und wie das Verbergen meiner sexuellen Identität meine Fähigkeit beeinträchtigte, Beziehungen zu Kolleg:innen und Kund:innen aufzubauen. Beziehungen basieren auf Vertrauen. Wie kann man also eine professionelle Beziehung aufrechterhalten, wenn man ständig etwas vor seinen Mitmenschen verheimlicht?



Über LinkedIn

Mit über 740 Millionen Mitgliedern weltweit und über 16 Millionen Mitgliedern im deutschsprachigen Raum ist LinkedIn das größte soziale Netzwerk für beruflichen Austausch, Information, Inspiration, Weiterentwicklung und Jobs. Wir vernetzen berufstätige Menschen und helfen ihnen dabei, im Beruf erfolgreich und zufrieden zu sein. In der LinkedIn Community teilen unsere Mitglieder ihre Beiträge in einem professionellen Rahmen und unterstützen sich gegenseitig. Die Mitgliedschaft ist dabei für sie in großem Umfang kostenlos. In Deutschland beschäftigen wir mittlerweile über 120 Mitarbeiter auf die Standorte

München und Berlin verteilt. Unseren Kunden aus den Bereichen Recruitment, Marketing, Sales und Learning bieten wir umfassende Möglichkeiten, Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter sowie weitere geschäftliche Zielgruppen zu erreichen, für sich zu begeistern und zu entwickeln. Mit dem LinkedIn Economic Graph zeichnen wir die erste digitale Abbildung des weltweiten Arbeitsmarktes. Datenbasiert visualisieren wir gegenwärtige Trends in Echtzeit und laden Vertreter aus Politik, Wirtschaft und NGOs zur Diskussion darüber ein, wie wir als Gesellschaft auf die Veränderungen unserer Zeit reagieren können.

Pressekontakt

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz
Julia Christoph, E-Mail: jchristoph@linkedin.com

Quellen

[https://kidshelpline.com.au/teens/issues/lgbtiq-ultimate-dictionary#:~:text=LGBTIQA%2B%20\(communities%20or%20populations%20aka,and%20bodies%20in%20the%20community](https://kidshelpline.com.au/teens/issues/lgbtiq-ultimate-dictionary#:~:text=LGBTIQA%2B%20(communities%20or%20populations%20aka,and%20bodies%20in%20the%20community)
<https://echte-vielfalt.de/lebensbereiche/lgbtiq/was-ist-eigentlich-ein-ally-und-wie-kann-ich-einer-sein/#:~:text=Dagegen%20kann%20sich%20ein%20Ally,oder%20queer%2Dfeindliche%20Witze%20aussprechen>

<https://rainbowcenter.uconn.edu/wp-content/uploads/sites/2262/2019/01/LGBTQIA-Dictionary-FINAL-Spring-18.pdf>
<https://www.l-mag.de/news-1010/wer-ist-das-q-in-lgbtq.html>
<https://www.nonbinary.ch/was-ist-non-binaer/>
<https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2013/01/a-comprehensive-list-of-lgbtq-term-definitions/>
<https://www.glaad.org/resources/ally/2>