

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

E 006

Lfd.-Nr. 1086

Gewerkschaft ver.di

Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern

Empfehlung der Antragsberatungskommission
Annahme

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1 Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von
2 Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern ist für den
3 DGB untrennbarer Bestandteil des weltweiten Kampfes für
4 Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Ge-
5 sellschaft insgesamt. Nur in einem Umfeld, das die Talente
6 und die Fähigkeiten aller nutzt und das Prinzip der Gleichbe-
7 handlung lebt und offensiv durchsetzt, kann ein solidarisches
8 Klima entstehen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund der
9 sexuellen Identität ist unter keinen Umständen zu rechtfertigen.

10
11
12 Wichtige Erfolge zum Abbau rechtlicher Benachteiligungen,
13 für die der DGB in den letzten Jahren eingetreten ist, sind das
14 für gleichgeschlechtliche Paare am 1. August 2001 in Kraft
15 getretene Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) und das auf-
16 grund EU-Richtlinien am 18. August 2006 in Kraft getretene
17 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Gesetze
18 sollten zur Akzeptanz und Respekt gleichgeschlechtlicher
19 Lebensweisen beitragen. Ihre Verbindlichkeit ist aber noch
20 nicht ins allgemeine Bewusstsein gedrungen. Das LPartG
21 fordert zwar gleiche Pflichten, gewährt aber nur mindere
22 Rechte im Verhältnis zu Eheleuten. Das AGG verbietet zwar
23 Diskriminierungen (auch) aufgrund der „sexuellen Identität“,
24 es ist aber nur ein Instrument, das im besten Fall seine
25 Wirkung entfalten kann, wenn alle am betrieblichen Gesche-
26 hen Beteiligten es mit voller Überzeugung anwenden.
27 Notwendig war zum Beispiel ein langwieriges Klageverfahren
28 mit gewerkschaftlicher Unterstützung, um beim Bundes-
29 arbeitsgericht den „Ehegattenzuschlag“ (BAT) für eingetra-
30 gene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner durchzusetzen oder
31 beim Bundesverfassungsgericht im letzten Jahr die Gleichbe-
32 handlung von Lebenspartnern mit Ehegatten in der Zusatzver-
33 sorgung (VBL) zu erreichen. Im Familien- und im Erbschafts-
34 recht werden Lesben und Schwule noch immer als „Menschen
35 zweiter Klasse“ behandelt.

36
37 Die Kriminalisierung und Tabuisierung von Homosexualität in
38 der Vergangenheit wirkt bis heute in Deutschland nach, in-
39 dem Lesben und Schwule noch immer um Gleichbehandlung
40 kämpfen müssen und ihre Lebensweise zu oft nur als gedul-
41 dete „Randerscheinung“ hingenommen wird. Die Ende 2009
42 veröffentlichte Studie des Bielefelder Instituts für Konflikt- und
43 Gewaltforschung und der Amadeu Antonio Stiftung zu

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

44 „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Europa“ kam
45 zum Ergebnis, dass rund 40 Prozent der Deutschen
46 Homosexualität noch immer für „unmoralisch“ halten; ent-
47 sprechend lehnen sie auch eine gleichgeschlechtliche Ehe ab.
48 Unter Schülern ist „schwule Sau“ ein gebräuchliches Schimpf-
49 wort. Anfeindungen und gewaltsame Übergriffe wegen der
50 sexuellen Identität sind zunehmend wahrnehmbare Er-
51 scheinungsformen menschenfeindlicher Verachtung, mit de-
52 nen Lesben, Schwule und Transgender in der Öffentlichkeit
53 konfrontiert werden. Die Studie „Sexuelle Identität, (Anti-)
54 Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ (Dominic
55 Frohn, veröffentlicht 2007) belegt, dass jede zweite lesbische
56 Kollegin und jeder zweite schwule Kollege aufgrund der
57 sexuellen Identität am Arbeitsplatz Diskriminierungen erlebt
58 hat, bis hin zu Mobbing, Versetzung oder sogar Kündigung.
59 Wegen der befürchteten beruflichen Nachteile verschweigen
60 deshalb 52 Prozent der Lesben und Schwulen ihre
61 homosexuelle Identität am Arbeitsplatz und damit einen wich-
62 tigen Teil ihrer Persönlichkeit. Im Verhältnis zu der 1995 vom
63 Niedersächsischen Sozialministerium in Auftrag gegebenen
64 vergleichbaren Untersuchung sind die Zahlen relativ konstant
65 geblieben, obwohl seitdem durch das LPartG und durch das
66 Outing prominenter Kulturschaffender und Politiker ein ent-
67 spannterer Umgang mit dem Thema Homosexualität an-
68 genommen werden könnte. Noch immer kann das Outing im
69 Berufsleben zum Karriereknick führen, wenn das Betriebs-
70 klima nicht die notwendige Akzeptanz und Wertschätzung
71 gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender
72 Beschäftigten gewährleistet.

73

74 • **Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz**

75

76 Der DGB setzt sich dafür ein, dass jegliche Ausgrenzung auf-
77 grund der sexuellen Identität beendet wird. Der DGB unter-
78 stützt die Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz
79 um das Merkmal „sexuelle Identität“. Mehrere Lan-
80 desverfassungen enthalten ein Verbot der Ungleichbehand-
81 lung aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung (wie
82 beispielsweise Berlin, Brandenburg, Bremen, Thüringen). Der
83 Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig lauten:

84

85 *„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen*
86 *Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat*
87 *und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politi-*
88 *schen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.*
89 *Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt wer-*
90 *den.“*

91

92 Ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der
93 sexuellen Identität im Grundgesetz entfaltet durch seine Aus-

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

94 strahlungswirkung vor allem über die Generalklauseln des
95 Zivilrechts in zahlreichen Rechtsbereichen Wirkung, und es
96 steht für das deutliche Bekenntnis, dass Gesichtspunkte der
97 sexuellen Identität eine ungleiche Behandlung in unserer Ge-
98 sellschaft unter keinen Umständen rechtfertigen.

99

100 • **Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehand-** 101 **lungsgesetzes**

102

103 Der DGB fordert

104

- 105 • die Nachbesserung des AGG hinsichtlich der Gleich-
106 stellung von eingetragenen Lebensgemeinschaft mit
107 der Ehe im Beamten- und im Soldatenrecht und der
108 Hinterbliebenenversorgung;
- 109
- 110 • die im AGG eingeräumte Ausnahmeregelung zum
111 Diskriminierungsschutz bei kirchlichen Arbeitgebern
112 auf den engsten Verkündigungsbereich zu beschrän-
113 ken;
- 114
- 115 • eine eindeutige Beweislastregelung im Sinne einer
116 Beweislastumkehr;
- 117
- 118 • die in § 2 Abs. 4 AGG enthaltene Aus-
119 schlussregelung für Kündigungen — hier gelten die
120 Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes —
121 aufzuheben;
- 122
- 123 • § 23 AGG dahingehend zu ändern, dass in gerichtli-
124 chen Verfahren Vertreter, wie zum Beispiel
125 Gewerkschaften, nicht nur als Beistände, sondern als
126 Bevollmächtigte auftreten können, wie dies im
127 ursprünglichen Entwurf vorgesehen gewesen war
128 (Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und An-
129 tidiskriminierungsverbände);
- 130
- 131 • § 26 AGG dahingehend zu ändern, dass der Leiter
132 bzw. die Leiterin der Gleichstellungsstelle des Bun-
133 des durch den Bundestag — analog der Wahl des
134 Bundesbeauftragten für Datenschutz — gewählt
135 wird. Hierdurch würde die Unabhängigkeit und
136 Akzeptanz des Leiters bzw. der Leiterin sowie der
137 Gleichstellungsstelle des Bundes insgesamt gestärkt.

138

139 • **Ergänzung von BetrVG und PersVG**

140

141 In den allgemeinen Grundsätzen für die Behandlung von Be-
142 triebs- bzw. Dienststellenangehörigen wurde entsprechend
143 den EU-Richtlinien und dem AGG in den Betriebsverfassungen

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

144 die Bestimmung aufgenommen, dass jegliche Benachteiligung
145 aufgrund der „sexuelle Identität“ zu unterbleiben hat. Folge-
146 richtig ist deshalb auch eine Ergänzung im § 80 Betriebsver-
147 fassungsgesetz sowie in den vergleichbaren Bestimmungen
148 der Personalvertretungsgesetze vorzunehmen, nach der der
149 Aufgabenkatalog für Arbeitgeber/Dienststellen und Personal-/
150 Betriebsräte um die Bekämpfung der Diskriminierung auf
151 Grund der „sexuellen Identität“ erweitert wird.

152

153 • **Gewerkschaftliches Engagement**

154

155 Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und
156 den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der
157 Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Anders als
158 zum Beispiel bei den Diskriminierungsmerkmalen „Geschlecht
159 “, „Herkunft“ oder „Behinderung“ ist die „sexuelle Identität
160 “ in der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch in den
161 gewerkschaftlichen Strukturen ein noch wenig integriertes
162 Arbeitsfeld, obwohl Lesben und Schwule immerhin ca. 10 Pro-
163 zent der arbeitenden Bevölkerung — also auch Gewerk-
164 schaftsmitglieder — ausmachen.

165

166 Um den lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender
167 Kolleginnen und Kollegen beim Abbau von Diskriminierungen
168 und bei der Entwicklung präventiver Maßnahmen kompetent
169 beiseite stehen zu können, auch um die im AGG verbotene
170 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität mit der nö-
171 tigen Erfahrungs- und Fachkompetenz gewährleisten zu kön-
172 nen, sind innerhalb des DGB geeignete Ansprechstellen einzu-
173 richten bzw. zu benennen und von den DGB-Gliederungen
174 entsprechend ihren Möglichkeiten zu unterstützen. Soweit die
175 Einzelgewerkschaften noch nicht in diesem Sinne aktiv sind,
176 werden sie aufgefordert, dementsprechend initiativ zu wer-
177 den. Es ist auch das Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass
178 es sich bei der Interessenvertretung für Lesben, Schwule,
179 Bisexuelle und Transgender um eine gewerkschaftliche Quer-
180 schnittsaufgabe handelt, die alle Bereiche betrifft und im
181 Sinne der vorstehend genannten Zielrichtung mit den
182 gewerkschaftlich verfügbaren Ressourcen und Instrumenten
183 zu bearbeiten ist.

184

185 Der DGB unterstützt das vom Europäischen Gewerkschafts-
186 bund (EGB) im Mai 2007 beschlossene Aktionsprogramm zur
187 Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten
188 Bekämpfung von Vorurteilen gegen Lesben, Schwule,
189 Bisexuelle und Transgender in den Mitgliedsgewerkschaften
190 („Extending Equality - Gewerkschaften in Aktion! Gleichbe-
191 rechtigung, Respekt und Würde für LGBT-Arbeitnehmerin-
192 nen/-Arbeitnehmer organisieren und fördern“ *). Gemäß die-
193 sen Zielen setzt sich der DGB im Rahmen seiner inter-

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

194 nationalen Arbeit für die Umsetzung des Aktionsprogramms
195 auch in den anderen Staaten und bei Partnerorganisationen
196 ein.

197

198 ***) EGB: Zehn Punkte zur Förderung der LGBT-** 199 **Gleichberechtigung am Arbeitsplatz**

200

201 1. Machen Sie in Ihrer Gewerkschaft deutlich, dass sexuelle
202 Ausrichtung einer der Gründe für Nichtdiskriminierung
203 nach dem EU-Gesetz ist und dass LGBT-Rechte daher im
204 Rahmen Ihrer Gewerkschaftsarbeit explizit behandelt
205 werden müssen.

206

207 2. Sorgen Sie für ein klares Engagement der Führungskräfte
208 Ihrer Gewerkschaft für LGBT-Gleichberechtigung.

209

210 3. Erarbeiten Sie eine spezifische Politik zu LGBT-Rechten
211 am Arbeitsplatz und sorgen Sie dafür, dass LGBT-Themen
212 in der Gleichberechtigungspolitik Ihrer Gewerkschaft
213 explizit und sichtbar behandelt werden. Dazu könnten
214 spezifische Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeits-
215 platz gehören.

216

217 4. Machen Sie es sich zum Ziel, LGBT-Mitarbeiter/innen zu
218 organisieren und für Ihre Gewerkschaft anzuwerben. Das
219 bedeutet auch vermehrte Sichtbarkeit und Teilnahme von
220 LGBT-Mitgliedern auf allen Gewerkschaftsebenen.

221

222 5. Richten Sie in Ihrer Gewerkschaft ein LGBT-
223 Gewerkschaftsnetz ein, um LGBT-Mitgliedern ein Forum
224 zu bieten, auf dem sie die Politik, Verfahren und Prak-
225 tiken der Gewerkschaft zur Gleichberechtigung mitgestal-
226 ten können.

227

228 6. Stellen Sie Mittel für Newsletter, E-Mail-Liste und Web-
229 seite zur Verfügung, um das Bewusstsein um die Rolle Ih-
230 rer Gewerkschaft in der Förderung der LGBT-
231 Gleichberechtigung zu stärken. Organisieren Sie Semi-
232 nare, Workshops und Vorträge zu LGBT-Themen, um die
233 Arbeit Ihrer Gewerkschaft in diesem Bereich sichtbar zu
234 machen.

235

236 7. Machen Sie LGBT-Themen in allen Bereichen Ihrer
237 Gewerkschaftsarbeit zum Thema, sodass sie über Ihre
238 Entscheidungsgremien bis in die Tarifverhandlungen ge-
239 langen.

240

241 8. Nehmen Sie LGBT-Rechte und -Gleichberechtigung in die
242 Aus- und Weiterbildungsprogramme Ihrer Gewerkschaft

243

19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Berlin vom 16. - 20. Mai 2010

244 auf. Gewerkschaftsvertreter müssen über LGBT-Rechte
245 Bescheid wissen, auch in Verhandlungen.

246

247 9. Machen Sie LGBT-Arbeitsplatzthemen zu einem Teil der
248 Gleichstellungspolitik, die mit Arbeitgebern besprochen
249 werden kann. Eine Verbesserung des Arbeitsumfelds von
250 LGBT-Arbeitnehmer/innen kann nur in Zusammenarbeit
251 mit Arbeitgebern erreicht werden, um gegen Diskriminie-
252 rung und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen.

253

254 10. Arbeiten Sie mit Gruppen der LGBT-Gemeinschaft und
255 NGOs zusammen und organisieren Sie gemeinsame
256 Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen.