

# 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.