

**E 006****Gewerkschaft ver.di**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses

Angenommen

**Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern**

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern ist für den DGB untrennbarer Bestandteil des weltweiten Kampfes für Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft insgesamt. Nur in einem Umfeld, das die Talente und die Fähigkeiten aller nutzt und das Prinzip der Gleichbehandlung lebt und offensiv durchsetzt, kann ein solidarisches Klima entstehen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität ist unter keinen Umständen zu rechtfertigen.

Wichtige Erfolge zum Abbau rechtlicher Benachteiligungen, für die der DGB in den letzten Jahren eingetreten ist, sind das für gleichgeschlechtliche Paare am 1. August 2001 in Kraft getretene Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) und das aufgrund EU-Richtlinien am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Gesetze sollten zur Akzeptanz und Respekt gleichgeschlechtlicher Lebensweisen beitragen. Ihre Verbindlichkeit ist aber noch nicht ins allgemeine Bewusstsein gedrungen. Das LPartG fordert zwar gleiche Pflichten, gewährt aber nur mindere Rechte im Verhältnis zu Eheleuten. Das AGG verbietet zwar Diskriminierungen (auch) aufgrund der „sexuellen Identität“, es ist aber nur ein Instrument, das im besten Fall seine Wirkung entfalten kann, wenn alle am betrieblichen Geschehen Beteiligten es mit voller Überzeugung anwenden. Notwendig war zum Beispiel ein langwieriges Klageverfahren mit gewerkschaftlicher Unterstützung, um beim Bundesarbeitsgericht den „Ehegattenzuschlag“ (BAT) für eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner durchzusetzen oder beim Bundesverfassungsgericht im letzten Jahr die Gleichbehandlung von Lebenspartnern mit Ehegatten in der Zusatzversorgung (VBL) zu erreichen. Im Familien- und im Erbschaftsrecht werden Lesben und Schwule noch immer als „Menschen zweiter Klasse“ behandelt.

Die Kriminalisierung und Tabuisierung von Homosexualität in der Vergangenheit wirkt bis heute in Deutschland nach, indem Lesben und Schwule noch immer um Gleichbehandlung kämpfen müssen und ihre Lebensweise zu oft nur als geduldete „Randerscheinung“ hingenommen wird. Die Ende 2009 veröffentlichte Studie des Bielefelder Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung und der Amadeu Antonio Stiftung zu „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Europa“ kam zum Ergebnis, dass rund 40 Prozent der Deutschen Homosexualität noch immer für „unmoralisch“ halten; entsprechend lehnen sie auch eine gleichgeschlechtliche Ehe ab. Unter Schülern ist „schwule Sau“ ein gebräuchliches Schimpfwort. Anfeindungen und gewaltsame Übergriffe wegen der sexuellen Identität sind zunehmend wahrnehmbare Erscheinungsformen menschenfeindlicher Verachtung, mit denen Lesben, Schwule und Transgender in der Öffentlichkeit konfrontiert werden. Die Studie „Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ (Dominic Frohn, veröffentlicht 2007) belegt, dass jede zweite lesbische Kollegin und jeder zweite schwule Kollege aufgrund der sexuellen Identität am Arbeitsplatz Diskriminierungen erlebt hat, bis hin zu Mobbing, Versetzung oder sogar Kündigung. Wegen der befürchteten beruflichen Nachteile verschweigen deshalb 52 Prozent der Lesben und Schwulen ihre homosexuelle Identität am Arbeitsplatz und damit einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit. Im Verhältnis zu der 1995 vom Niedersächsischen Sozialministerium in Auftrag gegebenen vergleichbaren Untersuchung sind die Zahlen relativ konstant geblieben, obwohl seitdem durch das LPartG und durch das Outing prominenter Kulturschaffender und Politiker ein entspannterer Umgang mit dem Thema Homosexualität angenommen werden könnte. Noch immer kann das Outing im Berufsleben zum Karriereknick führen, wenn das Betriebsklima nicht die notwendige Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und

transgender Beschäftigten gewährleistet.

- **Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz**

Der DGB setzt sich dafür ein, dass jegliche Ausgrenzung aufgrund der sexuellen Identität beendet wird. Der DGB unterstützt die Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz um das Merkmal „sexuelle Identität“. Mehrere Landesverfassungen enthalten ein Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung (wie beispielsweise Berlin, Brandenburg, Bremen, Thüringen). Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig lauten:

*„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*

Ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität im Grundgesetz entfaltet durch seine Ausstrahlungswirkung vor allem über die Generalklauseln des Zivilrechts in zahlreichen Rechtsbereichen Wirkung, und es steht für das deutliche Bekenntnis, dass Gesichtspunkte der sexuellen Identität eine ungleiche Behandlung in unserer Gesellschaft unter keinen Umständen rechtfertigen.

- **Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Der DGB fordert

- die Nachbesserung des AGG hinsichtlich der Gleichstellung von eingetragenen Lebensgemeinschaft mit der Ehe im Beamten- und im Soldatenrecht und der Hinterbliebenenversorgung;
- die im AGG eingeräumte Ausnahmeregelung zum Diskriminierungsschutz bei kirchlichen Arbeitgebern auf den engsten Verkündigungsbereich zu beschränken;
- eine eindeutige Beweislastregelung im Sinne einer Beweislastumkehr;
- die in § 2 Abs. 4 AGG enthaltene Ausschlussregelung für Kündigungen — hier gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes — aufzuheben;
- § 23 AGG dahingehend zu ändern, dass in gerichtlichen Verfahren Vertreter, wie zum Beispiel Gewerkschaften, nicht nur als Beistände, sondern als Bevollmächtigte auftreten können, wie dies im ursprünglichen Entwurf vorgesehen gewesen war (Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände);
- § 26 AGG dahingehend zu ändern, dass der Leiter bzw. die Leiterin der Gleichstellungsstelle des Bundes durch den Bundestag — analog der Wahl des Bundesbeauftragten für Datenschutz — gewählt wird. Hierdurch würde die Unabhängigkeit und Akzeptanz des Leiters bzw. der Leiterin sowie der Gleichstellungsstelle des Bundes insgesamt gestärkt.

- **Ergänzung von BetrVG und PersVG**

In den allgemeinen Grundsätzen für die Behandlung von Betriebs- bzw. Dienststellenangehörigen wurde entsprechend den EU-Richtlinien und dem AGG in den Betriebsverfassungen die Bestimmung aufgenommen, dass jegliche

Benachteiligung aufgrund der „sexuelle Identität“ zu unterbleiben hat. Folgerichtig ist deshalb auch eine Ergänzung im § 80 Betriebsverfassungsgesetz sowie in den vergleichbaren Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze vorzunehmen, nach der der Aufgabenkatalog für Arbeitgeber/Dienststellen und Personal-/Betriebsräte um die Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der „sexuellen Identität“ erweitert wird.

- **Gewerkschaftliches Engagement**

Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Anders als zum Beispiel bei den Diskriminierungsmerkmalen „Geschlecht“, „Herkunft“ oder „Behinderung“ ist die „sexuelle Identität“ in der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch in den gewerkschaftlichen Strukturen ein noch wenig integriertes Arbeitsfeld, obwohl Lesben und Schwule immerhin ca. 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung — also auch Gewerkschaftsmitglieder — ausmachen.

Um den lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Kolleginnen und Kollegen beim Abbau von Diskriminierungen und bei der Entwicklung präventiver Maßnahmen kompetent beiseite stehen zu können, auch um die im AGG verbotene Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität mit der nötigen Erfahrungs- und Fachkompetenz gewährleisten zu können, sind innerhalb des DGB geeignete Ansprechstellen einzurichten bzw. zu benennen und von den DGB-Gliederungen entsprechend ihren Möglichkeiten zu unterstützen. Soweit die Einzelgewerkschaften noch nicht in diesem Sinne aktiv sind, werden sie aufgefordert, dementsprechend initiativ zu werden. Es ist auch das Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass es sich bei der Interessenvertretung für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender um eine gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe handelt, die alle Bereiche betrifft und im Sinne der vorstehend genannten Zielrichtung mit den gewerkschaftlich verfügbaren Ressourcen und Instrumenten zu bearbeiten ist.

Der DGB unterstützt das vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) im Mai 2007 beschlossene Aktionsprogramm zur Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten Bekämpfung von Vorurteilen gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in den Mitgliedsgewerkschaften („Extending Equality - Gewerkschaften in Aktion! Gleichberechtigung, Respekt und Würde für LGBT-Arbeitnehmerinnen/-Arbeitnehmer organisieren und fördern“\*). Gemäß diesen Zielen setzt sich der DGB im Rahmen seiner internationalen Arbeit für die Umsetzung des Aktionsprogramms auch in den anderen Staaten und bei Partnerorganisationen ein.

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

1. Machen Sie in Ihrer Gewerkschaft deutlich, dass sexuelle Ausrichtung einer der Gründe für Nichtdiskriminierung nach dem EU-Gesetz ist und dass LGBT-Rechte daher im Rahmen Ihrer Gewerkschaftsarbeit explizit behandelt werden müssen.
2. Sorgen Sie für ein klares Engagement der Führungskräfte Ihrer Gewerkschaft für LGBT-Gleichberechtigung.
3. Erarbeiten Sie eine spezifische Politik zu LGBT-Rechten am Arbeitsplatz und sorgen Sie dafür, dass LGBT-Themen in der Gleichberechtigungspolitik Ihrer Gewerkschaft explizit und sichtbar behandelt werden. Dazu könnten spezifische Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz gehören.
4. Machen Sie es sich zum Ziel, LGBT-Mitarbeiter/innen zu organisieren und für Ihre Gewerkschaft anzuwerben. Das bedeutet auch vermehrte Sichtbarkeit und Teilnahme von LGBT-Mitgliedern auf allen Gewerkschaftsebenen.
5. Richten Sie in Ihrer Gewerkschaft ein LGBT-Gewerkschaftsnetz ein, um LGBT-Mitgliedern ein Forum zu bieten, auf dem sie die Politik, Verfahren und Praktiken der Gewerkschaft zur Gleichberechtigung mitgestalten können.

6. Stellen Sie Mittel für Newsletter, E-Mail-Liste und Webseite zur Verfügung, um das Bewusstsein um die Rolle Ihrer Gewerkschaft in der Förderung der LGBT-Gleichberechtigung zu stärken. Organisieren Sie Seminare, Workshops und Vorträge zu LGBT-Themen, um die Arbeit Ihrer Gewerkschaft in diesem Bereich sichtbar zu machen.
7. Machen Sie LGBT-Themen in allen Bereichen Ihrer Gewerkschaftsarbeit zum Thema, sodass sie über Ihre Entscheidungsgremien bis in die Tarifverhandlungen gelangen.
8. Nehmen Sie LGBT-Rechte und -Gleichberechtigung in die Aus- und Weiterbildungsprogramme Ihrer Gewerkschaft auf. Gewerkschaftsvertreter müssen über LGBT-Rechte Bescheid wissen, auch in Verhandlungen.
9. Machen Sie LGBT-Arbeitsplatzthemen zu einem Teil der Gleichstellungspolitik, die mit Arbeitgebern besprochen werden kann. Eine Verbesserung des Arbeitsumfelds von LGBT-Arbeitnehmer/innen kann nur in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern erreicht werden, um gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen.
10. Arbeiten Sie mit Gruppen der LGBT-Gemeinschaft und NGOs zusammen und organisieren Sie gemeinsame Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen.