

1. Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz

Trotz erfreulicher Fortschritte im öffentlichen Bewusstsein gibt es zunehmend wieder offene oder versteckte Diskriminierung bis hin zur Denunziation von Homosexuellen. Auch wenn das Bundesverfassungsgericht das Gebot der Nicht-Diskriminierung wegen sexueller Orientierung bereits aus Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz ableitet, ist Richterrecht doch immer wandelbar und gibt den Lesben und Schwulen angesichts der historischen Erfahrung von Verfolgung keinen dauerhaft sicheren Schutz. Außerdem wäre die explizite Aufnahme ein klares gesellschaftliches Signal.

Frage:

Sind Sie bereit, den „Gleichheitsartikel“ (Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz) an die europäische Grundrechtcharta anzupassen und somit um die Merkmale der sexuellen Orientierung und des Alters zu erweitern?

Antwort

Menschen sollen unabhängig von ihrer sexuellen Identität frei und sicher leben können – mit gleichen Rechten und Pflichten. Die Gleichheitsrechte in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz wollen wir deshalb um die sexuelle Identität erweitern.

2. Diversity Management

In Großbetrieben und größeren Verwaltungen steht das Thema Diversity-Management – Umgang mit Vielfalt – inzwischen relativ häufig auf der Agenda. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Verwaltungen haben die Notwendigkeit jedoch noch nicht ausreichend erkannt. Dabei ist Diversity Management eine der wesentlichen Voraussetzungen für ein gedeihliches Betriebsklima und damit auch für den betrieblichen Erfolg. Angesichts der Bedeutung der KMU in Deutschland ist dies auch volkswirtschaftlich von Bedeutung.

Fragen:

Sind Sie bereit, das Bundeswirtschaftsministerium bzw. das Bundesarbeitsministerium zu beauftragen, gerade KMU und kleinere Verwaltungen für Diversity Management zu sensibilisieren und zu unterstützen? Welche Maßnahmen werden Sie dafür ergreifen?

Antwort:

Ja. Wir wollen sowohl die öffentliche Verwaltung als auch Unternehmen für Diversity Management sensibilisieren. Unter anderem wollen wir Diversity-Trainings für kleine und mittelständische Unternehmen fördern. Wir werden unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze prüfen, ob wir nach dem erfolgreichen und etablierten Vorbild der Gleichstellungsbeauftragten auch die Rolle von Diversity-Beauftragten gesetzlich

festzuschreiben. Damit Wissen über und Sensibilität für Antidiskriminierungspolitik nachhaltiger in der Gesellschaft verankert wird, wollen wir die politische Bildung und Aufklärungsarbeit stärken. So sollen Bürgerinnen und Bürger über gesellschaftliche Ausschlussmechanismen aufgeklärt und damit von eigenem diskriminierendem Handeln abgehalten werden.

3. Der Bund als Arbeitgeber

Der Bund ist als Arbeitgeber selbst gefordert, ein ganzheitliches Diversity Management umzusetzen, das sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität umfasst. Hier besteht erheblicher Handlungsbedarf, wie Reaktionen auf das Engagement des Bundesministeriums der Verteidigung zeigen.

Öffentliche Arbeitgeber haben oft zahlreiche Beauftragte (Frauenbeauftragte, Behindertenbeauftragte etc.). Diese arbeiten weitgehend unkoordiniert nebeneinander. Wenn man Diversity Management als integrative Strategie begreift, brauchen diese Aktivitäten ein inhaltliches und organisatorisches Dach.

Der Bund besitzt oder hält zudem wesentliche Beteiligungen an Unternehmen. Der Bund sollte „seine“ Unternehmen/Beteiligungen verpflichten, ein ganzheitliches Diversity-Management einzuführen und das regelmäßig zu auditieren.

Frage:

Welche Initiativen wollen Sie ergreifen, damit der Bund als Arbeitgeber ganzheitliches Diversity Management voranbringt, und wie stehen Sie zu den vorstehenden Vorschlägen?

Antwort:

Die SPD begrüßt und fördert Maßnahmen, die Behörden oder Unternehmen ergreifen, mit denen sie sich zu einer Organisationskultur der Vielfalt und einem Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen bekennen. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichneten 2013 bzw. 2014 zum Beispiel die „Charta der Vielfalt“. Diese steht für einen ganzheitlichen Ansatz und Umgang mit Vielfalt. Dabei sind ganz unterschiedliche Diversity-Dimensionen vorhanden, die Identität und Verhalten von Menschen bestimmen: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität.

Im Zuge der Arbeit der Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität, die unter Federführung des BMFSFJ getagt hat, wurde ein Gutachten herausgegeben, das sich mit dem Thema „Vielfalt im Öffentlichen Dienst“ befasst. Denn wenn eine Person ihr soziales Geschlecht, ihren Geschlechtsausdruck oder ihren Geschlechtseintrag verändert und ihr Geschlecht zur Anerkennung bringt, ist in der Regel auch das (berufliche) Umfeld betroffen. Hier kann es allen Beteiligten helfen, einen Orientierungsrahmen mit klaren Regeln und Hilfestellungen zu haben, um Unsicherheiten abzubauen und Diskriminierungen zu vermeiden. Ein zentraler Bestandteil der Empfehlungen des Gutachtens sind Leitsätze, die von öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern umgesetzt werden und so als Leitlinien für den Umgang mit der geschlechtlichen Vielfalt von Beschäftigten dienen können.

4. Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte

Verschiedene Bundesländer haben bereits Aktionspläne für Akzeptanz und gleiche Rechte (die Benennung in den einzelnen Bundesländern ist unterschiedlich) in Kraft gesetzt und setzen sich damit dafür ein, dass Menschen mit LSBTI-Hintergrund beruflich, privat und medizinisch keine Diskriminierung erfahren (müssen). Auch der Bund sollte einen entsprechenden Aktionsplan erarbeiten. Es ist erforderlich, die Bemühungen für den Abbau von Diskriminierung und die Schaffung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen ressortübergreifend zu koordinieren und auch die oberen Bundesbehörden sowie öffentliche Unternehmen im Eigentum des Bundes einzubeziehen. Die Bemühungen, einen

Diskriminierungsschutz aufgrund der sexuellen Identität in den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus zu integrieren, blieben bisher ohne greifbares Ergebnis.

Frage:

Sind Sie bereit, eine entsprechende Initiative anzuregen bzw. zu unterstützen und welche Elemente schlagen Sie vor?

Antwort:

Im neuen Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz (NAP) sind die Aufrechterhaltung und Verteidigung unserer vielfältigen Gesellschaft festgeschrieben. Bei der Erarbeitung dieses neuen Aktionsplanes haben wir bereits die von Ihnen vorgeschlagene Initiative ergriffen und so eine Erweiterung um die Themenfelder Trans- und Homophobie erreicht. Im Austausch mit Verbänden und der Zivilgesellschaft wurden Impulse aufgenommen und auf breiter Ebene diskutiert. Dass diese Erweiterung und damit ein neuer Aktionsplan kürzlich beschlossen wurde, ist ein erster wichtiger Schritt, dem zähe Verhandlungen mit dem Koalitionspartner vorausgingen.

Für uns ist besonders wichtig, dass der Nationale Aktionsplan nicht als statisches Programm zu verstehen ist, sondern einen Rahmen darstellt, der offen ist für weitere Diskurse im Sinne eines politischen Projekts. Dabei leisten auch die Länder und Kommunen einen unverzichtbaren Beitrag, indem sie gezielt auf Bedürfnisse und Probleme vor Ort reagieren. Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen ist für uns von besonderer Bedeutung. Sie muss auch künftig in verschiedenen Formaten mit dem Ziel eines transparenten und konstruktiven Austausches fortgesetzt werden.

Menschen sollen unabhängig von ihrer sexuellen Identität frei und sicher leben können – mit gleichen Rechten und Pflichten. Die Gleichheitsrechte in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz müssen um die sexuelle Identität erweitert werden. Initiativen gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie werden wir verstärken. Wir werden die Lage von trans- und intergeschlechtlichen Menschen verbessern und gewährleisten, dass sie selbst über ihr Leben bestimmen können. Das betrifft medizinische, gesundheitliche, soziale und rechtliche Aspekte. Wir werden daher das Transsexuellengesetz und weitere Gesetze reformieren.

5. Arbeitsrecht

Es ist nachvollziehbar, dass Religionsgemeinschaften wie andere Tendenzbetriebe eine Sonderstellung im Arbeitsrecht haben, wenn es um ihren Verkündigungsbereich geht. Ein Recht zur Diskriminierung von Beschäftigten und einen Rabatt bei der Mitbestimmung darf es aber nicht in Unternehmen geben, die zwar Religionsgemeinschaften gehören, aber keinen religiösen Unternehmenszweck haben. Beschäftigten in einem kirchlichen Krankenhaus, Kindergarten oder Pflegeheim darf nicht länger Kündigungsschutz und ein Betriebsrat versagt bleiben. Dies gilt umso mehr, als diese Einrichtungen weit überwiegend aus Mitteln des Staates bzw. der Sozialversicherungen finanziert werden.

Frage:

Sind Sie bereit die Ausnahmetatbestände für Unternehmen von Religionsgemeinschaften im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsgesetz zu streichen und dem staatlichen Recht anzugleichen?

Antwort:

Der Tendenzschutz wird in Deutschland durch Art. 5 Grundgesetz mit der Meinungs- und Pressefreiheit gewährleistet. Wegen dieser verfassungsrechtlichen Vorgaben ist es dem Gesetzgeber daher grundsätzlich verwehrt, Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte, über die Betriebsräte aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes zu übertragen. Eine Änderung der geltenden Rechtslage könnte daher nur mit einer gleichzeitigen Änderung des Grundgesetzes erreicht werden. Eine Änderung des Grundgesetzes bedarf der 2/3 Mehrheit. Insofern ist eine Abschaffung dieser Ausnahmetatbestände eine Frage der nach der Bundestagswahl bestehenden klaren Mehrheiten.

6. Arbeitsmarktintegration homo-, bi- und transsexueller Flüchtlinge

Unter den in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen befinden sich auch viele homo-, bi- und transsexuelle Menschen, die nun auf dem Arbeitsmarkt integriert werden müssen. Diese Menschen sind mit doppelter Diskriminierung konfrontiert – teilweise auch seitens anderer Flüchtlinge.

Frage:

Welche Vorschläge haben Sie, wie die Integration homo-, bi- und transsexueller Flüchtlinge in deutschen Unternehmen besser gelingt und wie Anfeindungen durch andere Flüchtlinge begegnet werden kann?

Antwort:

Unternehmen haben häufig selbst ein Interesse an Vielfalt: Teams sind erfolgreicher, wenn sie sich nach dem Prinzip der Vielfalt zusammensetzen. Und eine vielfältige Belegschaft ist ein Gewinn für Unternehmen. Nicht zuletzt kann dem aktuellen Fachkräftemangel mit einer Personalpolitik, die auf Vielfalt setzt, begegnet und so zur Chance werden.

Über das Eigeninteresse der Unternehmen hinaus haben wir gesetzliche Möglichkeiten zur Vermeidung von Diskriminierung in der Arbeitswelt. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde erstmals in Deutschland ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder eben wegen der sexuellen Identität umfassend regelt. Wir werden das AGG weiterentwickeln. Hierfür stärken wir die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiten den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln aus. Zudem wollen wir ein Verbandsklagerecht im AGG verankern.

Zudem hat sich die Bundesagentur für Arbeit mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt klar den Zielen – der Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung – verpflichtet und zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt, um möglichen Diskriminierungsrisiken präventiv entgegenzuwirken.

Integrationskurse sollen im Rahmen verfügbarer Plätze allen AsylbewerberInnen und Geduldeten offen stehen, auch jenen mit unklarer Bleibeperspektive. Im Rahmen dieser Integrationskurse muss auch ein angemessener Umgang mit Trans- und Intersexualität und geschlechtlicher Vielfalt vermittelt werden. Generell – und nicht allein für Integrationskurse gilt: Aufklärung über die besonderen Lebensweisen von LSBTI und die Auswirkungen häufig erfahrener physischer und psychischer Diskriminierungen ist besonders wichtig. Die aktuelle bevölkerungsrepräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen Deutschland zeigt, dass es weiterhin viele Vorbehalte und viel Ablehnung gegenüber LSBTI gibt. Deshalb wollen wir u.a. die Gleichheitsrechte in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes um die sexuelle Identität erweitern und Initiativen gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie verstärken.

Nicht zuletzt fördert unsere Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration ein Projekt des Bildungsträgers Akademie Waldschlösschen zur Fortbildung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Arbeit mit LSBTI-Schutzsuchenden sowie zur Vernetzung und Selbsthilfe von schutzsuchenden LSBTI.