



**Antworten der
Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU)
und der Christlich-Sozialen Union in Bayern (CSU)
auf die Fragen des
Völklinger Kreis e.V.**

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.

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

Wir sind der Meinung, dass der Diskriminierungsschutz aufgrund der sexuellen Orientierung, der durch eine Grundgesetzänderung ausdrücklich festgeschrieben werden soll, bereits rechtlich verwirklicht ist. Das Grundgesetz und das einfache Recht wie auch die Europäische Menschenrechtskonvention und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität bereits. Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Schutz in den letzten Jahren auch konsequent ausgebaut. Für Verfassungsänderungen muss ein strenges Prüfraster zugrunde gelegt werden, nach dem zu fragen ist, ob ausreichende Gründe bestehen, den Grundrechtskatalog des Grundgesetzes als „Herzkammer“ der Verfassung anzutasten. In diesem Fall ist der angestrebte Schutz durch Artikel 3 Absatz 1 GG bereits gewährleistet. In seiner verfassungsgerichtlichen Ausgestaltung deckt sich der Schutzbereich des Artikels 3 Absatz 1 GG mittlerweile mit dem des Absatzes 3 GG. Eine ausdrückliche Nennung der sexuellen Orientierung wäre deshalb nicht erforderlich. Im Übrigen haben bloße Orientierungen keinen Verfassungsrang.

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.

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?

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 integrierte 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.

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

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des sachlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet:

CDU und CSU sehen Vielfalt als Chance und Erfolgsfaktor für unsere Wirtschaft und Verwaltung. Aus diesem Grund begrüßen wir Initiativen und freiwillige Selbstverpflichtungen wie die Charta der Vielfalt. Gemeinsam mit der Wirtschaft wollen wir den „Diversity“-Gedanken weiter stärken. Dabei setzen wir jedoch in der Regel nicht auf starre Quoten, sondern auf ein bewusstes Umdenken der Personalverantwortlichen. Unter den 2 600 Unter-

zeichnern der Charta der Vielfalt finden sich daher zahlreiche Ministerien, Behörden und Verwaltungen auf Bundes-, Länder- sowie kommunaler Ebene.

Zudem wollen CDU und CSU mehr Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung. Mit der Einführung der Frauenquote in Aufsichtsräten haben wir erste Erfolge erzielt, wissen aber auch, dass weitere Anstrengungen notwendig sind. Wir wollen im öffentlichen Dienst bis spätestens 2025 eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Leitungsfunktionen auf allen Ebenen verwirklichen. Auch bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen braucht es mehr Offenheit.

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.

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

Antwort

CDU und CSU werben für Toleranz und wenden sich gegen jede Form der Diskriminierung. Um einen wirksamen Diskriminierungsschutz in Deutschland sicherzustellen, wurde mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geschaffen, die sowohl als Ansprechpartner für alle von Diskriminierung Betroffenen fungiert, als auch mit eigenen Programmen zu einem Abbau von Diskriminierung beiträgt. Zudem hat die unionsgeführte Bundesregierung den „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus – Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf be-

zogenen Diskriminierungen“ um die Themen "Homo- und Transphobie" bzw. Homosexuellen- und Transfeindlichkeit erweitert und gänzlich neu aufgelegt.

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.

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

Antwort

Die in den Kirchen vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse werden i. d. R. über den sog. Dritten Weg geregelt. Die evangelische und die katholische Kirche haben dabei Regelungen geschaffen, die Tarifverträgen ähnlich sind, aber von kircheninternen Gremien erstellt werden. Das kirchliche Arbeitsrecht gilt für die eigentliche Kirchenorganisation, aber auch für privatrechtliche Organisationen wie Caritas und Diakonie sowie z. B. für kirchliche Kindergärten oder Schulen in kirchlicher Trägerschaft, soweit sie nach kirchlichem Selbstverständnis entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen. Durch gerichtliche Entscheidungen wurde das kirchliche Arbeitsrecht in seiner Auslegung weiter präzisiert. CDU und CSU sehen keinen weiteren Handlungsbedarf.

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.

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

Antwort

Wir erleben eine zunehmende Vielfalt in unserem Land. Umso wichtiger ist es, dass die Grundwerte unserer freiheitlichen Demokratie Grundlage für unser tägliches Miteinander sind und bleiben. Menschen- und Freiheitsrechte sind keine Selbstverständlichkeit, sondern müssen immer wieder aufs Neue verteidigt werden. Wenn es gelingt, den Zusammenhalt der Menschen in unserem Land zu stärken, leisten wir zudem einen entscheidenden Beitrag für mehr Sicherheit.

CDU und CSU wollen, dass alle Menschen eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – und fördern ein bewusstes Umdenken bei den Personalverantwortlichen. Gleichzeitig begrüßen wir die Anstrengungen der Wirtschaft, wie beispielsweise die Initiative „Wir zusammen“, die sich für den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt engagiert.