

Wahlprüfstein DIE LINKE

Völklinger Kreis e. V.
Kaiserdamm 31
14057 Berlin

Völklinger Kreis - Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2017

Der Völklinger Kreis e.V. – Bundesverband schwuler Führungskräfte und Selbständiger – engagiert sich als Berufsverband aktiv zu Fragen zur rechtlichen und politischen Entwicklung im Bereich der Antidiskriminierung und Gleichstellung in der Arbeitswelt.

1. Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz

1. 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?

Ja, DIE LINKE tritt für die Erweiterung des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz um das Merkmal „Sexuelle Identität“ ein. Dies ist ein in der deutschen Rechtsdebatte feststehender Terminus, der die geschlechtliche und sexuelle Orientierung und Identität beinhaltet. DIE LINKE wendet sich ebenso gegen jede Form der Altersdiskriminierung und begrüßt es, Artikel 3 Absatz 3 auch in dieser Hinsicht an die europäische Grundrechtcharta anzupassen.

2. Diversity Management

2. 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 ist. 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?

Ja, DIE LINKE unterstützt die Forderung, dass das Bundesarbeitsministerium bzw. das Bundeswirtschaftsministerium Diversity gerade bei KMU fördert.

DIE LINKE würde hier zunächst auf die Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zurückgreifen und Maßnahmen entwickeln, die mit der Fachkompetenz dieser Behörde abgestimmt werden. Neben aktivierenden Maßnahmen wie z.B. Kampagnen, Beaufträge in den Firmen, ausreichende Budgets für den Beauftragten und Weiterbildungen zum Bereich Diversity für alle Beschäftigten ist es wichtig, dass alle Beschäftigten über ihre Rechte im Rahmen des AGG aufgeklärt werden. Darüber hinaus fordert DIE LINKE einen Ausbau des AGG mit deutlich verlängerten Klagefristen, einem Verbandsklagerecht, einem eigenem Klagerecht für die ADS und einen Ausbau der ADS (auch, damit sie Unternehmen wie Betriebsräte und SBVen schulen und weiterbilden kann).

3. Der Bund als Arbeitgeber

3. 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?

Ja, DIE LINKE steht diesen Vorschlägen positiv gegenüber. Ein Diversity-Management für die öffentlichen Arbeitgeber (sowie „seine“ Unternehmen) wäre ein sinnvolles Konzept. Dieses sollte aus Sicht der LINKEN gemeinsam mit den Gewerkschaften, den Interessenvertretungen von Betroffenen unterschiedlicher Diskriminierungen und der ADS entwickelt werden. Außerdem sollte

der Prozess wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden, damit „Best-Practise“-Beispiele übernommen werden können.

4. Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte

4. 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?

Ja, selbstverständlich, denn die Aktionspläne haben mit der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz der sexuellen (und geschlechtlichen) Vielfalt“ unter Rot-Rot 2009 ihren Start in Deutschland genommen. Die Berliner Akzeptanzinitiative wurde maßgeblich von der LINKEN entwickelt. Sie ist äußerst umfangreich und viele Bundesländer nahmen sie sich zum Vorbild. Wir können die Punkte hier nur anreißen - wichtige Punkte waren und sind: Wandel der Verwaltungen mit proaktiven Maßnahmen, Akzeptanz an Schulen stärken (Ausbildungs- und Weiterbildungsmodule der Lehrkräfte, Ansprechpartner_innen an allen Schulen, Vielfalt in allen Fächern integrieren, Kooperationen und Fachkongresse mit Schulbuchverlagen), einer Akzeptanzkampagne, Stärkung der Antidiskriminierungsstelle u.v.a. Wichtige wäre es, das Thema Mehrfachdiskriminierung stärker in den Fokus zu rücken und den Gedanken der Intersektionalität stärker zu berücksichtigen.

5. Arbeitsrecht

5. 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?

Das Streikrecht und die betrieblichen Mitbestimmungsrechte müssen auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas uneingeschränkt gelten: Der §118 des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahmen für Religionsgemeinschaften und Tendenzbetriebe muss gestrichen werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz muss auch in kirchlichen Einrichtungen Anwendung finden. Das Arbeitsrecht muss sicherstellen, dass ein aus Sicht der Kirchen »fehlendes privates Wohlergehen« nicht zur Grundlage von Kündigungen in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben gemacht werden darf.

6. Arbeitsmarktintegration homo-, bi- und transsexueller Flüchtlinge

6. 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?

Arbeitsmarktintegration und der Schutz der LSBTTI-Geflüchteten sollte gemeinsam gedacht werden. Zunächst ist es wichtig, und dies zeigen die Erfahrungen aus vielen Unterkünften, dass den LSBTTI-Geflüchteten eine eigene Unterkunft zu Verfügung steht, so wie dies vorbildlich in Berlin (aber auch in anderen Städten) geschieht. (Ganz grundsätzlich steht DIE LINKE für eine dezentrale Unterbringung von Geflüchteten, dies würde das Problem ganz anders angehen).

Der Schlüssel für Sozialarbeit und psychosoziale Betreuung muss der vielfachen Diskriminierung der Betroffenen gerecht werden. Die Betreuung in den gesonderten Einrichtungen sollte die Arbeitsmarktintegration beinhalten bzw. mitdenken. Hierzu sollten gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Konzepte entwickelt werden. Die (behutsame) Integration in den Arbeitsmarkt kann sich auf die Betreuung und damit physische und psychische Gesundheit der Betroffenen positiv auswirken. Bei der Entwicklung dieser Konzepte sollte bereits im Vorfeld auf Unternehmen zugegangen werden. Hierzu sollte gerade auch der Völklinger Kreis zu Rate gezogen werden.