

1. Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz

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?

Wir treten dafür ein, das besondere Gleichheitsgebot des Grundgesetzes um die Merkmale der sexuellen und geschlechtlichen Identität zu ergänzen. Bereits bei der Verfassungsreform 1994 nach der Deutschen Einheit haben wir uns für die Aufnahme der sexuellen Identität in Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz stark gemacht. Das hat in der Verfassungskommission von Bund und Ländern seinerzeit eine einfache, jedoch nicht die erforderliche 2/3-Mehrheit gefunden. In der nächsten Legislaturperiode muss das endlich geschehen.

2. Diversity Management

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?

Die Wertschätzung von Vielfalt am Arbeitsplatz verbessert die individuelle Teilhabe im Beruf und fördert die Chancen- und Leistungsgerechtigkeit. Dazu bedarf es eines Diversity Managements, das alle Dimensionen von Vielfalt beinhaltet. Daher begrüßen wir, dass die Antidiskriminierungskultur in den deutschen Unternehmen sich immer mehr etabliert. Es gibt bisher freiwillige Instrumente, wonach sich Unternehmen zu Diversity Management selbstverpflichten. Ein Beispiel dafür ist die Charta der Vielfalt, die den Charakter einer freiwilligen Verpflichtung der Arbeitgeber hat und ein Arbeitsumfeld schaffen soll, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Der Staat sollte dabei unterstützend wirken und Unternehmen dafür sensibilisieren. Ob damit das Bundeswirtschaftsministerium bzw. das Bundesarbeitsministerium oder eine personell und finanziell besser auszustattende Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragt werden sollte, wäre noch zu prüfen.

3. Der Bund als Arbeitgeber

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

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fehlt es bisher weitgehend an einem verbindlichen Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung – jenseits der Förderung von Frauen oder von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deshalb fordern den Anwendungsbereich des AGG um den Bereich staatlichen Handelns zu erweitern sowie verbindliche Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung (proaktive Maßnahmen und Verpflichtungen) für den Bereich des staatlichen Handels zu verankern. Damit werden öffentliche Arbeitgeber verpflichtet mithilfe des ganzheitlichen Diversity Managements die Chancen- und Leistungsgerechtigkeit auch hinsichtlich LSBTI zu fördern.

4. Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte

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

Wir stehen für eine Politik der Vielfalt sowie für klare Kante gegen Diskriminierung. Wo GRÜNE

regieren gibt es wirksame Aktionspläne gegen Homo- und Transphobie. Das wollen wir auch auf Bundesebene. Wir haben bereits 2009 den ersten Entwurf für einen bundesweiten Aktionsplan für Vielfalt und Respekt vorgelegt, der Homophobie und Transfeindlichkeit effektiv bekämpfen sollte. Nun werden wir uns dafür einsetzen, dass ein solcher Aktionsplan aufbauend auf Erfahrungen aus den Ländern klar formulierte Ziele - darunter auch Selbstverpflichtungen der öffentlichen Stellen - enthält und finanziell langfristig abgesichert ist.

5. Arbeitsrecht

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

Das besondere Arbeitsrecht für Beschäftigte in Kirchen und in Betrieben kirchlicher Träger enthält deutliche Beschränkungen der Rechte von Arbeitnehmer*innen im Verhältnis zu den Rechtspositionen von Beschäftigten in Einrichtungen nichtkirchlicher Träger. Koalitionsfreiheit und Streikrecht wollen wir deshalb als soziale Grundrechte für Arbeitnehmer*innen auch in Betrieben in kirchlicher Trägerschaft gewährleisten, denn beides ist nach unserer Überzeugung mit einem Tendenzschutz und dem kirchlichen Recht auf Selbstordnung und Selbstverwaltung vereinbar. Wir fordern daher die Überprüfung des Regelungsgehalts von § 112 Personalvertretungsgesetz und § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz mit dem Ziel, den generellen Ausschluss von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und deren karitativen und sozialen Einrichtungen aus dem Wirkungsbereich dieser beiden Gesetze zu beenden. Darüber hinaus streben wir an, durch Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9 AGG) und der arbeitsrechtlichen EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (Art. 4 Abs. 2) die Ausnahmen für die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften enger zu fassen und damit den individuellen Rechten deutlich mehr Geltung zu verschaffen. Im Ergebnis soll klargestellt werden, dass diese Ausnahmeklausel nur auf den Kernbereich der Glaubensverkündigung ihre Anwendung findet.

6. Arbeitsmarktintegration homo-, bi- und transsexueller 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?

Wir wollen, dass Integration als partizipativer Prozess auf Grundlage der Werte unseres Grundgesetzes erfolgt und ermöglicht wird. Derzeit entscheidet der Aufenthaltsstatus beziehungsweise die sogenannte Bleibeperspektive über die Integration. Das schließt viele Geflüchtete aus und es geht wertvolle Zeit verloren. Wir wollen Integrationsangebote von Anfang an allen Schutzsuchenden öffnen. Wer hier ankommt, braucht Sprach- und Integrationskurse, vom ersten Tag an. Wir werden für eine qualitativ hochwertige Sprachförderung sorgen, die darauf zielt, Menschen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Wir wollen ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse schneller und großzügiger anerkennen und ein verlässliches Bleiberecht während und nach der Ausbildung gewährleisten. Wir wollen die Kommunen und Gemeinden stärken, so dass sie gemeinsam mit den Engagierten und den Geflüchteten selbst die Integration voranbringen können. Ausländerbehörde, Jobcenter bzw. die Bundesagentur für Arbeit und das Sozialamt sollen die Neuankommenden aus einer Hand beraten. Und wir wollen unbegleitete minderjährige Flüchtlinge weiterhin im Rahmen der Jugendhilfe wie alle anderen Jugendlichen unterstützen und keine weiteren Sonderregeln für Geflüchtete.

Auf der Flucht begegnen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Intersexuelle (LSBTI) besonderen Herausforderungen. Auch nach der Einreise sind Flüchtlinge als LSBTI an vielen Orten in Deutschland weiterhin in besonderem Maße Diskriminierung und sogar gewalttätigen Übergriffen ausgesetzt. Das ist inakzeptabel. Der Schutz vor Diskriminierung und gewalttätigen Übergriffen muss unter allen Umständen gewährleistet werden. Wir setzen uns grundsätzlich für eine dezentrale Unterbringung der Geflüchteten, die eine Integration erleichtert. Im Falle von besonders vulnerablen Gruppen, wie beispielsweise LSBTI, können spezielle Unterkünfte für gewisse Zeit die beste Lösung sein.

Darüber hinaus müssen die Lebenssituation und die Nichtdiskriminierung von LSBTI Teil der Orientierungskurse und damit der grundlegenden Integrationskurse sein. Im Kontext der Vermittlung von Themen wie Religionsfreiheit, Rechtsordnung, Rechte und Pflichten von Bürger*innen müssen auch die Rechte von LSBTI thematisiert werden.