

Sehr geehrter Herr Ostermayer,

haben Sie vielen Dank für die Übermittlung Ihrer Wahlprüfsteine anlässlich der Bundestagswahl 2017, deren Eingang wir bereits bestätigt hatten.

Wir freuen uns sehr über Ihr Interesse an den Positionen der Freien Demokraten und nehmen zu Ihren Fragen beziehungsweise Forderungen gerne Stellung.

Im Folgenden übermittle ich Ihnen im Namen der Freien Demokraten unsere Antworten:

**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 Grundrechtecharta anzupassen und somit um die Merkmale der sexuellen Orientierung und des Alters zu erweitern?**

Wir Freie Demokraten wenden uns gegen jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder eines sonstigen Status. Um LSBTTI auf ihrem Weg zu vollkommener gesellschaftlicher Akzeptanz und Integration zu unterstützen, fordern wir eine Anpassung des Antidiskriminierungskatalogs in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz an die europäische Grundrechtecharta und damit die Aufnahme der Merkmale der sexuellen Ausrichtung und des Alters.

**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 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?**

Wir Freie Demokraten befürworten ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt. Es entspricht dem liberalen Verständnis des verantwortlichen Unternehmertums und steigert so die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft. Dieser Ansatz ist für uns eine sinnvolle Alternative zu Quoten und anderen Formen bürokratischer Antidiskriminierungspolitik.

Zur Förderung des Konzeptes „Diversity Management“ in der Privatwirtschaft und gerade auch für den Mittelstand wollen wir Best-Practice-Dialoge initiieren und unterstützen. Dazu ist es von großer Bedeutung, einfache und kostengünstige Diversity-Konzepte für den Mittelstand zu entwickeln. Wir ermuntern Unternehmen und ihre Verbände, aber auch die Wissenschaft, hier tätig zu werden. Solche Vorhaben sollten auch von den zuständigen Ministerien gefördert werden, wobei wir hier vor allem das Bundeswirtschafts- und das Bundesarbeitsministerium und nicht wie bisher nur das Bundesfamilienministerium in der Pflicht sehen. Darüber hinaus wollen wir das Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ in der beruflichen Bildung verankern, um so schon früh für die notwendige Sensibilisierung zu sorgen.

**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?**

Wir Freie Demokraten sind 2013 als erste Partei dem Bündnis „Charta der Vielfalt“ beigetreten, welches seine Mitglieder auf ein Diversity Management in der eigenen Organisation verpflichtet. Wir sehen es als politischen und gesellschaftlichen Auftrag an, das Thema Diversity Management voranzutreiben. Wir wollen deshalb ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen, das auch die heute vielfach unbeachteten

Dimensionen Religion und sexuelle Orientierung berücksichtigt. Der öffentliche Dienst muss hier mit gutem Beispiel vorangehen, beispielsweise durch die Umstrukturierung der Frauen- und Behindertenbeauftragten in einen breiteren Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management. Im öffentlichen Dienst des Bundes sollten durch die Bundesregierung einheitliche Standards und Prozesse geschaffen werden, um vorbildliche Aktivitäten wie im Bundesministerium der Verteidigung auf alle Ministerien und ihre nachgeordneten Behörden auszuweiten. Mit den Unternehmen mit Bundesbeteiligung sollte ein Dialogprozess gestartet werden, da hier die Ausgangslage beim Diversity Management unterschiedlich ist.

**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?**

Wir Freie Demokraten halten Homo- und Transphobie für genauso wenig akzeptabel wie Rassismus und Antisemitismus. Sie sind der Boden, auf dem Gewalt und Diskriminierung gedeihen. Wir stehen für Vielfalt und Wertschätzung in der Gesellschaft. Wir unterstützen Aktionspläne, die über bloße Absichtserklärungen hinausgehen, messbare Ziele verfolgen und echte Ergebnisse zeigen. Insbesondere mit konkreten Maßnahmen für Bildung, Förderung von Selbsthilfe und Diversity Management, aber auch durch Sensibilisierung staatlicher Entscheidungsträger wollen wir Toleranz und Akzeptanz stärken. Dazu gehören zum Beispiel die Aufnahme und Fortsetzung von LSBTTI-Projekten in der Schulaufklärung, Jugend- und Seniorenarbeit, wie auch entsprechende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Polizei- und Sicherheitskräfte. Die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld ist mit zusätzlichen Mitteln auszustatten. Um rechtliche Diskriminierungen wegen geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung zu beseitigen, wollen wir zum Beispiel das überholte Blutspende-Verbot für homo- und bisexuelle Männer abschaffen und das Transsexuellengesetz endlich so erneuern, dass die Personenstands- und Namensänderung ohne diskriminierende Hürden

erfolgt. Des Weiteren sollen die Krankenkassen einheitlich die Kosten für alle geschlechtsangleichenden Behandlungen bei Transsexualität übernehmen.

**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?**

Wir Freie Demokraten wollen die Ausgrenzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmter Arbeitgeber aus der betrieblichen Mitbestimmung beenden. Betriebe für soziale Dienstleistungen sollen generell in das Betriebsverfassungsgesetz einbezogen werden. Der Verkündigungsbereich der Religionsgemeinschaften bleibt davon unberührt.

**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?**

Unsere Forderung nach einer offenen, toleranten Gesellschaft gilt natürlich auch für die Menschen, die als Flüchtlinge in unserem Land leben. Wer vor Gewalt, Tod und Diskriminierung eine gefährliche Flucht antritt, darf im aufnehmenden Land nicht wieder Bedrohungen ausgesetzt sein. Wer aufgrund seiner sexuellen Orientierung und / oder geschlechtlichen Identität verfolgt wird, ist besonders schutzbedürftig.

Homo-, bi- und transsexuelle Flüchtlinge sollen in angemessenen Unterkünften untergebracht werden und in verständlicher Form über ihre Rechte aufgeklärt werden. Wir wollen, dass geschultes Personal (Dolmetscher, Sozialpädagogen, Psychologen) eingesetzt wird, um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten und auch eine diskrete Möglichkeit zu

bieten, sich zu offenbaren. Die spezifischen Bedarfe von LSBTTI-Geflüchteten müssen ermittelt werden, um sie so besser beraten und bei der Inanspruchnahme spezialisierter Leistungen unterstützen zu können.

Ebenso muss homo-, bi- und transsexuellen Flüchtlingen die Tür zum Arbeitsmarkt offenstehen. Denn nichts trägt besser zur Integration bei als ein Arbeitsplatz. Damit Flüchtlinge möglichst schnell ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise selbst bestreiten können, wollen wir Markteintrittsbarrieren aufheben und für Flüchtlinge eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn, wie für Langzeitarbeitslose, einführen. Zudem wollen wir, wie bereits erwähnt, ein ganzheitliches Diversiy-Management in der Arbeitswelt voranbringen.

Lassen Sie uns dazu auch nach der Bundestagswahl im Gespräch bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre



Nicola Beer MdL  
Staatsministerin a.D.  
Generalsekretärin

Freie Demokratische Partei  
Hans-Dietrich-Genscher-Haus  
Reinhardtstraße 14, 10117 Berlin

T: 030 284958-█

[programm@fdp.de](mailto:programm@fdp.de)  
[www.fdp.de](http://www.fdp.de)

