

## **Gegen Ausgrenzung – gleiche Rechte für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen in der Arbeitswelt durchsetzen!**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Minderheiten und benachteiligten Menschen ist für ver.di untrennbarer Bestandteil des weltweiten Kampfes für Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft insgesamt. Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) dürfen weder in der Arbeitswelt noch in den übrigen Lebensbereichen ausgegrenzt werden. Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sind in keinem Fall mehr hinnehmbar. Bestehende rechtliche und tatsächliche Benachteiligungen müssen bekämpft und beseitigt werden.

Um der Forderung nach uneingeschränkt gleichberechtigter Teilhabe von LSBT im gesellschaftlichen Bewusstsein dauerhaft Nachdruck zu verleihen, fordert ver.di unter anderem den Gleichheitsartikel 3 im Grundgesetz um das Merkmal „sexuelle Identität“ zu ergänzen.

### **Diskriminierungserfahrungen und Akzeptanz in der Arbeitswelt**

In den Jahren 2007 – 2010 veröffentlichte Untersuchungen über berufliche Diskriminierungserfahrungen ergaben, dass lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen noch immer auffallend häufig Ausgrenzungen und Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz wegen ihrer sexuellen Identität erleben. Dreiviertel der Befragten berichteten über berufliche Diskriminierungen, wobei jede/r Fünfte selbst erfahrene bzw. bei anderen erlebte körperliche Gewalt oder Psychoterror angab. Fast acht Prozent hatten wegen ihrer sexuellen Orientierung einen Arbeitsplatz nicht bekommen und rund vier Prozent mussten eine Kündigung erleben. Über die Hälfte der Lesben und Schwulen verschweigt deshalb wegen befürchteter Diskriminierungen am Arbeitsplatz noch immer die homosexuelle Lebensweise. Im Vergleich zu entsprechenden Untersuchungen in den 90-er Jahren zeigt sich, dass positive Veränderungen nur verhältnismäßig langsam festzustellen sind.

35 Auch wenn LSBT sich immer häufiger nicht mehr verstecken und für ihre persönlichen und gesellschaftlichen Rechte öffentlich eintreten, sind feindselige Einstellungen ihnen gegenüber sowie gegen ihr Auftreten in der Öffentlichkeit in Teilen der Gesellschaft weiterhin deutlich festzustellen. Sie äußert sich in Ausgrenzungen, Benachteiligungen und Anfeindungen bis  
40 hin zu brutaler Gewalt. Der Kampf gegen die Unterdrückung von LSBT, muss als kontinuierliche Aufgabe verstanden werden.

### **Antidiskriminierungsrecht**

45 Der anhaltende gewerkschaftliche Kampf gegen Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen und geschlechtlichen Identität konnte im August 2006 einen großen Erfolg verzeichnen durch die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Auch wenn noch entscheidende Verbesserungen des AGG notwendig sind, um eine umfassende Wirkung des  
50 Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt zu erreichen, bietet das AGG eine wichtige rechtliche Handlungsgrundlage beim Schutz vor Benachteiligungen aufgrund der Diskriminierungsmerkmale. Darüber hinaus konnte mit ver.di-Unterstützung auf dem Klageweg höchstrichterlich festgestellt  
55 werden, dass eine tarifliche Benachteiligung eingetragener Lebenspartnerinnen/Lebenspartner gegenüber Eheleuten verfassungswidrig ist (BVerfG-Beschluss aus 2009). Infolgedessen hat der Bundesgerichtshof sein – zuerst ablehnendes - Urteil zur Gleichstellung hinterbliebener Lebenspartnerinnen/Lebenspartner in der Altersversorgung revidiert und sinngemäß  
60 die Tarifparteien des VBL-Versorgungstarifvertrags zur Anpassung an die maßgebende Rechtslage aufgefordert (Urteil aus 2010 - Anerkenntnis des Schuldners).

Gerade weil sich die Gewerkschaften erfolgreich für das AGG eingesetzt  
65 haben, ist es für ver.di wichtig, die gesetzlichen Instrumente des Diskriminierungsschutzes aktiv zu nutzen und weiterzuentwickeln. Alle bestehenden Regelungen, die Beschäftigungsverhältnisse betreffen (Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, Arbeitsverträge, betriebliche Absprachen und Anweisungen usw.), müssen dem AGG entsprechend unmissverständlich  
70 ausgestaltet sein. Es ist Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen, den Schutz des AGG für alle Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

## **Gewerkschaftliches und betriebliches Engagement**

75

In den zurückliegenden Jahren hat ver.di viele Initiativen ergriffen und auch Anlässe genutzt, um die praktische Umsetzung des AGG zu unterstützen. Beispielhaft genannt seien die schriftlichen Handlungshilfen für Mitglieder der Tarifkommissionen und für Betriebsratsmitglieder, die zahlreichen

80 Seminarangebote für betriebliche Interessenvertretungen, die AGG-Fachtagungen in der ver.di-Bundesverwaltung und vor allem die flächendeckende Begleitung der AGG-Anwendung in der betrieblichen Arbeit sowie beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

85

Die Umsetzung des AGG war und ist hinsichtlich des Merkmals „sexuelle Identität“ (Lesben, Schwule) und „Geschlecht“ (Transgender) ein besonders wichtiges Anliegen, das weiter verfolgt werden muss: Noch zu wenige Unternehmen verfolgen, vor allem nach dem Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 eine diskriminierungsfreie Politik der Wertschätzung

90 aller Beschäftigten.

90

- Diskriminierungen aktiv anzugehen, ist Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung. Betriebs- oder Personalräte müssen im Thema Antidiskriminierung auf Grund von sexueller Identität fachlich besser beraten werden.

95

95

- Das AGG und seine Rechtswirkungen müssen in den Unternehmen und Verwaltungen bekannt gemacht und durch kompetente Beratungsangebote umgesetzt werden.

100

100

- Die Arbeitsweise betrieblicher Beschwerdestellen, das Engagement betrieblicher Interessenvertretungen im Beschwerdeprüfungsverfahren und für vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung muss stärker bekannt gemacht werden.

105

105

- Von Diskriminierungen Betroffene müssen darin unterstützt werden, sich zu wehren und zu ihrem Recht zu kommen, ohne weitere Nachteile oder zusätzliche Belastungen zu erleiden. Es muss ein Klima am Arbeitsplatz geschaffen werden, in dem sich LSBT nicht länger erklären und rechtfertigen müssen und von den anderen akzeptiert werden.

110

110

- Besonders schwierig ist es für Transgender, ohne Diskriminierungen in einer sie respektierenden Arbeitsatmosphäre zu leben.

115

ver.di soll verstärkter, offensiver und kompetenter für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt auch für LSBT in den Betrieben und Verwaltungen eintreten. Dazu sollte ver.di Handreichungen für die betrieblichen Interessenvertretungen und Ratgeber für die Beschäftigten bereitstellen, innerhalb der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit die praxisnahe AGG-Anwendung auch zu LSBT thematisieren, regelmäßige Bestandsaufnahmen zur AGG-Umsetzung durchführen. Indem ver.di als bestimmende Verfechterin des Diskriminierungsschutzes und des respektierenden Umgangs für die zunehmend als vielfältig im Sinne der AGG-Merkmale in Erscheinung tretende Arbeitnehmerschaft ihr Profil stärkt, gewinnt ver.di auch deutlich an Attraktivität als durchsetzungsfähige Organisation, in der es sich lohnt sich zu organisieren und mitzuarbeiten.

120

125

## **Tarifverträge**

130

Es ist erforderlich, die von ver.di abgeschlossenen Tarifverträge AGG-konform zu gestalten, so dass zum Beispiel eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner ihre gesetzlich zustehenden Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber in Einzelfällen nicht erst gerichtlich einklagen müssen.

135

Die Anpassung der Tarifverträge ist tarifrechtlich geboten und muss in ihnen dokumentiert werden (§ 1 Tarifvertragsgesetz). Die Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch darauf.

140

ver.di setzt sich nachdrücklich dafür ein, die Tarifverträge unverzüglich dem BVerfG-Beschluss entsprechend redaktionell anzupassen, die Umsetzung zu überwachen und gegebenenfalls verstärkt Hilfestellung zu geben. Schriftliche wie auch mündliche Informationen über zu fordernde oder durchgesetzte Regelungen für Eheleute müssen eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner einschließen und benennen. Sollten Arbeitgeber eine entsprechende Anpassung verweigern, ist dieser Tatbestand rechtlich mit der nötigen Folgewirkung zu beanstanden.

145

150

## **Kirchliche Bereiche**

155 Es ist mit dem Gleichheitsgrundsatz nicht vereinbar, dass im AGG der  
Diskriminierungsschutz für den kirchlichen Bereich ausdrücklich ausgespart  
wurde und damit für die ca. eine Million Beschäftigten in kirchlichen Einrich-  
tungen die Gleichbehandlung nicht gelten soll oder nur so weit, wie es in  
der kirchlichen Hierarchie geduldet und angewiesen wird. Für LSBT kann  
160 dies noch immer bedeuten, dass die Kolleginnen und Kollegen ihren  
Arbeitsplatz verlieren, benachteiligt bzw. nicht eingestellt werden oder ihre  
sexuelle Identität als wesentlicher Teil ihrer Person anhaltend verleugnen  
müssen. Da die Arbeitsplätze in manchen Regionen von kirchlichen  
Einrichtungen dominiert werden, sind die Arbeitnehmerrechte hier flächen-  
165 deckend unzumutbar beschnitten oder nur eingeschränkt für LSBT zugäng-  
lich.

## **Diversity**

170 Durch das AGG sind alle am betrieblichen Geschehen Beteiligten verpflich-  
tet, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima einzustehen und auch durch  
vorbeugende Maßnahmen Diskriminierungen nachhaltig zu verhindern. In  
diesem Zusammenhang können Diversity-Konzepte hilfreiche und zu-  
kunftweisende Instrumente der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der  
175 gesetzlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen  
darstellen. Sie aus Sicht der Beschäftigten zu bewerten und sich in den  
Prozess ihrer Umsetzung einzubringen, wird von ver.di unterstützt. Dazu  
sind gewerkschaftliche Positionen zu Wandel und Gestaltung der Arbeits-  
welt und auch Konzepte „Guter Arbeit“ zu nutzen mit der Schwerpunkt-  
180 setzung auf die Entwicklung einer Kultur der Anerkennung und des wech-  
selseitigen Respekts gegenüber den jeweiligen Lebensentwürfen von  
vielfältigen bzw. unterschiedlichen Menschen.

185 Während die Unternehmen mit einem Diversity-Management zunehmend  
die Vielfalt im Betrieb aus ökonomischen Gründen für den eigenen  
Marktvorteil nutzen, so liegen die gewerkschaftliche Handlungsschwer-  
punkte auf einer Verbesserung und Mitgestaltung eines kollegialen Be-  
triebsklimas, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen, der Er-  
höhung von Chancengleichheit sowie langfristiger Sicherung qualifizierter  
190 Arbeitsplätze und der Unternehmensstandorte. Die gezielte Förderung be-

nachteiliger Kolleginnen und Kollegen ist dabei zu berücksichtigen. Hier liegt vor allem auch der Handlungsschwerpunkt gesetzlicher Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen, die durch eine innovative und offensive Nutzung ihrer Gestaltungsmöglichkeiten bei Diversity-Prozessen auch ihr Bedeutungsprofil für die Kolleginnen und Kollegen zukunftsweisend ausprägen und durch Einbeziehung der Beschäftigten in diese Prozesse insgesamt langfristig stärken können.

### **Begründung**

Der 2. ver.di-Bundeskongress 2007 und der 19. DGB-Kongress haben zum Thema Antidiskriminierung von LSBT weitreichende Beschlüsse gefasst, die in der Praxis der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung jedoch noch stärker beachtet werden müssen.

In vielen Unternehmen und Verwaltungen ist die Sensibilität für dieses Thema gewachsen, in anderen Bereichen muss für die Notwendigkeit einer diskriminierungs- und damit auch angstfreien Arbeitswelt, für Respekt und Wertschätzung auch im Umgang mit LSBT mehr geworben und müssen auch Rechte eingefordert werden.

---

### Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

---

### Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Schutz und Rechte der intersexuellen Menschen stärken**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di und ihre Gliederungen setzen sich mit dem Thema Intersexualität im Berufs- und im Privatleben auseinander und vertreten das Thema nach innen und außen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen.

### **Begründung**

Jede/r zweitausendste Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland ist als intersexueller Mensch geboren und wurde meist als Säugling oder Kind ohne Einwilligung menschenrechtswidrig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugewiesen. Diese Menschen haben eine von der Norm abweichende biologische Realität.

Der überwiegende Teil dieser Kolleginnen und Kollegen hat schwere medizinische Interventionen der geschlechtlichen Normierung hinter sich und kämpft täglich mit der Angst erkannt, verhöhnt, diskriminiert und benachteiligt zu werden. Für Eltern eines intersexualisierten Kindes bedeutet dies bis zum heutigen Tage, ein Leben mit einem tabuisierten Raum zu führen. Ursachen sind unter anderem die Unsichtbarmachung der biologischen Realität und die Unwissenheit großer Teile der Bevölkerung. Die Eingriffe in das Leben dieser intersexuell Geborenen geschehen zumeist ohne medizinische Evidenz, ohne Qualitätskontrolle, ohne ausreichende wissenschaftliche Erkenntnisse. Der grundrechtliche Mindestschutz des Staates wird dieser Menschengruppe versagt. Die meisten Opfer dieser Zwangsbehandlungen tragen massive psychische und physische Schäden davon, unter denen sie ein Leben lang leiden. Oft werden intersexuelle Menschen in ein Geschlecht gedrängt, das ihnen nicht entspricht; eine selbstbestimmte Entwicklung wird ihnen unmöglich gemacht. Es handelt sich um schwere Menschenrechtsverstöße. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit, Selbstbestimmung und Würde wird verletzt.

Medizinische Eingriffe, seien sie chirurgisch, medikamentös oder hormonell, dürfen ausschließlich aufgrund der informierten Einwilligung der betroffenen intersexuellen Menschen erfolgen. Wir setzen uns für die Schaffung verbindlicher "Standards of Care" ein, die unter Einbeziehung

der betroffenen Menschen und von Antidiskriminierungsverbänden erstellt werden müssen. Notwendig sind umfassende und vorurteilsfreie Informationen für Eltern intersexueller Kinder. Das Thema Intersexualität muss in  
40 die Ausbildung medizinischer und sozialer Berufe Eingang finden und eine breite Masse an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss für das Thema sensibilisiert werden. Für Menschen, die menschenrechtswidrigen Zwangsbehandlungen unterworfen wurden, fordern wir Entschädigung und angemessene gesundheitliche Versorgung. Intersexuelle Menschen haben  
45 als gleichberechtigte Kolleginnen und Kollegen ein Recht auf freie Entfaltung und Entwicklung. Es gibt keinen sachlichen Grund, warum Menschen zwangsweise entweder männlich oder weiblich sein müssen. Intersexuelle Menschen müssen einen angemessenen Platz in der Rechtsordnung erhalten. Die Aufklärung in den Betrieben, den Mitarbeitergremien, der  
50 Gewerkschaft, der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertreter in und durch die Gewerkschaften ist dringend erforderlich.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

55  
Annahme

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

60  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Eigenständigkeit und Gemeinsamkeit fördern – Bedarfsgemeinschaft des SGB II auflösen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Die Konstruktion der Bedarfsgemeinschaft im Rahmen des SGB II muss in eine individuelle Existenzsicherung überführt werden, die eine Vereinzelung mit allen gegebenenfalls schwerwiegenden Folgen vermeiden hilft, eine Existenzsicherung ohne soziale Hilfen besser als bislang ermöglicht und die ein Zusammenleben in Familie, Partnerschaften und Gesellschaft unterstützt. Den Betroffenen soll unabhängig von Paarbeziehungen und Kindern ein Zugang zu Unterstützung und Förderung ermöglicht werden.

10

#### 1.) Regelleistungen, Wohnkosten und Freibeträge

- Der individuelle Rechtsanspruch auf Hilfeleistungen muss gestärkt werden und vom Verhalten der Partnerinnen/Partner und der Kinder gelöst werden, um Initiativen, Aktivitäten und Eigenverantwortung zu stärken. Eine Einstandsgemeinschaft liegt nur dort vor, wo dies umfassend urkundlich verbindlich geregelt ist (Ehe oder eingetragene Partnerschaft).
- Die Freigrenze zur Anrechnung von Partnerinnen-/Partnereinkommen muss für Partnerschaften und Familien bis zur Pfändungsfreigrenze angehoben werden, um eigenverantwortliche Aktivitäten zu fördern.
- Auch für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind die Freibeträge (zum Beispiel für selbst verdientes Taschengeld und Sachgeschenke der Verwandtschaft) anzuheben, für Berufstätige bis zur Pfändungsfreigrenze.
- Die Regelleistung für eine zweite erwachsene Person in einer Bedarfsgemeinschaft kann nicht länger auf 80 Prozent abgesenkt werden, da es keine statistisch validen Belege für verminderte Bedarfe gibt.
- Die Anspruchsberechtigungen in der Familie sind klar voneinander abzugrenzen. Die „Unterhalts-Vermutung“ muss für Familien und einge-

35

tragene Partnerschaften modifiziert werden; sie ist für unverbindliche (nicht eingetragene) Partnerschaften sowie für Stiefkinder aufzuheben.

- 40 • Wenn eine Person sich zwar alleine ernähren kann und die Hilfebedürftigkeit aber wegen der Kinder entsteht, dürfen keine Sanktionen umgesetzt werden, die die Existenzsicherung (Regelleistungen, Mehrbedarfe oder Wohnkosten) beeinträchtigen.
- 45 • Sanktionen, die sich auf eine Person beziehen, dürfen nicht auf andere Personen der Bedarfsgemeinschaft ausgedehnt werden, sodass die Existenzgrundlagen entzogen werden.

## 2.) Soziale Sicherung, Daseinsvorsorge, soziale Dienste und berufliche Förderung

- 50 • Hilfebedürftigkeit wegen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen muss umfassend vermieden werden: sei es für Bedarfsgemeinschaften ohne Erwerbstätige durch die Krankenversicherung über die Job-Center, sei es für Aufstockerinnen/Aufstocker und deren Familienangehörige über die Familienversicherung bzw. für Erwerbstätige durch eigenständige Einbeziehung in die Krankenversicherung ab dem ersten Euro Lohn Einkommen.
- 55 • Der Zugang zu Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge muss unabhängig von der Bedarfsgemeinschaft erfolgen können. Für Kinder muss insbesondere der Zugang zu sozialen Diensten ohne diskriminierende Nachweise der Hilfebedürftigkeit erfolgen können.
- 60 • Auf Arbeitsberatung und -vermittlung sowie berufliche Förderung (insbesondere auf Fort- und Weiterbildung) soll es einen individuellen Rechtsanspruch geben, unabhängig von der Hilfebedürftigkeit (der eigenen Person oder der des Partners/der Partnerin oder der Kinder/ Eltern).
- 65

## 70 3.) Ziel ökonomische und soziale Eigenständigkeit

Ziel des SGB II muss über die Existenzsicherung hinaus eine individuelles Recht auf Zugang zum regulären Arbeitsmarkt werden:

- 75 • Dazu soll das SGB II vom Hauptziel „Beendigung der Hilfebedürftigkeit für die gesamte Bedarfsgemeinschaft“ abrücken;
- Dazu muss die sozialversicherungsfreie Beschäftigung (Mini-Jobs) abgeschafft werden, um die Zugänglichkeit zu existenzsichernder Erwerbsarbeit zu verbessern;
- 80 • Dazu muss die Zumutbarkeit für alle Beschäftigungsverhältnisse mit Löhnen unterhalb eines tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestlohns aufgehoben werden.

85

#### 4.) Arbeitsmarktpolitik als Investition in die Zukunft gestalten

- Arbeitsmarktpolitik ist künftig auf mehr und bessere Arbeit und auf eine bessere Zugänglichkeit zu existenzsichernder Erwerbsarbeit auszurichten.
- 90 • Eine Verknüpfung mit der öffentlichen Daseinsvorsorge ist dazu sinnvoll. Insbesondere ist der Ausbau einer unterstützenden und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung anzustreben.

95

### **Begründung**

Die Erwerbslosen nehmen das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zu den Regelsätzen des SGB II und die nun folgende gesetzliche Neuregelung zum Anlass, um auf im Sinne von erwerbslosen Frauen notwendige Gesetzesänderungen im SGB II hinzuwirken.

100

Auch wenn wir die Kritik an der bisherigen Ermittlung des Existenzminimums vor allem für Kinder begrüßen, weisen wir erneut auf unsere deutliche Kritik an der Bedarfsgemeinschaft hin, die unserer Auffassung nach auch eng mit der jeweiligen Situation der Kinder verknüpft ist. Dies hat das Gericht als unvereinbar, nicht nur mit der verfassungsrechtlich garantierten Menschenwürde, sondern auch mit dem Sozialstaatlichkeitsprinzip, erachtet. Es ist an der Zeit, diesen Missstand zu beheben.

105

110

Seit 2005 fordert ver.di die Bundesregierung auf, die Rechte und Möglichkeiten der Frauen zu verbessern und die Regelleistungen insge-

115 samt, insbesondere für Kinder und Jugendliche, angemessen zu erhöhen. Im Zentrum unserer Kritik standen und stehen bis heute die gleichstellungspolitischen Verwerfungen durch das Konstrukt der „Bedarfsgemeinschaft“ und die gegenüber dem früheren Sozialhilferecht verschärfte Anrechnung des Partnereinkommens.

120 Mit dem bisherigen Verfahren der Bedarfsermittlung muss endlich Schluss sein. Demnach wird der Bedarf nur für Alleinstehende bzw. den Haushaltsvorstand nachvollziehbar nach der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe ermittelt, während der Bedarf aller weiteren Mitglieder „ins Blaue hinein“ (Gerichtspräsident Hans-Jürgen Papier) abgeleitet wird. Dieses Verfahren geht vor allem an den Bedürfnissen von Kindern völlig vorbei und wurde daher vom Bundesverfassungsgericht besonders kritisiert.

130 Aktueller Bezug für den Änderungsbedarf ist unseres Erachtens darüber hinaus ein Wandel in der politischen Bewertung der Ehe und Familie als dauerhafte Wirtschafts- und Einstandsgemeinschaft. Es besteht ein Wertungswiderspruch, dass mit dem neuen Unterhaltsrecht die Botschaft verbunden wurde, jede/ jeder solle möglichst für ihren/seinen eigenen Unterhalt sorgen. So haben Geschiedene (auch mit Kind) eine frühere Erwerbsverpflichtung als bisher und familienrechtliche Unterhaltsleistungen wurden befristet und begrenzt.

140 Im Hartz IV-System ist demgegenüber eine uneingeschränkte und sogar über gesetzliche Einstands- und Unterhaltsverpflichtungen hinausgehende gegenseitige Einstandspflicht geregelt, gleichgültig, ob eine Ehe besteht oder nicht. Die Partnereinkommensanrechnung führt so zur Fortschreibung des „Ernährermodells“ für die Bedarfsgemeinschaft, wobei es im SGB II allerdings gleichgültig ist, wer (Frau oder Mann) diese Rolle übernimmt. So sind immer beide Partner von der Arbeitslosigkeit eines der beiden finanziell, von dessen Integrationsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt und/oder beruflichen Entwicklung (negativ) betroffen. Das gilt auch für beider Kinder.

150 Die Bedarfsgemeinschaft stellt nicht auf den individuellen, sondern den Gesamtbedarf der Gemeinschaft ab. Der erwerbstätige Teil muss das gesamte Erwerbseinkommen und sein Vermögen dieser Gemeinschaft zur Verfügung stellen. Als Mitglied steht ihr/ihm, wenn ihr/sein Einkommen gering und/oder die Bedarfsgemeinschaft groß ist, lediglich der bedarfsanteilige Regelsatz zu. Regelmäßig wird die erwerbstätige Partnerin oder der

erwerbstätige Partner selbst hilfebedürftig, obwohl sie oder er ein für den eigenen Bedarf ausreichendes Einkommen erzielt. Im August 2009 betraf  
155 das sieben Prozent aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen: Sie erzielten mit ihrer eigenen Arbeitskraft ein Monatseinkommen von mehr als 800,00 Euro und waren dennoch hilfebedürftig, mit allen Konsequenzen hinsichtlich der Zumutbarkeitsregeln und Sanktionen des SGB II. Leider ist diese Zahl nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, was ein von ver.di häufig kritisiertes  
160 Grundproblem der Statistik ist.

Hartz IV und die Regeln der Bedarfsgemeinschaft wirken damit der Bildung und Aufrechterhaltung solidarischer Lebensgemeinschaften entgegen. Alleinerziehenden Hilfebedürftigen wird die Suche nach einer Lebenspart-  
165 nerin oder einem Lebenspartner mit Sicherheit nicht leichter, wenn beide sich durch die Unterhaltsverpflichtungen des § 9 SGB II selbst dem Risiko aussetzen, in den Hartz-IV-Bezug abzustiegen.

95 Prozent der alleinerziehenden Hilfebedürftigen sind Frauen. Nachdem  
170 das Bundesverfassungsgericht nun zum zweiten Mal den Gesetzgeber in die Pflicht nimmt, das SGB II mit der Verfassung in Einklang zu bringen, fordert ver.di die politisch Verantwortlichen erneut dringend auf, die Anrechnungsregelungen für das Partnereinkommen dahingehend zu ver- ändern, dass mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts ver- hindert und positive Anreize für die Bildung und Stabilität von Solidar-  
175 gemeinschaften geschaffen werden. Dazu bedarf es zumindest der Rücknahme der seit dem Fortentwicklungsgesetz unwiderlegbaren Vermutung, dass erwachsene Mitglieder gegenseitig für den Unterhalt aufkommen wol- len.

180 Darüber hinaus müssen auch Arbeitsuchende, die wegen der Anrechnung des Partnereinkommens keine Geldleistungen erhalten, in vollem Umfang von den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung profitieren können. Wer heute dem Gesetz nach nicht hilfebedürftig ist, kommt in der Regel  
185 auch nicht in den Genuss der aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen. Denn letztere sind in der Praxis an den Bezug von Geldleistungen geknüpft. Das betrifft zu 74 Prozent langzeitarbeitslose Frauen.

190

**B 115** Bundeserwerbslosenausschuss

---

---

Empfehlung der Antragskommission

---

195 Annahme

Dadurch erledigt folgender Antrag B 116

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

200

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Diskriminierungsfreie Tarifverträge**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Neu zu verhandelnde Tarifverträge müssen in jeder Hinsicht unmittelbar und mittelbar diskriminierungsfrei sein **(gleiche Wertigkeiten und Anforderungen der Arbeit müssen gleich vergütet werden)**.

Bestehende Tarifverträge sind auf eventuelle unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierungssachverhalte zu überprüfen und bei gegebenem Anlass diskriminierungsfrei anzupassen.

Sollte dies in Teilaspekten zu Gunsten einer Gesamtlösung nicht erreichbar sein, muss dies der Tarifkommission vor der Zustimmung deutlich gemacht werden.

### **15 Begründung**

Diskriminierung bedeutet, dass Arbeit einer bestimmten Wertigkeit und Anforderung ungleich vergütet wird. Ursachen für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung können unter anderem im Geschlecht, der Staatsangehörigkeit, der sexuellen Orientierung und dem Lebensalter liegen.

Die so genannte „Beschäftigungsbrücke“ in diversen Tarifverträgen des Telekom-Konzerns auf Basis der Tarifeinigung von 2007 stellt eine unmittelbare Diskriminierung von Nachwuchskräften dar. Nachwuchskräfte werden in vielen Fällen für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren zu einem deutlich geringeren Entgelt (-3.000,00 Euro/2 Jahre, -1.000,00 Euro/1 Jahr) auf Basis einer bestimmten Entgeltgruppe eingestellt und beschäftigt. Das Argument, dass damit mangelnde Erfahrung ausgeglichen werden soll, kann pauschal so nicht stimmen, da die tatsächlichen Betriebseinsätze vor der Einstellung nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren führt die dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in dieser Phase zu keiner Anpassung des Einkommens. Die Tarifsystematik sieht für die Zeit der Einarbeitung und Erfahrungssammlung die Bezahlungsstaffelung von 100/105/110/115 Prozent in Abhängigkeit der tatsächlichen Leistungsfähigkeit in den ersten Beschäftigungsjahren vor.

**Wortgleicher Antrag liegt vor von:** Landesbezirkskonferenz Niedersachsen-Bremen

Dieser Diskriminierungssachverhalt trifft überwiegend lebensjunge Kolleginnen/Kollegen. Sollte dieser Sachverhalt bei bestehenden oder künftigen Tarifeinigungen nicht vermieden werden können, da damit andere Zugeständnisse oder Leistungen des Arbeitgebers gefährdet wären (zum Beispiel garantierte Übernahme von Nachwuchskräften), so sollte organisationsintern offen kommuniziert werden, dass unter Würdigung des Gesamtergebnisses eine Diskriminierung in Kauf genommen wird.

45 

---

**Empfehlung der Antragskommission**

---

Annahme

50 

---

**Entscheidung des Bundeskongresses**

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung





## Bundeskongress 2011

verdi.de :: Bundeskongress 2011 / Anträge

### Anträge 2011

<b><u>K. Rechtspolitik und Rechtsschutz</u></b>		
<b>Antrags-Nr.</b>	<b>Thema</b>	<b>Antragsteller</b>
K 001	<b>Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken</b>	Gewerkschaftsrat
	<p>Der Bundeskongress beschließt</p> <p><b>Die beiden großen christlichen Kirchen</b> in Deutschland sind ein tragender Teil im Sozial- und Gesundheitswesen. Kirchliche Krankenhäuser, Kindertagesstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe, der Pflege für alte Menschen und Menschen mit Behinderung tragen mit ihrer Arbeit maßgeblich zur Grundversorgung der Bevölkerung im Bereich Pflege, Gesundheit und Soziales bei. Mit insgesamt ca. 1,3 Millionen Beschäftigten sind die Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen die größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Die Finanzierung der Arbeit von Diakonie und Caritas erfolgt dabei nahezu ausschließlich aus Steuer- und Sozialversicherungsmitteln.</p> <p>Seit einigen Jahren schließen sich immer mehr Träger sozialer Einrichtungen im Bereich von Diakonie und Caritas zu Großeinrichtungen mit tausenden Beschäftigten zusammen. Sie verstehen sich als Unternehmen in der Sozialbranche und agieren als Wettbewerber in Konkurrenz zu anderen Wohlfahrtsverbänden und privaten Anbietern. Sie streben Wachstum und beherrschende Marktanteile an. Sie haben sich zu Interessenverbänden, wie dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) zusammengeschlossen, der auch Mitglied in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ist.</p> <p>Vor dem Hintergrund eines dramatischen ökonomischen Wandels im Sozial- und Gesundheitssektor, der, vom Gesetzgeber gewollt, seit Mitte der neunziger Jahre eingeführt wurde, handeln kirchliche Einrichtungen wie gewöhnliche, betriebswirtschaftlich gesteuerte Wirtschaftsunternehmen. Auf die Unterfinanzierung der sozialen Dienste und die gesetzliche Einführung schädigender Kostenkonkurrenz zwischen den Trägern reagieren die Kirchen nicht mit wirksamen politischen Maßnahmen gegenüber der Politik, sondern mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten.</p> <p>Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas haben sich von der Bindung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gelöst und wenden mehr oder weniger einseitig Vergütungsordnungen an, die von diesen Tarifen abgekoppelt sind. Diese neuen Vergütungsordnungen sollen Wettbewerbsvorteile erzielen, indem das Vergütungsniveau, meist einseitig, abgesenkt wird. Im Protokoll der Kirchenkonferenz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 30. Juni 2005 ist festgehalten, dass die EKD und die Diakonie ein eigenständiges Tarifsysteem entwickeln, das im Gesamtergebnis fünf Prozent unter dem TVöD bleiben soll. Weitergehende Kostensenkungen werden von den kirchlichen Einrichtungen durch Ausgründungen, niedrig bezahlter Leiharbeit, betriebliche Gehaltsabsenkungen und andere Formen der Personalkostenreduzierung umgesetzt.</p> <p><b>Eingeschränkte Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerrechte:</b></p> <p>Auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen können die kirchlich Beschäftigten bislang nur eingeschränkt und nur unzureichend Einfluss nehmen. Ihnen werden wichtige kollektive und individuelle Grundrechte verwehrt. Dazu zählt, dass die Kirchen und ihre sozialen und karitativen Einrichtungen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind. Die stattdessen geltenden kirchlichen Mitarbeitervertretungsregeln sehen geringere Beteiligungs- und schwächere Durchsetzungsrechte vor. Außerdem sind zu den kirchlichen</p>	

betrieblichen Interessenvertretungen nicht alle Beschäftigten wählbar, sondern nur Kirchenmitglieder. Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen schließen die kirchlichen Regelungen darüber hinaus die Gewerkschaften als Teil der Betriebsverfassung aus. Gewerkschaftliche Zutritts- und Informationsrechte werden beschnitten. Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von den Gesetzen der Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Überbetriebliche Mitbestimmung entsprechend dem Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist selbst in den Großeinrichtungen von Diakonie und Caritas, die in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften organisiert sind, unbekannt.

### **Individualrechte sind eingeschränkt**

Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen werden individuell Loyalitäts-

pfllichten auferlegt, die sich weit auch auf ihr außerdienstliches und privates Verhalten erstrecken. Ihnen kann dadurch einfacher als im öffentlichen

Dienst oder in Privatunternehmen gekündigt werden. Die Mitgliedschaft in der Kirche ist vielfach Voraussetzung für eine Einstellung, Kirchenaustritt führt zum Verlust des Arbeitsplatzes.

### **Keine Tarifverhandlungen**

Die Kirchen, Diakonie und Caritas lehnen bisher Verhandlungen mit den Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen nach den Maßgaben des Tarifvertragsgesetzes ab: Sie bestreiten ihren Beschäftigten das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, mit Hilfe von Arbeitsniederlegungen Einfluss auf die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu nehmen. In dem System der kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in dem die Arbeitsbedingungen beschlossen werden, sind die Beschäftigten strukturell unterlegen. Die soziale Mächtigkeit der kirchlichen Arbeitgeber geht über die anderer Arbeitgeber dabei noch hinaus. So beschließen die Leitungsgremien der Diakonie und Caritas selber die Verhandlungs- und Zutrittsbedingungen, unter denen die Beschäftigtenvertreter Lohnverhandlungen führen sollen und können sogar festlegen, wer an diesen Verhandlungen teilnehmen kann und wer nicht.

**Die Kirchen beanspruchen diese Sonderstellung im Arbeitsrecht** mit dem Verweis auf Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, der durch Art. 140 in das Grundgesetz inkorporiert ist. Dieser Artikel sichert allen Religionsgesellschaften und allen weltanschaulichen Vereinigungen ein Selbstordnungsrecht zu. Die Gewerkschaft ver.di tritt für das Selbstordnungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen ein und bestreitet dieses Recht insbesondere den Kirchen nicht. Die Selbstbestimmung der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen findet aber ihre Schranke in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihrer Selbstbestimmung als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her bestimmt werden und nicht umgekehrt.

**ver.di fordert daher** die gleichen Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerrechte für kirchlich Beschäftigte wie bei Lidl, Karstadt, Lufthansa oder anderswo:

- Das als „Dritter Weg“ bezeichnete kirchliche Arbeitsrecht ist abzuschaffen, den kirchlichen Beschäftigten sind die vollen gewerkschaftlichen Rechte, wie in weltlichen Betrieben zuzugestehen.
- Es sind unverzüglich Tarifverhandlungen mit der ver.di Gewerkschaft aufzunehmen.
- Das Streikrecht als Teil der Tarifautonomie ist auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen zu gewährleisten. Nur auf diese Weise können die Löhne und die Arbeitsbedingungen gleichgewichtig und auf Augenhöhe ausgehandelt werden.
- ver.di fordert, dass das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden.

	<p>Der Ausschluss von über eine Million Menschen in Deutschland von grundlegenden Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerrechten ist kein "zivilisatorischer Fortschritt", wie der Diakonieverband VdDD propagiert, sondern ein die Demokratie und den Sozialstaat beeinträchtigender Missstand.</p>	
	<p>Empfehlung der Antragskommission:</p>	<p>Annahme mit Änderungen: In Zeile 37 wird zwischen "...sind." und "Diese ..." folgender Satz eingefügt "Die Reichweite ist unterschiedlich. Während bei der Caritas vor allem die Beschäftigten in den Servicebereichen betroffen sind, hat sich der überwiegende Teil diakonischer Unternehmen vollständig verabschiedet." In Zeile 62 wird das Wort "Überbetriebliche" gestrichen. In Zeile 62 werden zwischen "Mitbestimmung" und "entsprechend" folgende Wörter eingefügt "Entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz und ...." In Zeile 77 werden nach dem Wort "bisher" folgende Wörter eingefügt "von wenigen Ausnahmen abgesehen,"</p>
	<p>Antragsstatus:</p>	<p>Angenommen mit Änderungen</p>

## **Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

- Einführung des Verbandsklagerechtes für Gewerkschaften und andere Antidiskriminierungsverbände;
- 5 • Aufnahme eines ausdrücklichen Verbotes von Entgeltdiskriminierung;
- Umsetzung der Rüge aus Brüssel: bei Kündigungen müssen auch die Regelungen des AGG gelten (aktuelles Gesetz verstößt gegen die EU-Richtlinien);
- 10 • Verlängerung der Frist für Geltendmachung von Ansprüchen von jetzt zwei auf sechs Monate.

### **15 Begründung**

Ein Verbandsklagerecht würde das Durchsetzen von Ansprüchen vereinfachen; jetzt muss jede einzelne Person ihr Recht individuell einklagen. Darüberhinaus hat sich zum Beispiel in der Schweiz das Verbandsklage-

20 recht im ÖD als ein effektives Instrument zum Abbau diskriminierender Strukturen erwiesen.

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Entgeltdiskriminierung von Frauen im europäischen Vergleich mit 23,2 Prozent besonders stark ausgeprägt. In den letzten Jahren wird dies zwar von führenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik häufig öffentlich angeprangert, bisher allerdings ohne nachhaltige Konsequenzen. Ein Ver-

25 bot von Entgeltdiskriminierung im AGG würde den Willen ausdrücken, den Sprüchen auch Taten folgen zu lassen und die Rechte zur Durchsetzung

30 von Ansprüchen verbessern.

Die Kritik einiger Arbeitsrechtlerinnen bei Inkrafttreten des AGG bewahrheitete sich: das AGG ist nicht EU-konform; das Gesetz muss dahingehend geändert werden, dass auch Kündigungen mit in seinen Geltungsbereich

35

aufgenommen werden.

Zur Fristverlängerung: zwei Monate sind zu kurz.

---

40 Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

45  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Richtlinie zur Unterstützung von durch rechte Gewalt bedrohte und betroffene ver.di-Mitglieder**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, ein Verfahren zur Unterstützung von durch rechte Gewalt bedrohte und betroffene ver.di-Mitglieder zu er-  
arbeiten.

### **Begründung**

Im Zuge des weiter um sich greifenden Alltags-Rassismus werden viele Mi-  
grantinnen und Migranten und Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshin-  
tergrund zunehmend und teilweise systematisch und gezielt in ihrer  
Lebensführung bedroht und beeinträchtigt. Ebenso ergeht es Lesben und  
Schwulen, Menschen mit Behinderung, Erwerbslosen, sozial ausgegrenz-  
ten Menschen und zunehmend auch Kolleginnen und Kollegen, die als  
Gewerkschafterinnen/Gewerkschafter und Antifaschistinnen und Antifa-  
schisten hiergegen aktiv sind. Typische Instrumente dieser Einschüchte-  
rungsstrategie sind:

- persönliche Angriffe (Nötigung, Beleidigung, Körperverletzung, etc.)
- anonyme Drohungen (Stalking)
- öffentliche Brandmarkung („Pranger“)
- Erhebung konstruierter Strafanzeigen (Kriminalisierung)
- Überzug mit (straf- sowie zivilrechtlichen) Prozessen (Prozessflut)
- Sachbeschädigungen.

Solche Einschüchterungen finden sowohl im privaten Umfeld (Nachbar-  
schaft) oder im Arbeitszusammenhang statt, aber auch im Zusammenhang  
mit öffentlichen und/oder gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Die zuneh-  
mende persönliche Bedrohung macht auch nicht vor Familienangehörigen,

im Einzelfall nicht einmal den Kindern der betroffenen Kolleginnen und Kollegen halt.

40 Damit sind für die bedrohten und angegriffenen Kolleginnen und Kollegen neben körperlichen Verletzungen, den konkreten Ängsten, den zeitlichen, nervlichen und gesundheitlichen Belastungen in solchen Situationen häufig auch nicht unerhebliche Kosten für anwaltliche Vertretung aber auch Sicherungsmaßnahmen verbunden.

45 Diese Situation ist innerhalb der Gewerkschaft ver.di als Organisation unter den Gesichtspunkten des aktiven Schutzes und der konkreten gewerkschaftlichen Solidarität bisher nicht ausreichend zur Kenntnis genommen worden. Die ver.di-Rechtsschutzrichtlinie in der Fassung vom 11. Mai 2006 gibt zwar grundsätzlich in § 5 Ziff. 2. die Möglichkeit, die dar-  
50 gestellten Fälle als „*Ausnahme bei Rechtsstreitigkeiten von besonderem gewerkschaftlichen Interesse*“ zu verstehen und entsprechend Unterstützung zu gewähren. Diese Ausnahmeregelung wird aber nicht überall in den dargestellten Fällen und in konsequenter Weise angewandt. Sie ist außerdem angesichts der zunehmenden Bedrohungssituation durch rechte  
55 Gewalt und den sich verstärkenden Versuchen der Isolierung und Kriminalisierung (gewerkschaftlich) antifaschistischen Widerstandes politisch unbefriedigend.

---

60 Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

---

65 Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung