

ver.di-Beschlüsse zur Umsetzung der Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern

(ausgewählte Beschlüsse vom ver.di-Bundeskongress 30.09. - 06.10.2007)

• Erweiterung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz

(Antrag A 082)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di fordert die Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz um das Merkmal "sexuelle Identität". Der Artikel III Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig heißen:

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Organe und Gliederungen von ver.di haben das Verbot der Diskriminierung von Schwulen und Lesben in allen Bereichen, besonders in Tarifverträgen und Beschlüssen zu beachten.

Begründung:

Unsere Verfassung muss endlich auch Lesben, Schwulen und Transgendern gleiche Rechte garantieren. Niemand darf auf Grund der sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden. Auf europäischer Ebene ist das schon Standard. Der EG-Vertrag und der von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte Entwurf für eine europäische Verfassung enthalten bereits dieses Verbot genau wie einige Landesverfassungen in der Bundesrepublik Deutschland, zum Beispiel Berlin und Brandenburg, Bremen und Thüringen. Dazwischen klafft eine Regelungslücke.

Diese fehlende Berücksichtigung im Grundgesetz wirkt sich bis heute auf die Lebenssituation von Schwulen und Lesben aus. Ohne dieses Diskriminierungsverbot muss in vielen Einzelgesetzen um die Gleichbehandlung von Schwulen und Lesben gerungen werden, was leider oft noch nicht gelingt. In den letzten Monaten scheiterten wieder einige Gesetzesanträge, die die Gleichbehandlung bei der eingetragenen Lebenspartnerschaft oder bei den Pfändungsfreigrenzen für Selbstständige durchsetzen sollten, da ohne Diskriminierungsverbot keine Notwendigkeit zur Gleichbehandlung besteht und diese so zum Spielball politischer Interessen wird.

Auch die Rechtsprechung behandelt Lesben und Schwule ohne Diskriminierungsverbot noch immer als Bürgerinnen und Bürger minderen Rechts, wenn sie - wie zuletzt - ablehnt, eingetragene Lebenspartnerschaften mit der Ehe gleichzustellen.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 verpflichtete der Staat die Bürgerinnen und Bürger in einem gewissen Rahmen, niemanden auf Grund seiner sexuellen Identität zu diskriminieren. Nur sich selbst hat er diese Verpflichtung noch nicht auferlegt. Dieser Widerspruch muss nun beseitigt werden. Der Staat darf sich kein Recht auf Diskriminierung reservieren.

Aber auch innerhalb von ver.di sind die diesbezüglichen Beschlüsse des Bundeskongresses von 2003 noch nicht überall durchgesetzt. Dies führte in der Vergangenheit dazu, dass zum Beispiel Beamten in Tarifvereinbarungen Versorgungsleistungen für Hinterbliebene versagt wurden, die Angestellten per Gesetz zustanden. Deshalb muss in Zukunft das Augenmerk der Gewerkschaft verstärkt darauf gelegt werden, der Diskriminierung von Lesben und Schwulen in Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Mitarbeitervereinbarungen zu begegnen.

• **Änderung § 5 Absatz 3 der ver.di-Satzung**

(Antrag S 002)

Der Bundeskongress beschließt:

Der § 5, Absatz 3, Buchstabe h) muss folgendermaßen verändert werden:

h) Einsatz für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, vom Alter oder der sexuellen Identität,

Begründung:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

• **Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

(Antrag A 094)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di begrüßt, dass mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz endlich die Richtlinien der Europäischen Union zur Antidiskriminierung in deutsches Recht umgesetzt wurden und dass mit einem Schutz vor Diskriminierung aus allen in der Arbeitsrechtsrichtlinie genannten sechs Gründen in allen von der Antirassismusrichtlinie genannten Bereichen eine Aufteilung in Diskriminierungen erster und zweiter Klasse vermieden wurden.

ver.di wird die AGG-Zuständigkeiten in der eigenen Organisation auf allen Ebenen klären:

1. Der Bundeskongress fordert alle ver.di-Mitglieder in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sowie in den Organen der Selbstverwaltungen auf, die Umsetzung des AGG aktiv voranzutreiben.
2. Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretungen müssen der Rolle gerecht werden, die ihnen das Gesetz zuweist. Deshalb sind insbesondere in der gewerkschaftlichen Organisation auf allen Ebenen Zuständigkeiten und Ansprechpartnerinnen/-partner für Rechtsschutz und Beratung bei Diskriminierungsfällen zu bestimmen.
3. Beschäftigte, Interessenvertretungen und Vertrauensleute in Betrieben und Dienststellen sind auf die Möglichkeiten und Anforderungen des Gesetzes sowie die Unterstützungsangebote der gewerkschaftlichen Organisation mit verständlichen Informationsangeboten (zum Beispiel Faltblätter, Broschüre und Internet) hinzuweisen und zu schulen.

Begründung:

Beim AGG handelt es sich um eine komplexe Sammlung von Regelungen und Normen. Umso wichtiger ist es, kompetente Ansprechpartnerinnen und -partner möglichst in allen Ebenen zu haben und diese auch zu benennen. Es muss möglich sein, diese leicht zu erreichen. Aber die wesentlichen Bestandteile und Intentionen müssen auch leicht verständlich kommuniziert werden. Das ist die Aufgabe von ver.di.

• Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

(Antrag A 087)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di wird sich auch weiterhin für die Aufnahme eines wirksamen Verbandsklagerechtes für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände sowie für eine eindeutige Beweislastregelung im Sinne einer Beweislastumkehr in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einsetzen.

Begründung:

Am 18. August 2006 ist nach längeren Auseinandersetzungen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Grundlage der vier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder einer sexuellen Identität in Kraft getreten. Es entspricht im Wesentlichen dem am 17. Juni 2005 vom letzten Bundestag beschlossenen Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, das jedoch am Bundesrat scheiterte.

Allerdings wurden zwei wichtige Forderungen der Gewerkschaft nicht aufgenommen. Dies ist das Verbandsklagerecht und die Beweislastumkehr.

- **Verbandsklagerecht:**

Die Herausnahme des Verbandsklagerechtes für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände stellt einen Rückschritt und eine Schwächung des Diskriminierungsschutzes dar.

Zwar können in Betrieben, in denen das Betriebsverfassungsgesetz gilt (mindestens fünf für den Betriebsrat wahlberechtigte Beschäftigte) der Betriebsrat bzw. eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG beim Arbeitsgericht die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen. Allerdings können mit dem Antrag keine Ansprüche wie Schadensersatz oder Entschädigungen für die einzelnen Betroffenen eingeklagt werden. Auch enthält das AGG keine Aussagen über Regelungen im Geltungsbereich von Personalvertretungsgesetzen.

Auch das Verbandsklagerecht der Antidiskriminierungsverbände ist nicht wirksam geregelt, da diese nur als Beistände in Verhandlungen auftreten können.

- **Beweislastumkehr:**

Ursprünglich stand im Gesetzentwurf, dass eine Diskriminierung "glaubhaft" gemacht werden muss. Nun müssen Indizien geliefert werden. Das heißt, dass erst, wenn durch Indizien bewiesen ist, dass eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermutet wird, die andere Partei oder der Arbeitgeber verpflichtet ist, zu beweisen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt.

Die jetzt formulierte Regelung stellt eine weitere Verschlechterung gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf dar.

Um Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder einer sexuellen Identität wirksam zu verhindern, bedarf es wirksamer Sanktions- und Kontrollmechanismen, wie ein echtes Verbandsklagerecht sowie möglichst wenig Hürden für die Betroffenen im Sinne einer eindeutigen Beweislastregelung.

• Verbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

(Antrag A 083)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di begrüßt, dass mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz endlich die Richtlinien der Europäischen Union zur Antidiskriminierung in deutsches Recht umgesetzt wurden und dass mit einem Schutz vor Diskriminierung aus allen in der Arbeitsrechtsrichtlinie genannten sechs Gründen in allen von der Antirassismusrichtlinie genannten Bereichen eine Aufteilung in Diskriminierungen erster und zweiter Klasse vermieden wurde.

ver.di wirkt durch Stellungnahmen gegenüber der nationalen Regierung, dem Deutschen Bundestag, der Europäischen bzw. Kommission und dem Europäischen Parlament sowie gegebenenfalls durch Unterstützung von Musterklagen auf nationaler und europäischer Ebene darauf hin, dass das AGG richtlinien-konform ausgestaltet wird und insbesondere in folgender Weise verbessert wird:

1. Einhaltung der durch die EU-Richtlinien gegebenen Mindeststandards.
2. Umsetzung der Forderungen des ver.di-Positionspapiers "Gleichbehandlung endlich verwirklichen".
3. Beschränkung bzw. Aufhebung der Ausnahmen vom Diskriminierungsschutz im Bereich kirchlicher Arbeitgeber bzw. Einschränkung des auf Schutzes vor Diskriminierungen nur auf Grund der Religionszugehörigkeit bei Tätigkeiten mit unmittelbarem Verkündigungsauftrag. Direkte und indirekte staatliche Zuwendungen an Organisationen und Einrichtungen dürfen nur mit der Maßgabe erfolgen, dass das AGG gegenüber Kundinnen und Kunden, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern in vollem Umfang Anwendung findet.
4. ver.di wird darauf hinwirken, dass § 23 AGG dahingehend geändert wird, dass in gerichtlichen Verfahren Vertreter, wie zum Beispiel Gewerkschaften, nicht nur als Beistände, sondern als Bevollmächtigte auftreten können, wie dies im ursprünglichen Entwurf vorgesehen gewesen war.
5. Übernahme der Weltgesundheitsorganisation (WHO)-Definition Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) für das Diskriminierungsmerkmal Behinderung sowie Erweiterung der Diskriminierungsgründe um das Merkmal "schwerwiegende chronische Erkrankung, insbesondere HIV-Infektion, Krebs oder Multiple Sklerose, ab Diagnosestellung".
6. Wiederaufnahme des Kündigungsschutzes nach Sozialgesetzbuch IX in das AGG anstelle des Verweises auf das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unter Wegfall des Sozialgesetzbuches IX.

Begründung:

Zu 1.

Die europäischen Vorgaben wurden im Bereich Arbeitsrecht nur unzureichend umgesetzt, so wurde beispielsweise der Kündigungsschutz nicht in das AGG aufgenommen (siehe Punkt 6.). Auch ist das AGG an vielen Stellen richtlinienwidrig.

So ermöglicht etwa die Ausnahmeklausel für die Wohnungsvermietung, einen Bewerber auf Grund seiner ethnischen Herkunft abzulehnen. Auch wenn die Klausel eigentlich zur Vermeidung ethnischer Segregation dienen sollte, so berichten Antidiskriminierungsstellen, dass die Klausel von Vermietern genutzt wird, um den Zuzug von Migrantinnen und Migranten in überwiegend ethnisch deutsch bewohnte Häuser zu verhindern. Es kann weder im Sinn des Gesetzgebers noch der Kommission sein, dass eine solche Ausnahmeklausel, quasi legale Diskriminierungen ermöglicht.

Fraglich ist, ob § 2 Absatz 4 AGG mit § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG vereinbar ist. Danach sind Benachteiligungen bei den "Entlassungsbedingungen" unzulässig. Der Begriff "Entlassungsbedin-

gungen" ist aber weiter als der Begriff "Kündigungen". Unter den Begriff "Entlassungsbedingungen" fällt auch die Beendigung durch Anfechtung oder Nichtigkeit. § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG beinhaltet somit den allgemeinen Grundsatz und § 2 Absatz 4 AGG die Ausnahme.

Diese Ausnahme ist mit Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar. Danach gelten die Diskriminierungsverbote (unter anderem wegen der sexuellen Ausrichtung) auch für "die Entlassungsbedingungen". Unter den Begriff "Entlassungsbedingungen" fallen auch Kündigungen (vergleiche EuGH, Große Kammer, Urteil vom 11. Juli 2006 - C-13/05, Rs. Navas, Chacón Navas, NJW 2006, 839).

§ 2 Absatz 4 AGG verstößt außerdem hinsichtlich des Merkmals Geschlecht gegen Artikel 8e Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG und hinsichtlich des Merkmals Behinderung gegen Artikel 8 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG. Danach darf das Schutzniveau bei der Umsetzung der Richtlinien nicht abgesenkt werden. Das Verbot der Benachteiligung wegen des Merkmals Geschlecht war bisher durch die §§ 611a und 611b BGB so geregelt, wie das die Richtlinie 2002/73/EG vorschreibt. Diese Vorschriften sind durch Artikel 3 Absatz 14 des Umsetzungsgesetzes aufgehoben worden. Das Verbot der Benachteiligung aus Gründen einer Behinderung war für schwer behinderte Beschäftigte bisher in § 81 Absatz 2 SGB IX ebenfalls so geregelt, wie das die Richtlinie 2000/78/EG vorschreibt. Diese Vorschrift ist durch Artikel 3 Absatz 10 des Umsetzungsgesetzes so geändert worden, dass sie nur noch das Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter wiederholt und im Übrigen auf die Regelungen des AGG verweist. Infolgedessen gelten für die Merkmale Geschlecht und Behinderung jetzt nur noch die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Das ist eine richtlinienwidrige Absenkung des bisherigen Schutzniveaus.

Im Falle eines Widerspruchs zwischen dem nationalen Recht und einer Richtlinie müssen die nationalen Gerichte das nationale Recht so auslegen, dass Widersprüche zur Richtlinie möglichst vermieden werden (vergleiche zum Beispiel Urteil vom 5. Oktober 2004 - C-397-403/01, Rs. Pfeiffer, Slg. I 2004, 8835, NJW 2004, 3547, Rz 113, 114, m.w.Nachw.).

Das ist bei Kündigungen wegen der "sexuellen Identität" ohne weiteres möglich. Sie sind sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG oder verstoßen, soweit § 1 KSchG nicht anwendbar ist, (Probearbeitsverhältnisse und Kleinbetriebe) gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB, BAG, Urteil vom 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93; BAGE 77, 128; NJW 1995, 275).

Das gilt auch für "herausgreifende Kündigungen", wenn die Kündigung zum Beispiel wegen Beteiligung an Diebstählen sozial gerechtfertigt ist, der Arbeitgeber deswegen aber nur den schwulen Arbeitnehmer kündigt, während er sich bei den anderen Beteiligten mit einer Abmahnung begnügt. Schon bei § 611a BGB war nämlich anerkannt, dass ein verpöntes Merkmal selbst dann den Diskriminierungsvorwurf auslöst, wenn es nur ein Motiv von mehreren ist (BVerfG, Beschl. vom 16. November 1993 - 1 BvR 258/86; BVerfGE 89, 276, 288 f.; NJW 1994, 647; BAG, Urteil vom 5. Februar 2004 - 8 AZR 112/03; BAGE 109, 265; NJW 2004, 2112, 2115).

Nach § 1 Absatz 1 Satz 4 KSchG hat der Arbeitgeber "die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen". Bei Kündigungen, auf die das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, ergibt sich dasselbe aus § 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 138 Abs. 2 ZPO (vergleiche BAG, Urteil vom 25. April 2001 - 5 AZR 360/99; NJW 2002, 532, 534). Das genügt den Anforderungen der Beweislastregel des § 22 AGG (siehe unten 3; Domröse, NZA 2006, 1320, 1324).

§ 2 Absatz 4 AGG hat zur Folge, dass für Klagen gegen Kündigungen die Drei-Wochen-Frist der §§ 4, 13 KSchG gilt. Die Frist verstößt nicht gegen Europarecht.

Außerdem sind die Regelungen über Schadensersatz (§ 15 Absatz 1 AGG) und Entschädigung (§ 15 Absatz 2 AGG) nicht anwendbar. Die Betroffenen haben nur Anspruch auf den Annahmeverzugslohn für die Zeiten der Nichtbeschäftigung. Auch das verstößt hinsichtlich des Merkmals "sexuelle Identität" nicht gegen das Europarecht. Die Richtlinien verlangen nur Wiedereinstellung oder finanzielle Entschädigung (EuGH, Urteil vom 2. August 1993 - C-271/91, Rs. Marshall II, Slg. I

1993, 4367; EuZW 1993, 706, Rz. 25); anders dagegen bei den Merkmalen "Geschlecht" und "Behinderung", weil dort das "Schutzniveau" bisher höher war.

Der mit den Gleichstellungsrichtlinien verfolgte Zweck kann zwar hinsichtlich des Merkmals "sexuelle Ausrichtung", wie dargelegt, durch eine richtlinienkonforme Auslegung von § 1 KSchG und § 242 BGB erreicht werden. Das genügt aber nicht den Anforderungen des Artikels 249 Absatz 3 EG, so wie der Europäische Gerichtshof die Vorschrift auslegt (EuGH, Urteil vom 23. Mai 1985 - C-29/84, Rs. Kommission/Deutschland, Slg. 1985, 1661, st. Rspr.). Danach muss sich dem Wortlaut der nationalen Gesetze entnehmen lassen, unter welchen Voraussetzungen diskriminierende Kündigungen unwirksam sind (Transparenzgebot). Das ist hier nicht der Fall. Darauf können sich aber die Betroffenen nicht berufen. Das kann nur die Europäische Kommission durch eine Klage nach Artikel 226 Absatz 2 EG gegen die Bundesrepublik Deutschland beanstanden.

Daher sind auch Musterklagen zu unterstützen, um das EU-Recht in allen Punkten auch in der Bundesrepublik Deutschland umfassend durchzusetzen. Auch wenn dieser Weg mühselig ist, trägt er dazu bei, die rechtliche Situation in der Bundesrepublik Deutschland zu verbessern.

Zu 4.)

Nach § 23 AGG ist Antidiskriminierungsverbänden im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet. Sie können außerdem im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwältinnen und Anwälten nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter auftreten.

Nach dem ursprünglichen Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes sollten sie darüber hinaus auch befugt sein, in diesen Verfahren als Bevollmächtigte aufzutreten. Auch war vorgesehen, dass Benachteiligte Forderungen auf Schadensersatz oder Entschädigung an Antidiskriminierungsverbände abtreten können und dass die Verbände zur außergerichtlichen und gerichtlichen Einziehung der Forderung befugt sind. Beides ist im AGG gestrichen worden. Das hat folgende Konsequenzen:

Nach § 157 ZPO sind Antidiskriminierungsverbände in Verfahren vor den Zivilgerichten als Bevollmächtigte ausgeschlossen. Das gilt auch, wenn sie als Partei einen ihnen abgetretenen Anspruch geltend machen.

Dasselbe gilt für die Verfahren vor den Arbeitsgerichten (§ 11 Absatz 3 ArbGG in Verbindung mit § 157 ZPO), vor den Sozialgerichten (§ 73 Absatz 6 SGG in Verbindung mit § 157 ZPO. Das "kleine" Verbandsklagerecht der Behindertenverbände nach § 63 SGB IX und das Verbandsklagerecht der Behindertenverbände nach § 13 BGG ist vom Umsetzungsgesetz nicht gestrichen worden.) und vor den Finanzgerichten (§ 62 Absatz 2 Satz 2 FGO).

Anders ist dies bei den Verfahren vor den Verwaltungsgerichten (ausgenommen die Oberverwaltungsgerichte und das Bundesverwaltungsgericht, § 67 VwGO). Hier können auch Vertreterinnen und Vertreter der Antidiskriminierungsverbände als Bevollmächtigte auftreten.

Die Beschränkung der Antidiskriminierungsverbände auf eine Beistandsrolle in Verfahren ohne Anwaltszwang ist mit Artikel 9 Absatz 2 der RL 2000/78/EG nicht vereinbar. Diese Vorschrift verlangt die prozessrechtliche Einbeziehung der betroffenen Verbände in sämtlichen möglichen Gerichts- und Verwaltungsverfahren ("any judicial and/or administrative procedure" bzw. "toute procédure judiciaire et/ou administrative"). Die Richtlinie lässt eine Beschränkung nicht zu (Kocher, JZ 2005, 518, 519).

Die Rolle des Beistandes ist im Übrigen keine effektive Umsetzung, denn der Beistand kann nur in der mündlichen Verhandlung tätig werden und ist an das Verhalten der Partei gebunden. Sobald diese den Gerichtssaal verlässt, verliert der Beistand nach h. M. seine prozessualen Rechte. Damit ist die kleine Beistandslösung, die § 23 Absatz 2 AGG einführt, mit den Vorgaben der Richtlinie nicht zu vereinbaren.

Zu 5.)

Die Definition der WHO für Behinderung ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) von 2001 zieht neben den Körperfunktionen und –strukturen eines Menschen auch die ihm möglichen oder un-möglichen Aktivitäten und seine Möglichkeiten oder Unmöglichkeiten der Teilhabe an Lebensbereichen heran.

Eine HIV-Infektion führt nicht zwangsläufig zu einer länger andauernden, funktionalen Beeinträchtigung der Fähigkeiten und Aktivitäten. Menschen mit einer HIV-Infektion ohne die genannte Beeinträchtigung, stehen somit nicht unter dem Diskriminierungsschutz bei Behinderung durch das bisherige AGG. Sie können aber allein auf Grund einer bekannten oder vermuteten Diagnose einer HIV-Infektion schon Diskriminierungen ausgesetzt sein, unabhängig davon, ob sie funktionale Beeinträchtigungen haben.

Dies gilt genauso für andere "hidden disabilities" (nicht sichtbare Benachteiligungen) auf Grund einer Grunderkrankung wie zum Beispiel Krebs und Multiple Sklerose ab Diagnose. Aus diesem Grund sind zum Beispiel in dem "Disability Discrimination Act" Großbritanniens von 2005 HIV, Multiple Sklerose und Krebs ab Diagnose wörtlich genannt und somit unter Diskriminierungsschutz gestellt.

ver.di wird sich aus diesen Gründen auch für den Diskriminierungsschutz von allen nicht sichtbar Benachteiligten einsetzen, die nicht von der Definition der Behinderung erfasst sind.

• Umsetzung der tariflichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften

(Antrag R 182)

Der Bundeskongress beschließt (= an den Gewerkschaftsrat):

In die Eckpunkte zur Tarifpolitik ist folgendes aufzunehmen:

1. Die Tarifkommissionen werden gebeten, keine neuen Tarifverträge abzuschließen, die die Punkte zur Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) mit Eheleuten nicht erfüllen

und

2. bereits bestehende Tarifverträge bei neuen Verhandlungen entsprechend anzupassen.

Begründung:

Angesichts der eindeutigen Beschlusslage von ver.di bezüglich der Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartner mit Eheleuten ist schlussendlich die Sicherstellung des Anliegens einzufordern.

Die gesamtgesellschaftliche - schon lange Zeit von ver.di geforderte - positive Veränderung der Situation von Lesben und Schwulen durch entsprechende Gesetzgebung (EU-Richtlinien, LPartG, Allgemeines Gleichstellungsgesetz) legt nahe, das Anliegen von ver.di gesetzeskonform so zu behandeln: Alle Tarifkommissionen werden aufgefordert, sich damit auseinanderzusetzen und sicherzustellen, dass die Tarifverträge entsprechend verabschiedet werden.

Es kann nicht angehen, dass zum Beispiel von zehn Tarifverträgen betroffener Kolleginnen und Kollegen vielleicht zufällig gerade einer der heutigen Gleichstellungsrechtslage angepasst ist. Auch ist darauf zu achten, dass die konkreten Gleichstellungspunkte den Kolleginnen und Kollegen ein-

sehbar und im Tarifalltag zur Geltendmachung abrufbar sind. Und zwar ist die vom Bundestarifausschuss (2. März 2004) empfohlene Generalklausel

„Alle Regelungen des Tarifvertrages, die sich auf den Rechtsstand der gesetzlichen Ehe beziehen, finden auf eingetragene Lebenspartnerschaften (Lebenspartnerschaftsgesetz - LPartG vom 16. Februar 2001) entsprechende Anwendung.“

nicht nur generell für alle ver.di-Tarifverträge anzuwenden, sondern auch für die einzelnen tariflichen Leistungen zu entfalten und den einzelnen Paragraphen zuzuordnen.

• Gewerkschaften gegen Diskriminierung von Menschen mit HIV und AIDS

(Antrag A 089)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di setzt sich für den Schutz aller Menschen mit HIV vor Diskriminierung ab Bekanntwerden oder Vermutung der Infektion ein. Zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes für alle Erwerbstätigen und Arbeit suchenden Menschen mit HIV/AIDS gehören:

- Bereitstellen von aktuellen Informationen (Broschüren, Fortbildungen) für Beschäftigte und Arbeitssuchende, Interessenvertretungen, Vertrauensleute und Arbeitgeber.
- Bekanntmachen der Bildungsbausteine für Interessenvertretungen und Vertrauensleute zum Thema HIV/AIDS aus dem ver.di-Bildungsportal.
- Kompetente, engagierte und verlässliche Ansprechpartnerinnen und -partner für Beschäftigte und Arbeitssuchende mit HIV und AIDS in ver.di sowie in den Betrieben und Dienststellen.
- Beratung, Unterstützung und Rechtsschutz bei Diskriminierung wegen HIV/AIDS durch Interessenvertretung und Gewerkschaft.
- Gewährleistung der Vertraulichkeit für Beschäftigte und Bewerberinnen/Bewerber mit HIV und AIDS, keine HIV-Tests bei Einstellungsuntersuchungen.
- Fachliche Kooperation von ver.di mit regionalen AIDS-Hilfen und der Deutschen AIDS Hilfe e. V. (etwa bei Broschüren, Fortbildungen, Informations- und Beratungsangeboten).
- Politischer Einfluss der Gewerkschaft zu Gunsten von Menschen mit HIV/AIDS im Erwerbsleben.
- Berücksichtigung des Themas HIV/AIDS in Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie in Tarifverträgen.
- Entwicklung eines Leitfadens für Jobsuchende mit HIV und AIDS.

Ziel ist eine Veränderung der Kultur in Betrieben und Dienststellen, so dass ein offener Umgang mit "hidden disabilities" (nicht sichtbaren Beeinträchtigungen) am Arbeitsplatz zum Vorteil aller Beteiligten ermöglicht wird.

Begründung:

In Ergänzung des Beschlusses "Gewerkschaften gegen AIDS" des ver.di-Bundeskongresses 2003 soll dieser Beschluss der Tatsache Rechnung tragen, dass - auch durch die verbesserten Behandlungsmethoden - die meisten der zirka 56.000 Menschen mit HIV/AIDS in der Bundesrepublik Deutschland erwerbstätig oder arbeitssuchend sind.

Sie müssen wegen weit verbreiteter Vorurteile und Fehlinformationen häufig bei Bekanntwerden ihrer Infektion mit Diskriminierungen rechnen und sind deshalb meist gut beraten, ihre Infektion geheim zu halten. Dieses Erfordernis der Geheimhaltung stellt eine zusätzliche Belastung der Menschen mit HIV und AIDS dar und erschwert auch den adäquaten Umgang mit der Infektion (zum Beispiel Medikamenteneinnahme, Organisation von Arztbesuchen).

HIV-Tests ohne Wissen und Einverständnis der oder des Betroffenen erfüllen den Tatbestand der Körperverletzung. HIV-Tests bei Einstellungsuntersuchungen sind zwar illegal und dürfen von Bewerberinnen und Bewerbern abgelehnt werden, aber alleine mit der Ablehnung eines angefragten Tests dürften die Bewerberinnen und Bewerber oft schon aus dem Rennen sein - deshalb dürfen diese weder angefragt noch durchgeführt werden!

Das bestehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) reicht zum Schutz der Menschen mit HIV und AIDS vor Diskriminierung nicht aus, da eine HIV-Infektion nicht zwangsläufig zu einer länger andauernden, funktionalen Beeinträchtigung der Fähigkeiten und Aktivitäten im Sinne einer Behinderung führt.

Eine Veränderung der Kultur in Betrieben und Dienststellen derart, dass ein offener Umgang mit "hidden disabilities" (nicht sichtbaren Beeinträchtigungen) am Arbeitsplatz ermöglicht wird, wäre hingegen zum Vorteil aller Beteiligten (zum Beispiel Verbesserungen des allgemeinen Arbeitsklimas, der Leistungsfähigkeit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, der Abstimmung der betrieblichen Abläufe, des Bewusstseins der nicht betroffenen Kolleginnen und Kollegen für die eigene Gesundheit usw.).

• Diversity Prozesse initiieren und gestalten (Antrag A 096)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di beteiligt sich aktiv an der Gestaltung und Initiierung von Diversity Prozessen auf allen betrieblichen Ebenen. Dazu muss eine Positionierung zu den Chancen und Risiken unter der Beteiligung der Personengruppen und Arbeitskreise erfolgen.

Begründung:

Diversity heißt Vielfalt, die genutzt werden kann und sollte. Beim Diversity Management geht es um Fairness, Toleranz, Chancengleichheit sowie die Wertschätzung und Nutzung personeller Vielfalt in Organisationen.

In der Bundesrepublik Deutschland greifen immer mehr Organisationen auf dieses Mittel der Unternehmensführung zurück. Viele Unternehmen versprechen sich davon ökonomische Vorteile. Sie sind wirtschaftlich erfolgreicher, wenn sie systematisch und angemessen auf die Bedürfnisse von heterogenen Kunden, unterschiedlichen Beschäftigten und vielfältigen sonstigen Stakeholdern (Geldgebern, Lieferanten, Behörden...) eingehen. Im Mittelpunkt stehen meist: Alter, Behinderung, Ethnizität/Herkunft, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung.

Das Diversity Management wird jedoch oft ausschließlich als Führungsaufgabe betrachtet. Das Management entscheidet, was und wie gefördert wird.

Diversity Management kann Diskriminierungen abbauen bzw. gar nicht erst entstehen lassen, kann Konflikte lösen und Vorurteile abbauen. Es kann aber auch die Gefahr mit sich bringen, dass diese verschärft oder egalisiert werden. Es ist ein ständiger Veränderungsprozess notwendig.

Es gibt kein Patentrezept, wie Diversity funktioniert, keine Vorschrift, wie es auszusehen hat. Deshalb ist es umso wichtiger, dass ver.di sich aktiv an der Gestaltung von Diversity Prozessen beteiligt. Diversity kann ein Schlüssel für die Lösung zukünftiger Probleme und Veränderungen sein. Die Gestaltung darf jedoch nicht allein von einer Seite im Arbeitsleben bestimmt werden. Die Vertretungen der Mitarbeiter müssen sich aktiv in die Gestaltung und Evaluierung der Prozesse einbringen.

• Internationale Gewerkschaftsarbeit für die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern (LSBT)

(Antrag A 091)

Der Bundeskongress beschließt:

ver.di unterstützt die gemeinsamen Internationalen Lesben-, Schwulen-, Bisexuellen- und Transgender-(LSBT-)Foren der Bildungsinternationale (BI) und der Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD) 2004 in Porto Alegre und 2007 in Wien, die Abschlusserklärung des ersten Internationalen BI-IÖD-LSBT-Forums in Porto Alegre 2004 mit ihren Empfehlungen an BI, IÖD und ihre Mitgliedsgewerkschaften sowie die "Erklärung von Montreal" der Internationalen Konferenz über LSBT Menschenrechte 2006 in Montreal <http://www.declarationofmontreal.org>).

ver.di wird daher im Rahmen ihrer internationalen Kontakte

- ausländische IÖD-Schwester-Gewerkschaften auf deren Implementierung der Empfehlungen des LSBT-Forums von Porto Alegre ansprechen,
- weitere internationale Gewerkschaftsdachverbände, denen sie angehört, ansprechen, sich an dem IÖD-BI-LSBT-Forum bzw. dessen Folgeaktivitäten zu beteiligen,
- ILO, UNESCO, UNAIDS, Regierungen und Nicht-Regierungs-Organisationen auf die in den Empfehlungen des LSBT-Forums von Porto Alegre genannten Punkte ansprechen,
- Menschenrechtskampagnen von internationalen LSBT Nicht-Regierungs-Organisationen wie ILGA und IGLHRC in den internationalen Foren und Gremien, in denen sie vertreten ist, unterstützen.

Dies gilt insbesondere im Bereich der europäischen Institutionen und dort insbesondere für den Bereich der Antidiskriminierung.

ver.di wird zu diesem Zweck seine Arbeitskreise Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) auf den jeweiligen Ebenen im Rahmen der inhaltlichen und materiellen Möglichkeiten an internationalen gewerkschaftlichen Kontakten und Delegationen beteiligen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internationalen gewerkschaftlichen Kontakten und Delegationen auf die oben genannten Fragen im Bereich LSBT hinweisen.

ver.di wird künftige BI-IÖD-LSBT-Foren sowie die LSBT-Menschenrechts- und Workers-Out-Konferenz im Rahmen der Outgames Kopenhagen 2009 inhaltlich und durch Entsendung von Delegierten aus ihren LSBT-Arbeitskreisen unterstützen.

Hierbei gilt es gleichermaßen, nicht zuletzt angesichts der fortschreitenden Globalisierung zu einer weltweiten Verbesserung der Menschenrechtslage von LSBT beizutragen, wie von den unterschiedlichen Gegebenheiten und Ansätzen der ausländischen Partner für die eigene Praxis zu lernen.

Begründung:

Der Punkt "Internationale Gewerkschaftsarbeit" des Beschlusses "Vielfalt respektieren – Diskriminierung von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Transgendern (LSBT) widersetzen" des Gewerkschaftstags 2003 nennt als Handlungsfelder für ver.di bereits die eindeutige Positionierung in ihren eigenen europaweiten und internationalen Vereinigungen und weiteren Einflussbereichen für die Belange und die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern (LSBT) sowie die Nutzung der Kontakte zu befreundeten Gewerkschaftsorganisationen in anderen Ländern zum Austausch über den jeweiligen Stand der Gleichstellungspolitik.

Durch die Einrichtung und die Arbeit des gemeinsamen Lesben-, Schwulen-, Bisexuellen- und Transgender-(LSBT-)Forums der Internationale der öffentlichen Dienste und der Bildungsinternationale (unter Beteiligung von ver.di) sowie durch die Erklärung der 3. Workers Out Konferenz in Montreal ist nun eine inhaltliche Konkretisierung und Aktualisierung dieses Beschlusses möglich.

Dabei sind im Rahmen der Europäischen Union und des Europarates durch deren Regelwerke zu Antidiskriminierung und Menschenrechten die Wirkungsmöglichkeiten und durch die politische und wirtschaftliche Verflechtung die Rückwirkungen auf die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland besonders groß.

ver.di-Richtlinie für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (§ 22 Abs. 5 ver.di-Satzung) – beschlossen vom Gewerkschaftsrat am 05.06.2003

Präambel

Gleichbehandlungspolitik ist gemäß § 5 Abs. 3 Buchst. h) der ver.di Satzung eine besondere Aufgabe der ver.di. Alle Organe und Gremien in ver.di fördern und unterstützen diese Politik. In dieser Richtlinie wird der Begriff der Gleichbehandlung ausschließlich für die Gewerkschaftsarbeit im Bereich Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender definiert.

Ziele

Ziel dieser Gleichbehandlungspolitik ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen vielfältiger sexueller Identitäten in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft. Es gilt, die Kompetenz und das Profil der ver.di in Gleichbehandlungsfragen zu verdeutlichen und Mitgliederpotentiale zu erschließen.

Grundlagen

Die Grundlagen der Gleichbehandlungspolitik der ver.di sind:

- die Satzung,
- die Programmatik,
- die Richtlinien und
- die Beschlüsse der ver.di-Organe.

Aufgaben

Aufgaben der Gleichbehandlungspolitik von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender sind:

- Antidiskriminierungsarbeit,
- Information und Beratung,
- Aufklärung in Rechtsfragen
- Bildungsarbeit,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Einflussnahme auf Meinungsbildung in Gewerkschaft und Gesellschaft und
- Darstellung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten.

Strukturen

Gleichbehandlungspolitik soll durch Arbeitskreise initiiert und begleitet werden. Dazu wird auf der Bundesebene der Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender gebildet. Auf Bezirks- und Landesbezirksebene können Bezirks- und Landesbezirksarbeitskreise eingerichtet werden. Die Arbeitskreise werden durch die ver.di-Organisationseinheiten entsprechend deren Sachzuständigkeiten unterstützt. Die Arbeitskreise werden den jeweiligen Leitungsebenen angebundnen.

Die organisatorische Unterstützung der Arbeitskreise erfolgt primär durch das Ressort 1.

Die Arbeitskreise beraten die Gremien der ver.di bei allen Fragen der Gleichbehandlungspolitik von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender.

Bundesarbeitskreis

Der Bundesarbeitskreis setzt sich aus Vertreter/innen der Landesbezirksarbeitskreise zusammen. Er trifft sich nach Bedarf, mindestens zweimal jährlich. Er koordiniert die Arbeit der Arbeitskreise.