

ver.di wirkt durch eine konkrete gesundheitspolitische Position darauf hin, dass eine zielführende und menschenwürdige medizinische und psychosoziale Versorgung für alle AIDS-Kranken und HIV-Infizierten sichergestellt ist.

ver.di wirkt darauf hin, dass aktive AIDS-Prävention in den gewerkschaftsinternen Medien und allen gewerkschaftlichen Institutionen betrieben wird. Dies ist vor allem in der Jugendarbeit von besonderer Bedeutung.

ver.di beteiligt sich am internationalen Kampf gegen AIDS durch die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften.

• Richtlinie für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender

(§ 22 Abs. 5 ver.di-Satzung)

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.

> > > > www.verdi.de/regenbogen

ver.di

Beschlüsse

(Bundeskongresses 2003)

• **Vielfalt respektieren – Diskriminierung von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Transgender (LSBT) widersetzen**

Seit vielen Jahren kämpfen Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transgender (LSBT) innerhalb der Gewerkschaften um ihre gesellschaftliche Gleichstellung. In Gewerkschaftstagsbeschlüssen wurden Positionen oder Forderungen verfasst, die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen und die Gleichbehandlung von lesbischen Kolleginnen und Schwulen Kollegen in Arbeit und Gesellschaft sowie in den Gewerkschaften festlegen. Die Gründungsgewerkschaften HBV und ÖTV haben sich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass der homosexuellenfeindliche § 175 Strafgesetzbuch (StGB) im Jahre 1994 ersatzlos gestrichen und die politische Diskussion über ein Antidiskriminierungsgesetz für Lesben und Schwule in Arbeit und Beruf erfolgreich vorangetrieben wurde.

Auch der DGB setzt sich seit Jahren dafür ein, dass Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität rechtlich und gesellschaftlich abgebaut werden. Dass sich dieses Engagement gegen konservative Positionen letztlich erfolgreich durchsetzen konnte, zeigen zahlreiche Veränderungen in den Länderverfassungen, im Dienstrecht, in Landespersonalvertretungsgesetzen und im Betriebsverfassungsgesetz, wonach der Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. Identität ausdrücklich zu unterbinden ist.

Auch die Einflussnahme auf die europäische Gesetzgebung hat in diesem Punkt ein klares und vorzeigbares Ergebnis gebracht: Die EU-Richtlinie 2000/78/EG fordert alle Mitgliedsstaaten auf, bis spätestens 2. Dezember 2003 die für die Arbeitswelt geltenden Rechtsgrundlagen daraufhin zu überprüfen, dass Nachteile auf Grund der sexuellen Ausrichtung der Einzelnen ausgeräumt werden. Konkret müssen hiernach nicht nur die maßgebenden Gesetze angepasst, sondern auch alle Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen so gestaltet werden, dass zum Beispiel eingetragenen Lebenspartnerschaften die gleichen Rechte zugestanden werden wie Verheirateten.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen allein schaffen allerdings nicht zwangsläufig neue, diskriminierungsfreie Realitäten. Vielmehr müssen alle am betrieblichen und gesellschaftlichen Geschehen Beteiligten diese Vorgaben auch verbindlich und überzeugt leben und im Einzelnen durchsetzen. Das gilt in der Arbeitswelt für die Arbeitgeber und Unternehmensleitungen aber auch für die Belegschaften und ihre Interessenvertretungen insgesamt.

Insbesondere sind alle gewerkschaftlich ehren- oder hauptamtlich aktiven Kolleginnen und Kollegen gefordert, bestehende gesellschaftliche Diskriminierungen sichtbar zu machen und in Ihren Arbeitsfeldern oder Aktionsbereichen diskriminierungsfreie und auf gegenseitigen Respekt basierende Regeln festzulegen und in der täglichen Arbeit zu kultivieren.

Noch bestehende gewerkschaftliche Defizite sind deshalb durch Anpassung von Richtlinien und Bereitstellung von Materialien auf allen Organisationsebenen und in den Fachbereichen abzubauen. Zu einer kompetenten Umsetzung sind die organisationsinternen Arbeitsgremien von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Transgender (LSBT) auf allen Organisationsebenen einschließlich der Fachbereiche einzubeziehen.



> > > >

Insbesondere in folgenden Feldern setzt sich ver.di für die Vielfalt der Lebensformen ein:

Gesellschaftspolitik

- **Antidiskriminierungsregelungen**

Der Gesetzgeber ist durch die EU-Richtlinie 2000/78/EG verpflichtet, die Vorgaben der Europäischen Union zur Festlegung von Antidiskriminierungsregelungen für besondere Zielgruppen umzusetzen. Der DGB Bundesvorstand hat sich im Einvernehmen mit den Einzelgewerkschaften im Dezember 2002 klar positioniert und alle Beteiligten aufgefordert einen umfassenden Diskriminierungsschutz auf Grund der sexuellen Identität in Arbeit und Beruf zu sichern.

- **Vernetzung**

Neben den Strukturen von ver.di gibt es eine ganze Reihe von politischen und gewerkschaftlichen Organisationen, die sich für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LSBT) einsetzen oder von ihnen selbst gegründet wurden und/oder werden. Zur Bündelung der Kräfte stellt ver.di Kontakt zu diesen Organisationen her und arbeitet mit ihnen zusammen.

- **Internationale Gewerkschaftsarbeit**

Zur internationalen Durchsetzung der Gleichstellung positioniert sich ver.di in ihren eigenen europaweiten und internationalen Vereinigungen und in ihren weiteren Einflussbereichen eindeutig für die Belange und die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LSBT). Sie unterhält darüber hinaus Kontakte zu befreundeten Gewerkschaftsorganisationen in anderen Ländern und stellt so den Austausch über den jeweiligen Stand der Gleichstellungspolitik sicher.

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Eine aktive Gleichstellungspolitik für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) muss transparent gemacht werden. Präsentationen vorhanden sind. ver.di strebt eine angemessene Repräsentation bei den CSD an und richtet in möglichst vielen Städten Arbeitskreise von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Transgendern ein.

Gewerkschaftspolitik

- **Tarifarbeit**

Die von ver.di beschlossenen Anträge zur tariflichen Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender insbesondere auf dem Hintergrund des Lebenspartnerschaftsgesetzes sind umzusetzen.

- **Betriebliche Arbeit**

In die vorhandenen Leitfäden für betriebliche Interessenvertretungen (Betriebs-/Personalräte, Mitarbeitervertretungen) werden die notwendigen Handlungsfelder für eine aktive Gleichstellungspolitik für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) aufgenommen. Die hauptamtlich Beschäftigten von ver.di erhalten zu diesem Zweck Handlungsanleitungen. Die betrieblichen Interessenvertretungen werden im Rahmen der Gleichstellungspolitik von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LSBT) geschult. Dies gilt auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Bildungsarbeit.

In die vorhandenen Materialien für die betriebliche Vertrauensleutearbeit werden Bausteine im Rahmen der Gleichstellungspolitik von Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) eingearbeitet. In allen Schulungsveranstaltungen für die Vertrauensleute ist ein Pflichtbaustein zu diesem Themenkomplex aufzunehmen. Die Bildungsmitarbeitenden in diesen Arbeitsbereichen werden ebenfalls darauf sensibilisiert.

- **Bildungsarbeit**

Über die betriebliche Interessenvertretung hinaus bietet ver.di für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) eigene gesellschaftspolitische Seminare an. Für interessierte Mitglieder sind zusätzliche Qualifikationsseminare aufzunehmen. Die vorhandenen Bildungsseminare werden weitergeführt. Bestehende Kooperationsveranstaltungen, zum Beispiel mit dem DGB oder anderen Einzelgewerkschaften, werden weitergeführt und wo notwendig intensiviert.

- **Kommunikation**

Zur Transparenz der Arbeit für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) stellt ver.di sicher, dass es in den verschiedenen Bereichen der Kommunikation (Internet, Presse) eigene Darstellungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe gibt. Es ist darauf zu achten, dass der Zugang zu diesen Präsentationen so einfach wie möglich ist. Außerdem stellt ver.di sicher, dass für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) geeignete schnelle Kommunikationswege vorhanden sind.

- **Zuständigkeit**

Damit die organisationsinterne Kommunikation sichergestellt werden kann und die organisationsinternen Arbeitsgremien konkrete Ansprechpersonen haben, werden feste Ansprechpersonen für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) auf hauptamtlicher Ebene bestimmt. Es ist darauf zu achten, dass die organisationsinterne Ansprache für alle Geschlechter möglich ist.

- **Gleichstellung von Homo- und Transsexuellen**

ver.di wird auf Personal- und Betriebsräte sowie Mitarbeitervertretungen einwirken, dass in Betriebsvereinbarungen ein Zusatz gegen Diskriminierung mit aufgenommen wird sowie die Installation von betrieblichen Vertrauenspersonen.

Die tatsächliche Gleichstellung von Lesben und Schwulen und Transsexuellen muss in alle mitbestimmungsrelevanten Gesetze aufgenommen werden.

ver.di setzt sich dafür ein, dass eine betriebliche Aufklärung besonders für Führungskräfte bzw. Nachwuchskräfte sowie Aufklärungsunterricht an den Berufsschulen durchgeführt wird.

ver.di betreibt verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zur Durchsetzung von Gleichstellung und gegen Diskriminierung.

- **Gewerkschaften gegen AIDS**

AIDS ist die gesundheitspolitische Herausforderung des 21. Jahrhunderts, der sich auch ver.di stellen muss. Angesichts von jährlich 2000 neu infizierten Kolleginnen und Kollegen stellt sich das Thema HIV und AIDS am Arbeitsplatz als besonders bedeutsam dar. In seinem jüngsten Bericht vom Oktober 2003 weist der UN-Bevölkerungsfonds darauf hin, dass 1/3 der 333 Millionen Neuerkrankungen Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren trifft, die nicht ordentlich informiert wurden. Darauf hin hat UNI-Welt eine Kampagne zur Information von Jugendlichen zu einer besseren AIDS-Bekämpfung in den einzelnen Mitgliedsländern initiiert. ver.di reagiert auf diese Kampagne und möchte mit diesem Initiativantrag ein politisches Zeichen setzen.

Deshalb wirkt ver.di darauf hin, dass das Thema „HIV und AIDS“ als Bildungsbausteine in die vorhandenen Schulungen aufgenommen wird.

> > > >