

21/08

Gewerkschaftsmagazin für Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender

# queer

*\_Format*



**\_Zivilcouragepreis an ver.di-Queer**  
**\_Magnus-Hirschfeld-Ehrung**  
**\_ver.di aktiv im Antidiskriminierungsrecht**  
**\_Frank Bsirske zu Aids und Arbeit**  
**\_LSBT-Politik auf ver.di-Bundeskongress**

**ver.di**

**ver.queer**

**\_Lesben**  
**\_Schwule**  
**\_Bisexuelle**  
**\_Transgender**

## Zivilcouragepreis für ver.di-Bundesarbeitskreis LSBT

„Für den langjährigen, entschlossenen und couragierten Einsatz für die Gleichberechtigung, in der nicht nur schwullesbischen Gesellschaft“ wurde der ver.di-Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender beim CSD 2007 Berlin mit dem Zivilcouragepreis ausgezeichnet. Die Preisübergabe erfolgte im Rahmen der großen CSD-Abschlusskundgebung vor der Siegestsäule zusammen mit der Würdigung der weiteren Preisträger/-innen: Edwin Cameron (Menschenrechtsanwalt vom Kap der guten Hoffnung), Lissy Gröner (Abgeordnete im EU-Parlament) sowie dem Mitarbeiternetzwerk Ford GLOBE Deutschland.

Das Motto des CSD „Vielfalt sucht Arbeit“ mit dem Leitthema „Diskriminierung in der Arbeitswelt“ zog auch ein hohes Medieninteresse rund um das CSD-Großereignis auf das Blickfeld „Arbeitswelt von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern“. Die Bilder, die üblicherweise anlässlich der CSD-Veranstaltungen durch die Welt gesendet werden, spiegeln in keiner Weise die Bilder wider, die im Berufsalltag für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender die Wirklichkeit sind. Auch deshalb war es für ver.di und den Bundesarbeitskreis wichtig, im Zusammenhang mit der Zivilcouragepreisauszeichnung die Öffentlichkeit auf die wahren Verhältnisse hinzuweisen. Und: dass Instrumente wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder Organisationen wie Gewerkschaften genutzt werden sollten, um sich gegen Diskriminierungen oder Benachteiligungen mit Erfolg zur Wehr zu setzen.

Die Ehrung der Preisträger/-innen fand vor unübersehbar Publikum am CSD-Abend auf der großen Bühne zu Füßen der Siegestsäule statt. Die Laudatio auf den ver.di-Queer-Bundesarbeitskreis hielt die Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales,

Dr. Heidi Knake-Werner. Die ver.di-Landesbezirksleiterin für Berlin-Brandenburg, Susanne Stumpfenhusen, und der Sprecher des Bundesarbeitskreises, Klaus Timm, nahmen den Preis im Namen aller an diesem Teil der ver.di-Arbeit Beteiligten mit großem Dank entgegen. Die Auszeichnung würde aber nicht „nur“ als Würdigung für den bisher für die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern geleisteten Einsatz gesehen, betonte Susanne Stumpfenhusen. Die Auszeichnung sei auch ein weiterer Ansporn für die Gewerkschaft, diese Arbeit mit allen Kräften weiter zu entwickeln, damit Diskriminierungen und Benachteiligungen in Zukunft nicht mehr auf der Tagesordnung stehen.

*„Die sexuelle Identität ist zwar schon lange kein Kündigungsgrund mehr, aber im Alltag der Betriebe kommt es immer noch zu Diskriminierungen von Arbeitgebern und auch zwischen Kolleginnen und Kollegen. Jede zweite lesbische Frau und jeder zweite schwule Mann bekennen sich an ihrem Arbeitsplatz nicht offen zu ihrer sexuellen Identität. Sie fürchten sich vor Intoleranz, vor Diskriminierung und vor Mobbing...*

*Ihr werdet heute geehrt dafür, dass ihr euch seit vielen, vielen Jahren ungewöhnlich engagiert und dass ihr den Kampf, den mutigen Kampf für Lesben, Schwule, Transgender aufgenommen habt und ganz viel in unserem Land erreicht habt. Und darauf können wir alle gemeinsam stolz sein. Vielen Dank!“*

*(aus der Rede von Dr. Heide Knake-Werner)*



ver.di-Queer erhielt Zivilcouragepreis .....	Seite 02
Impressum und Inhalt.....	Seite 02
Ein Denkmal für Magnus Hirschfeld.....	Seite 03
Aktivitäten aus den ver.di-Arbeitskreisen .....	Seite 04
Fortbildung für betriebliche Interessenvertretungen .....	Seite 05
Gedenken an verfolgte Gewerkschafter/-innen.....	Seite 05
EuGH stellt Lebenspartner gleich.....	Seite 06
ver.di fordert Gleichstellung 1:1 .....	Seite 06
ver.di-Handlungshilfen zum AGG.....	Seite 07
Diskriminierungsschutz ist nachzubessern.....	Seite 08
GEW-AG Schwule Lehrer international aktiv .....	Seite 09
ver.di-Bundeskongress beschließt LSBT-Politik .....	Seite 10
Dokumentation von Kongressbeschlüssen.....	Seite 11–14
ver.di-Vorsitzender eröffnet Aids-Veranstaltung.....	Seite 15
Aids-Aufklärung in Betrieben.....	Seite 15
Interessantes aus der Presse.....	Seite 16–17
Herzlichen Glückwunsch Claudia Schoppmann.....	Seite 18
Geschichte wird gemacht... ..	Seite 19
LSBT-Menschenrechtekonferenz 2009.....	Seite 20
Aktuelle Seminarangebote.....	Seite 21–22
Adressen zu Infos und zum Mitmachen .....	Seite 22–23
Unser ver.di-Bundesarbeitskreis.....	Umschlagrückseite

### Redaktion und Mitarbeit an dieser Ausgabe:

_Bodo Busch	_Ulf Höpfer
_Dr. Ilse Kokula	_Annette
_Claus Brandt	_Burghard Mannhöfer
_Colin de la Motte-Sherman	_Marc Lienow
_Melanie Rieger	

Bild auf der Titelseite: Verleihung des Zivilcouragepreises beim CSD Berlin 2007 auf der Abschlusskundgebung an der Siegestsäule (v. l. n. r.): Klaus Timm (ver.di), Dr. Heide Knake-Werner (Senatorin), Susanne Stumpfenhusen (ver.di), Edwin Cameron, Eva Reifschneider (Ford GLOBE), Lissy Gröner, Hans Jochen Trempler (Ford GLOBE).

Bild auf der Rückseite: Während der Ehrung des ver.di-Bundesarbeitskreises auf der großen Bühne mit Blick ins Publikum.

Karikatur: aus Flyer „Bunte Arbeitswelt“ CSD Berlin 2008

### Herausgeberin:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Bundesverwaltung  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
Verantwortlich: Uwe Wötzel – Ressort 1  
Satz: Hauer+Ege GmbH, Stuttgart  
Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

# Ein Denkmal für Magnus Hirschfeld

## Spendenaufwurf: Am Berliner „Magnus-Hirschfeld-Ufer“ soll eine Bronze-Büste an den Vorkämpfer der Homosexuellenbewegung erinnern

Am 6. Mai 2008 wurde das Spreeufer zwischen Luther- und Moltkebrücke nach Magnus Hirschfeld benannt. Genau 75 Jahre zuvor hatten die Nazis Hirschfelds „Institut für Sexualwissenschaft“ geplündert, das ganz in der Nähe am heutigen Kanzleramt stand. Um die Erinnerung an Hirschfeld wachzuhalten, soll zudem ein Denkmal errichtet werden. Ein Neuguss der Bronzebüste Hirschfelds, die die Nationalsozialisten bei der Bücherverbrennung am 10. Mai 1933 ins Feuer warfen, soll zu diesem Zweck am Spreeufer aufgestellt werden.

Der Sexualwissenschaftler Dr. Magnus Hirschfeld war ein wichtiger Vertreter der deutschen Homosexuellenbewegung. Am 15. Mai 1897 gründete er das Wissenschaftlich-humanitäre Komitee (WhK), die weltweit erste Organisation, die gegen die Diskriminierung Homosexueller kämpfte. Zu den ersten Initiativen des WhKs gehörte eine Petition zur Abschaffung des § 175, der „beischlafähnliche Handlungen“ zwischen Männern mit Strafe bedrohte. 1919 gründete Magnus Hirschfeld in Berlin das Institut für Sexualwissenschaft, das schnell weltweite Anerkennung gewann. 1929 schließlich errang das WhK einen großen Erfolg: Der Strafrechtsausschuss des deutschen Reichstages beschloss, Homosexualität im geplanten neuen Strafgesetzbuch nicht mehr unter Strafe zu stellen. Doch dazu kam es nicht mehr.

Nach Hitlers Machtübernahme plünderten Studenten und SA-Männer am 6. Mai 1933 Hirschfelds Institut. Beim Fackelzug zur Bücherverbrennung am 10. Mai wurde eine Büste von Hirschfeld wie eine Trophäe mitgeführt. Zahlreiche Bücher aus dem Institut und auch die Büste wurden ins Feuer geworfen. Hirschfeld ging ins französische Exil, wo er 1935 starb.

Ein Gipsmodell der Hirschfeld-Büste, die der Künstler Harald Isenstein angefertigt hatte, überstand das „Dritte Reich“ unbeschadet. 1984 wurde von der Magnus-Hirschfeld-Gesellschaft ein Neuguss angefertigt, der im Schwulen Museum in Berlin zu besichtigen ist. Für das Denkmal am „Magnus-Hirschfeld-Ufer“ soll ein weiterer Bronzeabguss hergestellt werden, der auf einem Sockel am Spreeufer seinen Platz finden soll.

Der Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e.V. und der Bürgermeister des Bezirkes Mitte rufen dazu auf, den Bau des Hirschfeld-Denkmal mit einer Spende zu unterstützen. Spenden ab 1000,- Euro sollen auf dem Sockel des Denkmals erwähnt werden.

Wir bitten, Spenden mit dem Verwendungszweck „Hirschfeld“ an das Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e.V. zu überweisen:  
Kontoinhaber: Bildungs- und Sozialwerk des LSVD Berlin-Brandenburg e.V.  
Deutsche Bank, BLZ: 100 700 24, Konto: 082 44 33 01



### Dieser Spendenaufwurf wird u.a. unterstützt von:

Personen: Brigitte Zypries, Bundesjustizministerin; Klaus Wowereit, Regierender Bürgermeister von Berlin; Prof. Dr. Günter Morsch, Direktor der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten; Ulrich Davids, Vorsteher der BVV Berlin Mitte. Organisationen: Zentralrat der Juden in Deutschland; Jüdische Gemeinde zu Berlin; Schwules Museum; Hirschfeld-Eddy-Stiftung; Magnus-Hirschfeld-Gesellschaft; Mann-O-Meter; CSD Berlin; ver.di-Arbeitskreis LSBT Berlin-Brandenburg; Lesbenberatung Berlin; Schwulenberatung Berlin; pro familia – Landesverband Berlin

## \_Aus unseren ver.di Queer-Gruppen

### \_Nürnberg

Vor einem Jahr haben ver.di-Mitglieder in Nürnberg den dortigen Arbeitskreis reaktiviert (s. Foto). Von den derzeitigen Aktivitäten besonders interessant ist eine Betriebsbesichtigung, die bei der Stadt Fürth beantragt worden ist. Hierbei soll vor allem die Interessenvertretung der lesbischen, schwulen und transsexuellen Beschäftigten thematisiert werden. Zum diesjährigen CSD ist wieder ein ver.di-Infostand geplant. Noch in diesem Jahr soll ein „Regenbogen-ver.di-Stammtisch“ gegründet werden, um interessierte Kolleginnen und Kollegen im lockeren Rahmen anzusprechen. Für 2009 plant die Gruppe die Einführung eines lesbischen Muttertags.



### \_Frankfurt/Main

Im diesem Frühjahr traf sich der „aktive Kern“ der Arbeitskreis-Mitglieder zu einer Wochenendtagung in der ver.di-Bildungsstätte Gladenbach (rechtes Foto – v. l. n. r.: Annette, Nelida, Franz, Martina, Markus, Martin – hinter der Kamera: Gerhard). Der Arbeitskreis hat nunmehr seinen Einzugsbereich erheblich erweitert auf den gesamten ver.di-Landesbezirk Hessen. Wichtiger Schwerpunkt der Aktivitäten soll die Öffentlich-

keitsarbeit sein. Auf der ver.di-Homepage wird sich der Arbeitskreis präsentieren. Für die Mitgliederzeitung „ver.di Publik“ wurde ein Artikel verfasst, um den Arbeitskreis gewerkschaftsintern bekannt zu machen. Mit der ver.di-Jugend findet eine Kooperation statt und auch beim diesjährigen CSD wird die Gruppe wieder dabei sein.



### \_Osnabrück

Beim diesjährigen „Gay in May“ war auch ver.di mit dabei, sowohl in der Organisationsgruppe als auch im Programm. Unter dem Titel „Homosexualität am Arbeitsplatz“ fand eine Veranstaltung im Kultur- und Kommunikationszentrum „Lagerhalle“ statt. Der als ver.di-Referent eingeladene Arbeitskreis-Bundesprecher Klaus Timm stellte die aktuelle Diskriminierungssituation von Lesben Schwulen, Bisexuellen und Transgendern am Arbeitsplatz dar und verwies auf die Möglichkeiten, sich z. B. mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfolgreich zur Wehr zu setzen. Natürlich wurde auch darauf hingewiesen, welche Hilfestellungen Gewerkschaften und insbesondere ein ver.di-Arbeitskreis vor Ort in Konfliktsituationen bieten können.

## \_QueerYoung



### Die lesbisch, schwule, bisexuelle Jugendgruppe in ver.di

Dass „die Jugend“ anders tickt als der Rest der Menschheit ist regelmäßig in allen Medien und anerkannten Studien zu lesen! Aber dass dies ganz besonders auch auf Jugendliche zutrifft, die mit ihrem Coming-out zu tun haben, das steht kaum irgendwo!

Nachdem sich viele Jugendliche und Azubis an den Info-Ständen der „Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender“-Gruppen von ver.di gemeldet haben, war es für uns klar: Wir brauchen eine Anlaufstelle für die Jugendlichen und Azubis. So entstand die Gruppe QueerYoung!



Wir wollen mit QueerYoung das Rad nicht neu erfinden, aber das Rad anders fahren, denn Jugendliche und Azubis brauchen auch eine etwas andere Art der Ansprache und des Umgangs. Daher ist es für uns wichtiger, erst mal die Probleme der Jugendlichen und Azubis zu erfahren und dann gemeinsam nach Lösungen zu suchen. In den ersten Rückläufen stellte

sich raus, dass es für viele Azubis und Jugendliche ein Problem ist, sich im Betrieb zu outen, da sie Angst vor den Reaktionen der Kollegen und Vorgesetzten haben. Einige gaben sogar an, Angst zu haben, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren. Ja, das gibt es immer noch, auch noch im Jahr 2 des AGG!

Ein weiterer Schwerpunkt ist aber auch die Aufklärungsarbeit. HIV und AIDS rücken in der Öffentlichkeit immer weiter in den Hintergrund. Das darf nicht sein, das wollen wir auch nicht zulassen. Da wir selber alle noch Azubis, Jugendliche oder junge Erwachsene sind, holen wir uns die Hilfe, die wir brauchen, bei den örtlichen Arbeitskreisen der „Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender“ in ver.di, in den Jugendabteilungen der Bezirke oder beim Bundesarbeitskreis in Berlin.

Für uns ist es sehr wichtig, uns auch mit den Jugendabteilungen und den anderen Gremien in ver.di zu vernetzen. Wir hoffen, dass wir so noch mehr Akzeptanz, aber auch Rücklauf bekommen. Wir freuen uns immer wieder, wenn sich Interessierte bei uns melden, auch wenn wir dich/euch in unseren Newsletter-Verteilern mit aufnehmen sollen.

**Ihr findet uns im Internet unter [www.QueerYoung.de](http://www.QueerYoung.de) und erreicht uns per E-Mail unter [info@QueerYoung.de](mailto:info@QueerYoung.de). Oder ihr wendet euch an die regionalen Arbeitskreise der „Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender“ in ver.di. Die helfen euch auch gern weiter!**

## \_\_Zur Nachahmung empfohlen:

DGB- und ver.di-Fortbildung für betriebliche Interessenvertretungen

„**Diskriminierung gibt's bei uns nicht?! Die Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz – Daten, Fakten, Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung**“ – unter diesem Titel boten die DGB-Region Köln-Leverkusen-Erft-Berg und der ver.di-Bezirk Köln am 27. Februar 2008 im ver.di-Haus Köln eine halbtägige Fortbildung für Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungs- und AGG-Beauftragte an.

Als ReferentInnen wirkten Dominic Frohn, Dipl.-Psychologe Lehrbeauftragter an Uni Köln, Almut Dietrich, Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW / RUBICON-Beratungszentrum Köln und Eva Pohl, ver.di Köln (Bezirksfrauenrat), DGB-Regionsfrauenausschuss.



Ziel war, die TeilnehmerInnen über die Arbeitssituation von Lesben und Schwulen zu informieren, sie mit konkreten Handlungsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung und Mobbing vertraut zu machen und darüber hinaus betriebliche AnsprechpartnerInnen für Lesben und Schwule (z. B. Betriebs- oder Personalrat, von Gesetz wegen verpflichtet, auf Gleichbehandlung zu achten) mit außerbetrieblichen zu vernetzen.

Etwa mit Almut Dietrich, deren Aufgabe die Dokumentation von Diskriminierungs- und Gewaltfällen und Koordination eines Netzwerks von Anlaufstellen in NRW ist, die aber auch als Erstanlaufstelle arbeitet. Dominic Frohn brachte als Autor der Studie „Out im Office?! – Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ harte wissenschaftliche Fakten ein, Eva Pohl Bezüge zu ihrer Praxis als Personalrätin und Beraterin bei Mobbing Line NRW.

Anlass für die Veranstaltung war übrigens, dass ein Mitglied des Kölner ver.di-Arbeitskreises Lesben und Schwule auf dem CSD-Empfang dem Kölner DGB-Vorsitzenden Wolfgang Uellenberg-van-Dawen Dominic Frohn vorstellte. Dominic überreichte ein Exemplar seiner Studie, und Wolfgang Uellenberg-van-Dawen schlug spontan eine Fortbildung für Interessenvertretungen zum Thema vor.

Die Resonanz war sowohl personell als auch inhaltlich beeindruckend: 21 TeilnehmerInnen waren teilweise aus Duisburg und Frankfurt angereist, und die Rückmeldebögen waren durchweg positiv: Fast alle hatten viel Neues gelernt, fanden das Gelernte für ihre Arbeit brauchbar und würden die Veranstaltung weiterempfehlen.

Diese Empfehlung reichen wir mit dem Konzept der Verknüpfung von Theorie, Praxis und Anlaufstellen gerne an andere Stellen bei DGB und ver.di weiter: Dominic Frohn tritt auch überregional als Referent auf, gewerkschaftliche Mobbing-ExpertInnen und die KoordinatorInnen der lesbisch-schwulen Antidiskriminierungs-Beratungszentren sollten Veranstalter im Interesse der praktischen Vernetzung aus ihrem jeweiligen Einzugsbereich gewinnen.

Bodo Busch

# \_\_Wir haben nicht vergessen

## zum 75. Jahrestag der Zerschlagung freier Gewerkschaften

Am 2. Mai 2008 enthüllte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer anlässlich des 75. Jahrestages der Zerschlagung freier Gewerkschaften in der Gedenkstätte Sachsenhausen bei Berlin einen Gedenkstein für die verfolgten und ermordeten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

Vor etwa 300 versammelten Anwesenden sagte Prof. Dr. Morsch, Leiter der Gedenkstätte Sachsenhausen in seiner Gedenkrede:

„Haupt- und ehrenamtliche Funktionäre der verschiedenen Richtungsgewerkschaften der Weimarer Republik gehörten zu den ersten Opfern nationalsozialistischer Verfolgung.

...Besonders viele Gewerkschafter wurden in den beiden Konzentrationslagern bei der Reichshauptstadt, Oranienburg und Sachsenhausen, verschleppt. Neben der regelmäßigen Einlieferung Einzelner bzw. kleiner Gruppen von Gewerkschaftern während der gesamten Zeit des ‚Drittens Reiches‘ sind vor allem drei Massenverhaftungsaktionen hervorzuheben: Unmittelbar vor und nach der Zerschlagung der freien Gewerkschaften heute vor 75 Jahren; im Rahmen der so genannten A-Aktion kurz nach der Kriegsbeginn 1939; sowie infolge der ‚Aktion Gewitter‘, die nach dem gescheiterten Umsturzversuch am 20. Juli 1944 stattfand.

...Richtet man den Blick auf die Gruppe der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unter

den NS-Opfern und fragt nach ihrem Stellenwert in der Deutschen Erinnerungskultur, muss man leider konstatieren, dass sie ganz selten als eigene Verfolgtengruppe wahrgenommen und anerkannt werden.

...Auch nach mehr als 60 Jahre nach der Befreiung der KZ-Überlebenden begegnen uns in den wenigen Familien der Opfer, zu denen es uns überhaupt gelungen ist, in Kontakt zu treten, zumeist immer noch Angst und Scham vor gesellschaftlicher Ächtung.“

Neben dem DGB-Vorsitzenden sprachen auch der Brandenburger Ministerpräsident Matthias Platzeck, Minister a.D. Dr. Norbert Blüm, Ex-Vize-Kanzler Franz Müntefering und die Vorsitzende des Zentralrats der Juden in Deutschland, Charlotte Knoblauch.

Der ver.di-Arbeitskreis LSBT Berlin-Brandenburg hatte den DGB bereits vor Jahren darauf hingewiesen, dass in der Gedenkstätte Mahnmale für verschiedene verfolgte und ermordete Personenkreise zur Erinnerung installiert sind, nur nicht für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Mit der jetzt erfolgten Enthüllung des Gedenksteins konnte damit auch eine Forderung unseres Arbeitskreises erfüllt werden.

Colin de la Motte-Sherman

# Europäischer Gerichtshof stellt Lebenspartnerschaften gleich

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 1. April 2008 ist die unterschiedliche Behandlung von eingetragenen Lebenspartnern und Ehegatten beim „Arbeitsentgelt“ eine durch EU-Richtlinie 2000/78/EG verbotene mittelbare Benachteiligung wegen der sexuellen Ausrichtung. Diesem Urteil zufolge müssen Lesben und Schwule in eingetragenen Lebenspartnerschaften dasselbe Arbeitsentgelt erhalten wie ihre verheirateten Kolleginnen und Kollegen, wenn sie sich in einer vergleichbaren Lage befinden. Unter den europarechtlichen Begriff des „Arbeitsentgelts“ fallen alle Vergünstigungen, die die Arbeitgeber und Dienstherren ihren Beschäftigten gewähren einschließlich z. B. Orts- und Familienzuschlag, Beihilfe, betriebliche Hinterbliebenenrente, Sterbegeld, Hinterbliebenenpensionen

Die vom Gericht angesprochenen Leistungen haben Unterhaltersatzfunktion und beziehen sich auf die gegenseitige Unterhaltungspflicht von Ehegatten. Da sich Lebenspartner in einer vergleichbaren Lage befinden, weil ihre gegenseitigen Unterhaltspflichten völlig mit denen von Ehegatten übereinstimmen, wäre eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung dieser Leistungen ein Verstoß gegen EU-Recht. Da EU-Recht Bundesrecht bricht, sind die beklagten Regelungen unzulässig. Entgegenstehende Rechtsvorschriften dürfen die deutschen Gerichte somit nicht mehr anwenden.

Nicht die Vergleichbarkeit von Ehe und Lebenspartnerschaft ist hier entscheidend, sondern die vergleichbare Lage von Ehegatten und eingetragenen Lebenspartnern im Hinblick auf die Funktion des „Arbeitsentgelts“.

Deshalb sollten betroffene Kolleginnen und Kollegen ihre Dienstherrn unter Hinweis auf das Urteil des EuGH in der Vorlegungssache Maruko schriftlich auffordern, dem Urteil entsprechend in ihrem Fall zu verfahren.

## ver.di unterstützt die Durchsetzung von Ansprüchen

Diese zur Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern beschlossene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt worden. In einer Stellungnahme des Bundesvorstandes kündigte ver.di an, ihre Mitglieder bei der Durchsetzung von entsprechenden Ansprüchen zu unterstützen.

Eine wichtige Konsequenz aus diesem Urteil ist es, dass Bund und Länder ihre Beamtenversorgungsge-

setze so schnell wie möglich mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang bringen. Da die Gerichte bei ihren Entscheidungen gehalten sind, Gesetze so anzuwenden, dass eine Benachteiligung im vorstehenden Sinne ausgeschlossen wird, sind entsprechende Ansprüche auch ohne vorherige Aufhebung der diskriminierenden Gesetze zu realisieren.

Der Europäische Gerichtshof hat die zeitliche Wirkung seines Urteils nicht beschränkt. Deshalb gelten diese Entscheidungsgrundsätze ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist der EU-Richtlinie 2000/78/EG, also ab 3. Dezember 2003. Hiernach können hinterbliebene Lebenspartner von Beamten, Richtern und Soldaten die ihnen bisher vorenthaltenen Hinterbliebenenpensionen sofort einfordern und zwar ab dem Tod des Partners, frühestens ab dem 3. Dezember 2003.



## Hinterbliebenenrente der VBL:

### ver.di fordert Gleichbehandlung von Lebenspartnern

Anlässlich des LSVD-Verbandstages im April 2008 in Berlin berichtete eine Anwesende über die in ihrem Fall noch immer von der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) verweigerten Zahlung einer Hinterbliebenenrente. Die Ablehnung begründete die VBL damit, dass entsprechend der VBL-Satzung die Leistungsansprüche der verstorbenen (eingetragenen) Lebenspartnerin nicht denen von verstorbenen Ehepartnern gleichzusetzen seien.

In einem Anfang 2007 ablehnend entschiedenen Fall hatte der Bundesgerichtshof (BGH) dazu lediglich ausgeführt, dass das für die VBL maßgebende Betriebsrentengesetz eine unterschiedliche Behandlung durchaus zulässt (§ 2 Abs. 2 Satz AGG). Ob dieser Passus des AGG aber mit dem in der maßgebenden EU-Richtlinie geforderten Benachteiligungsverbot in Einklang steht, dazu hatte sich der BGH nicht erklärt.

Die auf dem LSVD-Verbandstag anwesenden ver.di-Vertreter griffen den Fall der Kollegin auf und vermittelten eine Vertretung ihres Falles im Rahmen des ver.di-Rechtsschutzes. Da ver.di eine unterschiedliche Behandlung von eingetragenen Lebenspartnern zu Ehepartnern durch die VBL für europarechtswidrig ansieht, soll auch in diesem Einzelfall ein entsprechendes Verfahren eingeleitet werden.

# \_Kompetent im Gleichbehandlungsrecht – das AGG

Für Gleichbehandlung und gegen Benachteiligungen treten im betrieblichen Alltag „selbstverständlich“ alle ein. Wer etwa würde anderes zu sagen wagen? Besonders gilt das für die Interessenvertretungen, die schließlich gesetzlich darauf verpflichtet sind. Schwierig kann es dennoch werden, wenn im Konfliktfall schnelle Lösung gefragt ist. Da sollten zumindest die rechtlichen Instrumente bekannt sein, die zum Schutz der Betroffenen zur Verfügung stehen. Wen genau schützt zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), und was kann es konkret leisten?

Dass sowohl Arbeitgeber als auch die Beschäftigten und ihre Vertretungen nach dem AGG verpflichtet sind, Benachteiligungen z. B. aufgrund der sexuellen Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen, ist auch „im Jahr 2 des AGG“ noch nicht überall angekommen. Nicht nur deshalb hat ver.di im letzten Jahr zwei sehr nützliche Broschüren herausgegeben, die als Handlungshilfen für die praktische Interessenvertretung gute Dienste leisten können und deren Verbreitung sehr zu wünschen ist.

## Betriebsverfassung

Auch wenn „Das AGG – Handlungshilfe für Betriebsräte“ draufsteht, ist sie gleichermaßen für Personalräte anwendbar und darüber hinaus auch für Menschen außerhalb dieser Gremien zur Einsicht empfohlen. Die zuweilen aufgeführten Paragraphen des BetrVG sind sinngemäß auch im LBPersVG bekannt, sie verweisen auf Aufgaben, Überwachungspflichten und Ablehnungsgründe der Vertretungen. Schon das Inhaltsverzeichnis der sehr übersichtlichen 84-seitigen Broschüre benennt klare Stichwörter, die zum Aufschlagen animieren.

Das erste der vier Kapitel steht zwar unter der Überschrift „Vorbemerkung“, es erklärt aber weiter-

führend in kurzen Abschnitten den Kern des AGG, sein Entstehen (unter heftigen Widerständen von Wirtschaftsverbänden – es ist eben ein arbeitnehmerorientiertes Gesetz!) und verdeutlicht an praktischen Beispielen, dass es bei jeder Personalmaßnahme im Betrieb eine Rolle spielen kann. Das AGG verbietet Benachteiligungen wegen der Merkmale „Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Identität. Darüber gibt es nichts zu verhandeln, das ist zu gewährleisten! Der eingegrenzte Rahmen einer erlaubten unterschiedlichen Behandlung ist klar definiert (z. B. Altersgrenzen bei Ausbildung oder Ruhestand, Frauenförderung und Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte).

Die weiteren Kapitel der Handlungshilfe greifen alle Phasen des beruflichen Werdeganges im Betrieb auf, die vom AGG erfasst werden und die überwiegend auch in die Beteiligung der gesetzlichen Interessenvertretungen fallen. Von „Stellenausschreibung“, „Umsetzungen“ über „Personalabbau“ bis „Entschädigung“ geht es immer klar zur Sache. So auch wenn es darum geht, gegen Belästigung oder Mobbing (z. B. wegen der sexuellen Orientierung) vorzugehen. Und auch eine „Mustervereinbarung zum AGG“ wird angeboten. Da das AGG auch in Betrieben ohne Mitarbeitervertretungen gilt (aber leider nicht in kirchlichen Einrichtungen), ist die ver.di-Handlungshilfe auch sonst ein nützlicher Ratgeber, wenn Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen am Arbeitsplatz auftreten.

## Tarifpolitik

Diese „Handlungshilfe für Mitglieder von Tarifkommissionen“ soll besonders die im Titel genannten exklusiven Funktionärskreise ansprechen. Aber nicht nur diese. Die ver.di-Publikation geht auf hundert Seiten recht detailliert auf die Regelungen ein, die im

Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot des AGG in Tarifverträgen eine Rolle spielen (können).

Da Tarifverträge alle denkbaren Regelungen des Arbeitsverhältnisses festschreiben, sind im Grunde alle Beschäftigten betroffen, die vom besonderen Schutz des AGG erfasst werden oder die auch sonst davon berührt sind. Ob Entgeltbestandteile, Arbeitszeit- oder Urlaubsregelungen, ob Rationalisierungsschutz, Umsetzungsbedingungen oder Vergünstigungsvereinbarungen. In jedem Fall gilt: Benachteiligungen im Sinne des AGG sind unzulässig, weil rechtswidrig!

Da die Qualität von Tarifverträgen in der Regel von der Durchsetzungskraft der Gewerkschaften bestimmt wird, ist im Zusammenhang mit dem AGG bei Tarifverträgen eine Besonderheit herauszustellen: Die Schutzregelungen des AGG sind nicht verhandlungsfähig. Insofern können auch die gewerkschaftlichen Tarifkommissionen nicht in eigener Zuständigkeit entscheiden, welche Forderungen „als Verhandlungsmasse auf den Verhandlungstisch“ kommen sollen. Auch Arbeitgeber haben hier keine „Spielräume“. Deshalb auch wird schon an Anfang dieser ver.di-Handlungshilfe unmissverständlich festgestellt, dass die gesetzlichen Diskriminierungsverbote eine Grenze der Tarifautonomie darstellen. „Die Regelungen des AGG sind zwingend und können nicht durch den Tarifvertrag außer Kraft gesetzt und/oder aufgeweicht werden.“

Da noch immer eine unübersichtliche Zahl von Tarifverträgen nicht an die Vorgaben des AGG angepasst worden ist, wird spätestens jetzt auch klar, weshalb sich diese Handlungshilfe besonders an die Mitglieder der Tarifkommissionen richtet. Diese Anpassungen hätten in allen Tarifverträgen bereits zum Stichtag 2. Dezember 2003 umgesetzt werden müssen (Vorgabe u. a. der EU-Richtlinie 2000/78/EG, vgl. auch diverse Artikel in unseren zurückliegenden Ausgaben sowie in dieser Ausgabe).



Das besonders Ärgerliche: Dort wo die Tarifverträge noch nicht entsprechend der europarechtlichen Vorgaben (s. AGG) verändert worden sind, lehnten Arbeitgeber beantragte Gleichbehandlungsansprüche immer wieder ab mit dem Hinweis auf die geltenden (fehlerhaften) Tarifverträge. Und so kam es in letzter Zeit mehrfach zu der an sich absurden Situation, dass ver.di unter Verweis auf das rechtsübergreifende Benachteiligungsverbot gegen Regelungen in eigenen Tarifverträgen klagen musste – und das mit Erfolg! Ein wichtiges Beispiel war der durch BAG-Beschluss durchgesetzte erhöhte Ortszuschlag („Ehezuschlag“) für eingetragene Lebenspartner. Dass aber zustehende Rechte erst in einem längeren Prozessverfahren durchgesetzt werden müssen, nur weil der Tarifvertrag die neue Rechtslage noch nicht verarbeitet hat, muss schnellstens der Vergangenheit angehören.

Die beiden „Handlungshilfen“ können bei der ver.di-Bundesverwaltung (Bereich Mitbestimmung bzw. Tarifpolitische Grundsatzabteilung) über die Fachbereiche oder Bezirksverwaltungen angefordert werden.

# Anti-Diskriminierung: \_EU an Versprechen, Auftrag und Argumente erinnern

Vier Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU waren der Anlass für die Geburt des in Deutschland heiß umkämpften Gleichstellungsgesetzes (AGG), welches erst am 18. August 2006 in Kraft trat. Grundlage für die EU-Richtlinien ist Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages, der die EU mit dem Abbau von Diskriminierungen aus den sechs bekannten Merkmalen Geschlecht, Behinderung, Alter, vermeintliche Rasse oder Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung verpflichtet und sich umfassender auch in der EU-Grundrechte-Charta wiederfindet, auf die der Vertrag von Lissabon verweist.

Während sich Deutschland mit der Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien über mehrere Legislaturperioden schwertat, sammelte die EU Erfahrungen und Anregungen, wo ihre Richtlinien noch verbesserungsbedürftig sind. Ein – auch von ver.di – immer wieder monierter Mangel war etwas, bei dem Deutschland ausnahmsweise aus guten Gründen schon über die alten Vorlagen hinausging: Die Ungleichbehandlung der Diskriminierungsgründe. Während in der Richtlinie zu Beschäftigung und Beruf alle sechs Gründe geschützt sind, schützen bisher bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nur EU-Richtlinien gegen ethnische und Geschlechter-Diskriminierung.

Das kann den fatalen Eindruck haben, dass zwischen schweren und weniger schweren Diskriminierungen unterschieden wird, ein Argument, das selbst in der deutschen Gesetzgebungsdiskussion schließlich zog und zur Fast-Gleichbehandlung der sechs Merkmalsgruppen auch in dem Bereich des AGG führte. Auf EU-Ebene sollte daher durch eine neue Rahmenrichtlinie gegen Diskriminierung aller sechs Merkmalsgruppen bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen Rechnung getragen werden – so das 2004 beschlossene Programm der jetzigen Kommission.

Geplant war die Richtlinie schon zur Zeit der deutschen EU-Präsidentschaft (2. Halbjahr 2007). Allerdings gab und gibt es von der deutschen Regierung und vor allem seitens der Konservativen so massiven Druck dagegen, dass die Richtlinie verzögert wurde und, wenn es nach der deutschen und polnischen Regierung ginge, auch nicht mehr alle sechs Merkmalsgruppen abdecken soll. Ein Widerstand, der nur mit ideologischen Ressentiments und Tribut an konservative und wirtschaftsliberale Klientel zu erklären ist. Belegt wird dies durch das Abstimmungsverhalten im EU-Parlament: Dort wurde am 20. Mai 2008 mit den Stimmen von Sozialisten, Grünen und Liberalen, jedoch gegen die Stimmen der Konservativen und der deutschen Liberalen, die gegen die eigene EU-Fraktion stimmten, ein Bericht zur Diskriminierung verabschiedet, der die Kommission u. a. auffordert, das von Kommissionspräsident Barroso bereits bei seinem Amtsantritt 2004 abgegebene Versprechen einzulösen, eine

umfassende Rahmenrichtlinie zu erlassen, um die derzeitige Hierarchisierung beim Diskriminierungsschutz abzubauen. Das Parlament fordert eine Rahmenrichtlinie, die in der derzeitigen europäischen Antidiskriminierungs-Gesetzgebung Lücken füllt und Menschen aufgrund Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung denselben Schutz garantiert wie Menschen aufgrund ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft.

Ob dies geschehen wird, ist bei anhaltendem Widerstand aus Deutschland allerdings in Frage gestellt. Deshalb richten sich jetzt verschiedene Kampagnen an die EU-Kommission und an die deutsche Regierung.

Wir bitten euch, die Kampagnen zumindest durch elektronische Mitzeichnung der beiden Petitionen gegen die deutsche Blockadepolitik und für ein starkes EU-Antidiskriminierungsgesetz zu unterstützen:

*Bodo Busch / Claus Brandt*



[www.eu-anti-diskriminierung.de](http://www.eu-anti-diskriminierung.de)  
(deutsch) und  
[www.signtostopdiscrimination.org](http://www.signtostopdiscrimination.org)  
(Kampagne der liberalen (!) britischen  
EU-Abgeordneten Liz Lynne)



# \_Schwule Lehrer international

## Die AG schwule Lehrer der GEW Berlin auf der Gleichheitsparade in Warschau

Am 7. Juni 2008 nahmen die Berliner schwulen Lehrer zum dritten Mal an der Warschauer Gleichheitsparade teil. Wie wichtig der internationale Austausch und die gegenseitige Unterstützung sind, zeigt sich, wenn in vielen Ländern der Erde immer wieder Versuche zu einer akzeptierenden Gesellschaftspolitik zu gelangen, brutal unterdrückt werden. Die Situation für LGBT-Lehrer und -Lehrerinnen sowie LGBT-Schülerinnen und -Schüler ist aufgrund der Besonderheiten des Schulverhältnisses oft noch schwieriger als die allgemeine Situation für LGBT-Personen. Erschütternd ist, dass selbst Staaten der Europäischen Union davon nicht ausgenommen sind!

Ein Beispiel ist Polen. Wiederholt versuchten verantwortliche polnische Politiker „homosexuelle Propaganda“ an Schulen durch gesetzliche Vorschriften zu verbieten. Sie machten deutlich, dass damit bereits Thematisierung von Homosexualität in jedem nicht diskriminierenden Zusammenhang, ja selbst das



Im Herzen Warschaus: Die Handzettel der Berliner AG schwule Lehrer fanden bei der Gleichheitsparade reißenden Absatz

„Outing“ von Lehrkräften gemeint sind. Schwule Kollegen und lesbische Kolleginnen fürchten immer noch, zusätzlich zu den ohnehin häufig stattfindenden Diskriminierungen im Schulalltag, aus dem Schuldienst entlassen zu werden. Niemand wagt es, sich für diskriminierte Schülerinnen und Schüler einzusetzen, um nicht selbst als „schwulenfreundlich“ in den Existenz bedrohenden Verdacht zu geraten.

Die Arbeitsgruppe schwuler Lehrer des Berliner Landesverbandes der GEW will diese völlig inakzeptable und menschenverachtende Situation im nur rund fünfzig Kilometer entfernten Nachbarland, welches seit 1. Mai 2004 auch Mitglied der EU ist und zu dem es seit Ende 2007 nicht einmal mehr Grenzkontrollen gibt, nicht hinnehmen.

## Teilnahme an der Warschauer Parada Równości

Nachdem bereits im letzten Jahr die Demonstration zum zweiten Mal legal unter massivem Polizeischutz auch ohne nennenswerte gewalttätige Übergriffe durchgeführt werden konnte, ist es nun besonders wichtig, den Druck auf die politischen Verantwortlichen nicht zu verringern, besonders, da die neue polnische Regierung endlich zu einer aktiven Antidiskriminierungspolitik kommen muss. Letztes Jahr verfassten die schwulen Lehrer dazu einen deutlichen Aufruf an alle polnischen Lehrerinnen und Lehrer, keine Diskriminierung an ihren Schulen zuzulassen. Die Veröffentlichung des auf Polnisch, Englisch und Deutsch verfassten Aufrufs fand auf einer eigens dafür eingerichteten Internetplattform statt. Ausgestattet mit T-Shirts mit dem deutlich lesbaren Aufdruck „www.nauczyciel-gej.pl.tp“ und Flugblättern mit kurzen Informationen, ebenfalls mehrsprachig, begleiteten sie die Demonstra-

tion, an der wieder mehrere Tausend Menschen teilnahmen. Die Kleidung machte die Berliner klar als schwule Lehrer erkennbar, was an einigen Reaktionen ablesbar war.

Wiederholt musste sich die Gruppe Fotografen von großen polnischen Printmedien und Fernsehsendern für Interviews zur Verfügung stellen. In einem Artikel unter der Überschrift „Sie bedrohen die Parade mit Äxten“, womit die Anhänger des weit verbreiteten Jugendverbandes „Allpolnische Jugend“ des damaligen Bildungsministers Giertych gemeint ist, wurde am Tage der Demonstration in der Warschauer Ausgabe der renommierten Tageszeitung „Gazeta Wyborcza“ ein Foto mit Mitgliedern der schwulen Lehrerguppe und dem Zweck ihrer Teilnahme veröffentlicht. Überraschend reißenden Absatz fanden die Flugblätter bei den Zuschauern der Demonstration. Voll Stolz können die Vertreter der AG schwule Lehrer der GEW Berlin von einer erfolgreichen Unterstützungsaktion in Warschau sprechen. Auch in diesem Jahr konnten wir unsere Aktionen wiederholen.

Viele erfolgreiche Aktionen können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bis zu einer tatsächlichen Gleichbehandlung und völligen Akzeptanz von LGBT-Personen nicht nur welt- oder europaweit, sondern auch innerhalb Deutschlands noch ein weiter Weg ist. Auch hier werden Schwule und Lesben weiterhin, z. B. rechtlich als Bürger zweiter Klasse behandelt!

*Ulf Höpfner, Mitglied der AG  
Homosexuelle Lehrer der GEW Berlin*



Schulstunde gegen Homophobie am 17. Mai 2007 vor dem polnischen Kulturinstitut Berlin (v. r. n. l.): Dirk Breitschink (LSU), Volker Beck (B90/Grüne), Thomas Birk (B90/Grüne), Guido Mayus (GEW)



Gleichheitsparade Warschau, Mitglieder der AG schwule Lehrer (v. l. n. r.: Christian-Peter Schulz, Guido Mayus, Christian Schubert)

# \_ver.di-Kongress beschließt LSBT-Politik



Für ver.di gehört es bereits zur guten Tradition, dass auch das „höchste Beschlussorgan“ – der Bundeskongress – sich zur Interessenvertretung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern positioniert und eine respektable Vorreiterrolle in Menschenrechtsfragen einnimmt. So auch der vergangene Bundeskongress im Herbst 2007 in Leipzig.

In unserer letzten Ausgabe hatten wir ausführlich über die Themen berichtet, zu denen der beim Bundeskongress repräsentierten Mitgliedschaft entsprechende Anträge zur Diskussion und Beschlussfassung vorliegen sollten. In Vorbereitung dazu veranstaltete der Bundesarbeitskreis LSBT Anfang 2007 in der ver.di-Bundeszentrale die Tagung „Menschenwürde verlangt Respekt der Vielfalt“. So kamen im unmittelbaren Anschluss an die Tagung vom Bundesarbeitskreis die nötigen Impulse und Vorschläge für zahlreiche Anträge an den Bundeskongress.

Insgesamt lagen den knapp tausend ver.di-Delegierten sage und schreibe 28 Anträge vor, in denen LSBT-Interessen deutlich angesprochen wurden. Manche Anträge wurden inhaltsgleich von verschiedenen Gremien eingereicht (z. B. zum Thema AGG), und die politisch „schwerwichtigsten“ kamen (wie schon beim Bundeskongress 2003) direkt über den Gewerkschaftsrat. Bei weit über tausend Anträgen, die in der Kongresswoche zu behandeln waren (unter anderem), war es dennoch erstaunlich, dass die inhaltliche Debatte auch zu „LSBT-Themen“ geführt wurde – offen, solidarisch und mit überwältigenden Abstimmungsergebnissen. Sicher spielt dabei eine wichtige Rolle, dass sich bereits ver.di-Gründungsgewerkschaften seit vielen Jahren vorher sehr umfassend mit der Interessenvertretung von Lesben und Schwulen befassten, so dass es mit Gründung von ver.di im März 2001 unstrittig war, dass allein in der Arbeitswelt für Lesben,

Schwule, Bisexuelle und Transgender noch viel Antidiskriminierungsarbeit vonnöten war, und auch den Mitgliedern durch offizielle Arbeitskreise vernünftige Handlungsräume geboten werden müssen.

Auch auf dem Bundeskongress 2007 war der LSBT-Bundesarbeitskreis wieder mit einem Infobereich vertreten, der den Delegierten unsere Präsenz dokumentierte und der zum Informationsaustausch gute Dienste leisten konnte. Die Gespräche hier zeigten aber auch, dass trotz gut klingender Beschlusslage selbst in ver.di es gar nicht so selten problematisch ist, sich als lesbisch oder schwul gegenüber den Kolleginnen und Kollegen zu outen. Das Risiko, möglicherweise das mühsam erarbeitete Vertrauen der anderen zu verlie-

ren, wird auch heute in einzelnen Bereichen noch gesehen. Auch deshalb waren die Anträge und deren Beratung wichtig. Eine Kollegin brachte es im Redebeitrag auf den Punkt, als sie die Delegierten im Saal nachdrücklich aufforderte, gegen Diskriminierungen auch in den eigenen Reihen unmissverständlich aufzutreten. Sie sprach aus eigener Erfahrung, die wohl niemandem fremd war. Der Ruhe und Aufmerksamkeit im Saal folgte ein großer Beifall für die Kollegin.

Die wichtigsten LSBT-Beschlüsse sind auf den Folgeseiten im Wortlaut dokumentiert.

*Klaus Timm*



## 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 richtlinienkonform 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 Kun-

dinnen 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 „Entlassungsbedingungen“ 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 bein-

haltet 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 schwerbehinderte 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 unmöglichen 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)

Tarifkommissionen werden gebeten, keine neuen Tarifverträge abzuschließen, die die Punkte zur Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern 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 Lebenspartnern 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 einsehbar 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 Mitgliedsorganisationen 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.

# HIV/AIDS und Arbeit

## Nicht nur zum Welt-Aids-Tag

Anlässlich des Welt-Aids-Tages 2007 hatte der ver.di-Bundesarbeitskreis LSBT im Anschluss an dem alljährlichen Trauermarsch am 30. November in der Berliner Innenstadt zu einer Veranstaltung in der ver.di-Bundeszentrale am Spreeufer eingeladen. Die Informationsveranstaltung war verbunden mit der Eröffnung der Ausstellungen „Love, Sex, Safe“ von Christian Metzner und „Es kann sein, dass ich Fieber habe...“ von Christoph Burtscher, die bis Anfang 2008 in der ver.di-Bundeszentrale besucht werden konnte.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske begrüßte die Gäste und ging in seinem Referat zum Thema „Neue Perspektiven im Umgang mit HIV und AIDS“ auf die Situation insbesondere in der Arbeitswelt ein. Nachdem die medizinischen Erfolge der letzten Jahre zu einer deutlichen Verbesserung und einer Erhöhung der Lebensqualität für Menschen mit HIV und AIDS beigetragen hat, ist das Thema in der öffentlichen Wahrneh-

mung leider zu sehr in den Hintergrund geraten. Dabei gilt es auch für ver.di jetzt erst recht neue Antworten zu finden, wie Menschen mit HIV künftig besser im Arbeitsleben integriert werden können und wie eine angemessene Präventionsarbeit unter diesen veränderten Bedingungen aussehen sollte. Dazu hat ver.di sich positioniert und zahlreiche Aktivitäten entwickelt. Auch der ver.di-Bundeskongress 2007 hat einen umfangreichen Beschluss zum Thema gefasst, zu dessen Umsetzung alle aufgefordert sind (vgl. Innenseiten dieser Ausgabe).

Michael Bochow vom Wissenschaftszentrum Berlin ging in seinem Referat auf die aktuelle Umfrage zu HIV/AIDS ein und auf die Anforderungen wirksamer Präventionsarbeit. In weiteren Beiträgen stellte u. a. Carsten Bock vom ver.di-Arbeitskreis LSBT Berlin-Brandenburg verschiedene Aktivitäten vor, mit denen das Thema HIV und AIDS in der Arbeitswelt im Sinne



der betroffenen Kolleginnen und Kollegen sinnvoll aufgenommen und vermittelt werden kann. Auf Erfolge bei der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit mit den AIDS-Hilfe-Einrichtungen konnte dabei verwiesen werden.

Der Veranstaltung schloss sich ein Empfang des ver.di-Bundesarbeitskreises LSBT an, der mit der Ausstellungseröffnung verbunden wurde. Es ergaben sich viele Gelegenheiten, bei Speisen und Getränken bis zum späten Abend sich mit Frank Bsirske und den ExpertInnen zum Thema HIV und AIDS, zur LSBT-Arbeit und anderen aktuell interessanten Themen auszutauschen.

## AIDS-Aufklärung in Betrieben

Seit Jahren schon engagiert sich ver.di im Kampf gegen HIV und AIDS sowie in der Hilfe für Betroffene und versucht das Thema durch interne Schulungen und Veranstaltungen betrieblichen Multiplikatoren näherzubringen. Eine Broschüre zum Thema „HIV und AIDS in der Arbeitswelt“ soll demnächst als Neuauflage eines praktischen Rategebers insbesondere für betriebliche Interessenvertretungen erscheinen.

Die ursprünglich ver.di-intern verfolgte Absicht, einen „ver.di-Ratgeber“ herauszubringen, wurde nach Sichten der in der Bundesrepublik zu diesem Thema verfügbaren Infos aufgegeben. Der ver.di-Bundesarbeitskreis LSBT hat sich in Absprache mit dem Fachbereich Gesundheitswesen darauf verständigt, dass das von der AIDS-Aufklärung e.V. in Frankfurt/M. veröffentlichte Heft „Informationen zu AIDS in der Arbeitswelt“ in einer aktualisierten Fassung in Kooperation mit ver.di neu herausgegeben werden soll. Da alle Beteiligten dieses gemeinsame Projekt sehr begrüßen und das neue Produkt bereits in Bearbeitung ist, kann davon ausgegangen werden, dass der Ratgeber demnächst auch bei ver.di zu erhalten sein wird.



# Presse

Der Tagesspiegel – 27. Mai 2008

## Familienzuschlag für Homosexuelle

Viele homosexuelle Paare in Berlin, von denen mindestens einer Beamter ist, erhalten künftig einen Familienzuschlag. Eine entsprechende Änderung des Landesbesoldungsgesetzes wurde am Montag vom parlamentarischen Innenausschuss mit den Stimmen von SPD, Linken, Grünen und FDP beschlossen. Die CDU enthielt sich. Die Beamten in sogenannten eingetragenen Lebenspartnerschaften werden damit Ehepaaren rechtlich gleichgestellt. Die neue Regel soll rückwirkend ab 2003 gelten, sagte Linke-Rechtsexperte Lederer.

B.Z. Berlin 02. 05. 2008

## Transsexueller Fremdenführer hat seinen Job zurück

Nach B.Z.-Bericht lenkt das Bundespresseamt ein und redet Matthias G. jetzt sogar mit „Frau G.“ an

Erfolg im Kampf gegen Diskriminierung! Der transsexuelle Stadtführer Matthias G. (38) soll wieder als Berlin-Guide für das Presseamt der Bundesregierung arbeiten.

Nach der B.Z.-Berichterstattung lenkte das Amt ein. „Herrn G. ist über seinen Anwalt angeboten worden, das Vertragsverhältnis fortzusetzen“, so ein Sprecher des Bundespresseamtes zur B.Z. Matthias hatte sich Ende 2007 zu seiner weiblichen Identität bekannt. Daraufhin waren ihm die Aufträge entzogen worden.

Auch der Bundestagsabgeordnete Volker Beck (47, Grüne) hatte sich für Matthias eingesetzt. Ihm schrieb das Bundespresseamt: „Selbstverständlich wird sich das Amt bei einer Aufnahme der Tätigkeit von Herrn G. entsprechend seinem persönlichem Empfinden verhalten und ihn mit Frau G. ansprechen.“

Beck meint: „Es ist gut, wenn Fehler eingesehen werden. Aber die Diskriminierung muss trotzdem geahndet werden.“ Verhandlung vorm Arbeitsgericht Montag.

BILD – 24. 05. 2008

**Bischöfin Jepsen verteidigt Kandidatur von Propst Dr. Horst Gorski**

## Wird dieser Pastor Deutschlands erster schwuler Bischof?

Von KATHARINA WOLF – Darf ein schwuler evangelischer Pastor Bischof werden? Ja! So sieht es Bischöfin Maria Jepsen (63), die den Hamburger Propst Dr. Horst Gorski (51) als Kandidaten für das Schleswiger Bischofsamt befürwortet.

In konservativen Kirchenkreisen dagegen sorgt die Nominierung Gorskis, der 1990 den Konvent schwuler Pastoren und lesbischer Pastorinnen in Nordelbien gründete, für Kritik.

Dr. Dieter Müller von der christlichen Gruppierung „Kirchliche Sammlung im Bibel und Bekenntnis“ in deren Informationsblatt über die Wahl eines schwulen Bischofs: „Sie würde Ansehen und Gewicht der lutherischen Kirche in der Ökumene weiter ruinieren.“

**Wie reagiert die Nordelbische Kirche auf diese Vorwürfe?**

Synodenpräsident Hans-Peter Streng (59): „Es besteht ein breiter Konsens, dass die Homosexualität kein Hindernis für

die Ordination ist.“ Die Hamburger Bischöfin Maria Jepsen zu BILD: „Dass die Ökumene unter einer solchen Wahl leidet, glaube ich nicht. Im Dialog mit der katholischen Kirche trennt uns bislang vor allem das Amtsverständnis. Das hat aber nichts mit der sexuellen Orientierung der Pastoren zu tun, sondern ist eine grundsätzliche Frage.“

**In der katholischen Kirche ist Homosexualität ein Weihen Hindernis – hat der „Fall Gorski“ Auswirkungen auf die Ökumene?**

Bischöfin Jepsen: „Schon die Ehe ist in der römisch-katholischen Kirche im Normalfall ein Weihen Hindernis. Das kann also für uns nicht die Frage sein. Tatsächlich vertreten die Kirchen – auch innerhalb der evangelischen Kirchenfamilie – verschiedene Ansichten zur Sexualität.“

Weiterer Kandidat für das Amt des Bischofs, der am 12. Juli im Schleswiger Dom gewählt wird, ist Gerhard Ulrich (57). Der Vater von vier Kindern ist seit 1996 Propst des Kirchenkreises Angeln.

Gorski selbst möchte sich zur aktuellen Diskussion nicht äußern: „Mir sind andere Themen wichtiger.“ 2005 schrieb er in der Kirchenzeitschrift „Zeitzeichen“: „Allein fehlende Liebe kann zur Gottesferne führen. Wer seine partnerschaftliche Beziehung auf Liebe gründet, befindet sich dagegen in Gottes Nähe, egal ob homo- oder heterosexuell“ ...

Frankfurter Rundschau – 4. Juni 2008

**Ehe zweiter Klasse**

## Homo-Paare ohne Familienbonus

VON URSULA KNAPP – Karlsruhe. In einer sogenannten Homo-Ehe lebende Beamte haben kein Recht auf einen Familienzuschlag. Das hat das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe entschieden. Die Verfassungsbeschwerde eines homosexuellen Beamten aus Nordrhein-Westfalen blieb damit erfolglos.

Laut Gericht ist es verfassungsgemäß, dass verheiratete, geschiedene und auch verwitwete Beamte den Familienzuschlag bekommen, nicht aber Partner in einer gleichgeschlechtlichen Ehe. Eingetragene Lebenspartner sind zwar wie Eheleute unterhaltspflichtig, das habe aber nicht die Gleichbehandlung beim Verheiratetenzuschlag zur Folge, so die Entscheidung der Verfassungsrichter.

Die jüngste Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Luxemburg vom 1. April 2008, die die Stellung Homosexueller bei der Witwenrente gestärkt hatte, ändere nichts an dieser Beurteilung. Der EuGH hatte entschieden, dass die Beurteilung, ob

eingetragene Lebenspartner diskriminiert werden, davon abhängen, ob deren Lebenssituation mit der von Ehegatten vergleichbar sei.

Die Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts griff die EuGH-Entscheidung jetzt in ihrer Begründung auf. Die Lebenssituation von Ehepartnern und homosexuellen Partnerschaften sei nicht vergleichbar, argumentierte das Gericht. Bei Ehepaaren schränke häufig ein Partner seine Erwerbstätigkeit ein, um die Kindererziehung zu übernehmen. Der Verheiratetenzuschlag solle hier den erhöhten finanziellen Bedarf des Beamten ausgleichen.

In homosexuellen Lebensgemeinschaften trete typischerweise nicht der Fall auf, dass ein Partner wegen der Kindererziehung seine Berufsausübung reduziere. Deshalb habe der Gesetzgeber keine rechtliche Gleichstellung beim Familienzuschlag vornehmen müssen.

In der Entscheidung wird nicht erörtert, dass der Verheiratetenzuschlag selbst Witvern ausgezahlt wird, obwohl ein verstorbener Partner in keinem Fall einen Unterhaltsanspruch haben kann. Der Verheiratetenzuschlag ist auch nicht für gemeinsame Kinder gedacht. Denn für diese erhalten Beamte sowieso einen getrennt ausgezahlten Kinderzuschlag. Az: 2 BvR 1830/06

Die Zeit – 02. 04. 2008

## Witwerrente: EU-Richter stärken homosexuellen Partner

Der Europäische Gerichtshof hat die Stellung eines Homosexuellen aus Bayern im Rechtsstreit um eine Witwerrente unterstützt. Die obersten EU-Richter entschieden, dass der Mann unter Umständen wegen seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt werde.

Die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (VdB) hatte dem Lebenspartner eines Kostümbildners nach dessen Tod eine Unterstützung verweigert, weil solche Zahlungen laut Satzung nur für Ehepartner vorgesehen seien. Diese Begründung stellt nach Ansicht des EuGH eine unmittelbare Diskriminierung des Betroffenen dar, falls sich überlebende Ehegatten und überlebende Lebenspartner in Bezug auf die Versorgung in einer vergleichbaren Lage befinden. Das Bayerische Verwaltungsgericht in München müsse nun prüfen, ob das der Fall sei.

Die EU-Richter hatten für ihr Urteil die europäische Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf herangezogen. Diese Richtlinie gelte zwar nicht für die Sozialversicherung und die Sozialsysteme. Die Hinterbliebenenversorgung der VdB entspringe aber dem Arbeitsverhältnis des verstorbenen Partners. Sie entspreche deshalb einem Arbeitsentgelt im Sinne der Richtlinie.

Die EU-Kommission begrüßte das Urteil. Die obersten EU-Richter hätten damit die Meinung der Kommission bestätigt, sagte die Sprecherin von EU-Sozialkommissar Vladimir Spidla. Der Fall mache zugleich klar, dass die Kommission nicht in die deutsche Ordnungspolitik eingreife.

Spidlas Sprecherin Katharina von Schnurbein erinnerte daran, dass Brüssel noch auf Klarstellungen der Bundesregierung zum deutschen Antidiskriminierungsgesetz warte. Dabei geht es unter anderem um die Frage, welchen Anspruch gleichgeschlechtliche Lebenspartner auf Hinterbliebenenrente nach dem Beamten- und Soldatenrecht haben.

Deutschland habe die EU-Richtlinie zwar umgesetzt, aber einige Punkte müssen nach Auffassung der Kommission noch klarer gefasst werden.

Die Parlamentarischen Geschäftsführer der Grünen, Volker Beck und Irmgard Schewe-Gerigk, lobten das Urteil ebenfalls. Es betone, dass eine Benachteiligung von Lebenspartnerschaften dem europäischen Recht widerspreche, teilten die beiden Grünen-Politiker in Berlin mit. Die Vereinigung der Lesben und Schwulen in der Union (LSU) erwartet laut einer Mitteilung als Folge des Urteils positive Veränderungen für Lebenspartner bei Leistungen, die aus der Unterhaltspflicht der Ehegatten herrühren. (cp/dpa)



## Bremen vorbildlich

### Der Senat bekommt heute für sein homosexuellenfreundliches Beamtenrecht einen Preis verliehen

Zur Sanierung des Bremer Haushaltes kann das Preisgeld ohnedies nichts Nennenswertes beitragen – also wird die grüne Finanzsenatorin Karoline Linnert es sogleich wieder stiften. 100 Euro bekommt sie heute, dazu eine Urkunde – als Vertreterin des Bremer Senats. Der bekommt heute den zum zweiten Mal ausgelobten Preis des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschland (LSVD) überreicht.

Gewürdigt werden soll damit eine rot-grüne Neuerung des bremischen Beamtenrechts: Eingetragene Lebenspartnerschaften

sind dort seit 2007 der Ehe gleichgestellt, im Dienst- und Besoldungs-, ebenso wie im Versorgungsrecht. Zudem bekommen Hinterbliebenen künftig eine Rente. Im Steuer-, Erb- und Adoptionsrecht besteht die Ungleichbehandlung fort.

Dennoch sei Bremen das erste Bundesland, das sein Beamtenrecht angeglichen habe, sagte Benjamin Rottmann vom LSVD Landesverband Bremen-Niedersachsen, der den Preis ausgelobt hat. Selbst diesbezüglich „eher progressive“ Bundesländer wie Hamburg und Berlin seien bislang „sehr zurückhaltend“.

Erhalten wird das Preisgeld das Rat- und Tat-Zentrum, das ob seiner Schulaufklärung ebenfalls als Preisträger im Gespräch war.

mnz

### Starke Frauen (IV):

## Frau Meier und die Vielfalt

Der zukünftige Henkel-Chef Kasper Rorsted hat eine neue Stelle geschaffen, um die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter für das Unternehmen zu nutzen. Andere Dax-Konzerne sind schon einen Schritt weiter.

Es war eine der ersten Personalentscheidungen, die der künftige Henkel-Vorstandschef traf. Kasper Rorsted ernannte Anke Meier zur ersten so genannten Diversity Managerin des Düsseldorfer Konsumgüter- und Markenartikel-Konzerns. Auf die Frage, was eine solche Managerin eigentlich macht, muss sie erst überlegen und sagt dann: „Ich sehe mir die Altersstruktur an oder das Verhältnis von Männern zu Frauen oder die verschiedenen Nationalitäten im Unternehmen.“

Diversity bedeutet ins Deutsche übersetzt Vielfalt. Und gerade diese Vielfalt soll sich in Zukunft bei Henkel und anderen Unternehmen nicht nur in Produkten oder bei der Kundschaft widerspiegeln, sondern auch in der eigenen Belegschaft. Unterschiede werden nicht als Problem, sondern als Bereicherung gesehen. Homosexuelle werden eingegliedert, ebenso Behinderte oder Mütter mit Kindern. Moslems arbeiten Seite an Seite mit Christen, Araber mit Juden, Schwarze mit Weißen, Amerikaner mit Venezolanern, Russen mit Polen.

Anke Meier kümmert sich u.a. um die ethnisch vielfältige Belegschaft von Henkel – nicht nur in den deutschen Betrieben, sondern auch in den Unternehmensabteilungen in der ganzen Welt. Bei der Größe eines Unternehmens wie Henkel gibt es solche Verknüpfungen öfters als man glaubt. 53 000 Mitarbeiter aus 110 Nationen, verteilt auf alle Kontinente. 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Ausland. Henkel ist damit eines der am stärksten international ausgerichteten Unternehmen in Deutschland. Mit ihrer neuen Vielfalts-Managerin indes hinken die Düsseldorfer hinterher.

Andere Großunternehmen haben sich längst eine solche Stelle gegönnt. RWE, Volkswagen, Daimler, die Deutsche Bank, die Telekom, die Metro, SAP oder die Lufthansa haben teils hochrangige Führungskräfte abgestellt, die die gezielte Veränderung der Unternehmenskultur im Blick haben. „Es geht darum, Menschen zu leiten und die Unterschiede zwischen ihnen zu erkennen und zu respektieren“, heißt es bei RWE in einem Papier zum Thema Vielfalt.

14 der 30 im Aktienindex Dax vertretenen Konzerne haben inzwischen eine Stelle für Vielfalts-Management geschaffen. Sonderbar ist, dass alle Stellen von Frauen besetzt sind. Warum das so ist, darauf hat Anke Meier keine wirkliche Antwort parat. „Vielleicht können Frauen mit Fragestellungen, die sich in dieser Position ergeben, besser umgehen als Männer“, sagt sie auf der Suche nach einer Erklärung.

Bei Henkel ist sie gleich zu Beginn an der Konzernspitze angedockt. So berichtet sie direkt an Vorstandschef Rorsted. Ihre Büros liegen nicht weit auseinander. „Ich stimme mich regelmäßig mit ihm ab, Kontakt halten wir vor allem per E-Mail“, sagt sie.

Als Rorsted bei Henkel begann, fiel ihm gleich auf, dass nur wenige Frauen in Führungspositionen arbeiten. Ein Defizit, das indes nicht nur auf Henkel zutrifft. In der deutschen Wirtschaft sind Frauen im oberen Management die Ausnahme. Vielfalt sieht anders aus, dachte er sich und begann mit der Inthronisierung der Vielfalts-Managerin. Kurz darauf berief er in der von der Deutschen Bank gekommenen Juliane Wiemerslage eine neue Personalchefin. Wann die erste Frau in den Vorstand aufrückt, scheint unter Rorsted nur noch eine Frage der Zeit zu sein.

### Aktuelle Umfrage

In einer aktuellen Umfrage der Kölner Agentur Diversity Consulting unter den 30 deutschen Dax-Konzernen kam heraus, dass 14 eine Vielfalts-Managerin haben. Neun Konzerne verfügen nicht über eine solche Stelle. Weitere Unternehmen bearbeiten das Thema Vielfalt regelmäßig in Arbeitsgruppen.

### Homosexuelle Polizisten in der Region kämpfen gegen Vorurteile

## Respekt oder Pöbelei und Mobbing

Von Simone Wendler – Vor zehn, 15 Jahren war es noch undenkbar: Polizeibeamte, die keinen Hehl daraus machen, schwul oder lesbisch zu sein. Inzwischen hat das Thema Homosexualität auch den Polizeialltag in der Region erreicht. Dazu gehören aber auch bittere Erfahrungen, wie ein Fall aus dem Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße zeigt, der sich vor drei Jahren ereignete, aber erst jetzt bekannt wurde.

„Ich hatte mir nie vorgestellt, dass ich solche Probleme bekommen könnte“, sagt Katja Dietrich (Name geändert). In ihrer Familie sei es kein Problem gewesen, dass sie schon seit der Pubertät Frauen liebt und nicht Männer. „Ich habe da nie Ablehnung erfahren.“ Umso bitterer war für die Polizeibeamtin im Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße das, was ihr vor drei Jahren unter Kollegen widerfuhr. Wenn sie davon erzählt, kämpft sie noch heute mit den Tränen.

Über Umwege war die Lausitzerin nach dem Abitur zur Polizei gekommen. Auf der Polizeischule hatte sie anfangs getan, was viele Homosexuelle machen, wenn das Gespräch auf Familie und Wochenende kommt. „Ich habe Geschichten erzählt. Aus meiner Freundin wurde ein angeblicher Freund“, sagt Katja Dietrich. Während eines Praktikums traf sie Kolleginnen, die sie ermutigten, nicht mehr Versteck zu spielen. Katja schenkte ihren Mitschülern reinen Wein ein. Die Reaktionen seien unterschiedlich gewesen: „Manche haben ganz toll reagiert, andere haben mich geschneit.“

### Schleichende Ausgrenzung

An ihrem ersten Einsatzort nach der Ausbildung, der Bereitschaftspolizei in Cottbus, fühlte Katja sich unter vielen jungen Beamten wohl. Dann wurde sie in eine Wache des Schutzbezirks Cottbus/Spree-Neiße versetzt. „Als ich ankam, hat mich gleich einer gefragt, ob das stimmt, dass ich lesbisch bin“, erinnert sie sich.

Schleichend begannen dann Pöbeleien und Ausgrenzung. Kollegen machten extrem obszöne Bemerkungen und lachten darüber. „Die wussten genau, dass die Tür offenstand und ich nebenan alles höre“, sagt Katja Dietrich. Geschmacklose sexuelle „Angebote“ folgten. Einige Kollegen hätten sich dabei herausgehalten. Offen auf ihre Seite gestellt habe sich niemand.

„Das war völlig respektlos“, beschreibt die Polizistin die damalige Situation in der Wache. Die Stimmung heizte sich immer mehr auf, bis es zu Drohungen und Handgreiflichkeiten kam. Katja Dietrich suchte völlig verzweifelt Rat bei einer Kollegin. Die wählte eine Nummer auf ihrem Handy, reichte ihr das Telefon und sagte: „So, jetzt rede.“

Am anderen Ende der Leitung war Evelin Vieltz, Beauftragte für Mobbing, Schwule und Lesben im Polizeipräsidium Frankfurt (Oder), zu dem der Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße gehört. Fast drei Stunden hörte sie Katja Dietrich zu. Dann schickte sie die Beamtin erstmal in Urlaub und kümmerte sich darum, dass sie anschließend sofort versetzt wurde. „Katja hat viel zu viel über sich ergehen lassen, die hätte sich eher wehren müssen“, sagt Vieltz.

Das, was Katja Dietrich wiederfuhr, sei der bisher krasseste Fall dieser Art gewesen. Dass hinter dem Rücken von homosexuellen Kollegen geredet werde, das komme schon vor, sei aber kein spezielles Problem der Polizei. „Gehen sie mal in Verwaltungen und Ämter, da ist es nicht besser“, sagt die Mobbing-Beauftragte. Manchmal werde sie über persönliche Kontakte von betroffenen Beschäftigten dieser Bereiche um Rat gefragt.

In den Reihen der Polizei habe sich im Umgang mit Homosexualität in den vergangenen Jahren viel geändert, so Vieltz. Der Aufklärungsbedarf sei groß gewesen, gerade bei älteren Kollegen: „In der DDR gab es so etwas ja offiziell gar nicht, das war ein absolutes Tabu.“

Im Polizeipräsidium, so Vieltz, sei bei den leitenden Beamten inzwischen eine große Sensibilität vorhanden, um einzugreifen, wenn jemand wegen seiner sexuellen Orientierung schikaniert werde. Es gelte streng die Regel „Job ist Job“, egal was jemand privat macht.

### Humor mit Grenzen

„Die Kollegen gehen von Jahr zu Jahr offener mit dem Thema um“, versichert auch Olaf Fischer, Schutzbereichsleiter Cottbus/Spree-Neiße und damit oberster Chef von Katja Dietrich. Zu dem, was sie in einer Wache seines Schutzbereiches durchlitt, sagt er nicht viel: „Es gibt da unterschiedliche Darstellungen.“ Auf jeden Fall gebe es auch lesbische Kolleginnen, deren sexuelle Orientierung im Kollegenkreis bekannt sei, ohne dass es deshalb Probleme gebe.

Silvia Kretschmer (Name geändert) ist so eine Polizistin. Als Dienstgruppenleiterin ist die 31-Jährige Chef von einem halben Dutzend Männern. „Es werden schon mal Witze gemacht, weil alle wissen, dass ich Humor habe, doch dabei werden nie bestimmte Grenzen überschritten“, beschreibt sie den Kontakt zu ihren Kollegen. „Direkt gefragt hat mich nie jemand danach“, sagt Silvia Kretschmer. Nach und nach habe sie aber gemerkt, dass immer mehr Kollegen Bescheid wussten. Offen gesprochen hat sie darüber nur vor Jahren mit ihrem Chef, weil es nicht anders ging: „Meine damalige Freundin war im Krankenhaus, ich habe mich um ihre Kinder gekümmert und konnte deshalb eine Weile keine Frühschicht machen.“

### Männer schweigen

Auffallend ist, dass es offenbar in der Region kaum Polizisten gibt, die offen schwul sind. „Ich habe auch schon mit Männern gesprochen, die sich nicht trauen, sich zu offenbaren“, bestätigt Mobbing-Beauftragte Evelin Vieltz den Eindruck, dass homosexuelle Männer in Polizei-Uniform offenbar noch stärker mit Ablehnung rechnen als Frauen. „Ich denke, ein schwuler Kollege würde vielleicht doch Spießbruten laufen“, sagt auch Dienstgruppenleiterin Silvia Kretschmer.

Katja Dietrich, die vor drei Jahren von Kollegen mit lesbenfeindlichen Sprüchen und Pöbeleien drangsaliert wurde, hat sich inzwischen engagiert. Sie ist Mitglied im Verband lesbischer und schwuler Polizisten und setzt sich in der Polizeigewerkschaft in der Gruppe „Junge Polizei“ für die Belange homosexueller Kollegen ein. Im Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße hat sie eine Wandzeitung zu diesem Thema gestaltet, die drei Monate gut sichtbar aushing. „Ich will, dass sich etwas ändert“, sagt Katja Dietrich, die trotz ihrer bitteren Erfahrungen Polizistin geblieben ist.



# Gratulation!

## Claudia Schoppmann wurde 50

Beim Symposium „Das Frauenzentrum als Alma Mater. Beiträge zur Lesbenforschung“ im Juli 2008 im Frauenzentrum Frieda e.V. in Berlin wird die promovierte Historikerin und Germanistin Claudia Schoppmann den Vortrag „Flucht in den Untergrund – lesbische Jüdinnen in Nazi-Deutschland“ halten.

In diesem Thema treffen sich die beiden Arbeits- und Forschungsstränge, mit denen sich die Referentin seit 25 Jahren befasst. Kontinuierlich, aber nicht immer adäquat honoriert, ging und geht Claudia Schoppmann den Spuren jüdischer Menschen und ihrer Verfolgung in der NS-Zeit nach und hält sie in vielen Beiträgen, Artikeln und Büchern fest.

Claudia Schoppmann ist vor allem durch ihre Veröffentlichungen in der Lesbengeschichtsforschung bekannt. Hier hat sie eine klaffende Lücke über die Situation lesbischer Frauen im sog. 3. Reich geschlossen. „Jede Minderheit muß ihre Vergangenheit kennen, um auch in der Gegenwart verantwortlich handeln zu können. Diese Geschichte transparent zu machen, ohne Lesben per se zu Opfern der Geschichte zu erklären“, beschrieb Claudia Schoppmann einmal ihre Motivation für ihre umfangreichen und gründlichen Forschungen.

Noch als Studentin arbeitete sie bei den Vorbereitungen zur großen Ausstellung „Eldorado. Homosexuelle Frauen und Männer in Berlin 1850 – 1950. Geschichte, Alltag und Kultur“ mit und schrieb für den Katalog „Ein Lesbenroman aus der Weimarer Zeit: ‚Der Skorpion‘“. Schon kurze Zeit später erschien ihre Magisterarbeit in Germanistik als Buch „‚Der Skorpion‘. Frauenliebe in der Weimarer Republik“ (Hamburg 1985).

Mit einem Stipendium der Reetsma-Stiftung setzte sie ihre Forschungen fort und promovierte 1989. Ihre Doktorarbeit „Nationalsozialistische Sexualpolitik und

weibliche Homosexualität“ (Pfaffenweiler 1991) wurde ein Standardwerk, nicht nur für interessierte Lesben, sondern für alle, die sich mit der Geschichte des Faschismus auseinandersetzen. Kurze Zeit später erschien „Zeit der Maskierung. Lebensgeschichten lesbischer Frauen im Dritten Reich“ (Berlin 1993). Hier gibt die Autorin zehn ganz unterschiedlichen Frauen Sprache und Gesicht. Die Frauen schildern ihren Alltag in einer Zeit, in der homosexuelle Männer fast systematisch verfolgt, lesbische Frauen in eine beängstigende soziale Grauzone abgedrängt wurden. Für ihr Werk erhielt Claudia Schoppmann 1997 den Rosa-Courage-Preis.

Das Ergebnis eines kurzen Forschungsaufenthaltes in Wien ist das Buch „Verbotene Verhältnisse. Frauenliebe 1938 – 1945“ (Berlin 1999). Hier präsentiert Claudia Schoppmann die „bis heute gültigen und unverzichtbaren Forschungsergebnisse über weibliche Homosexualität in der NS-Zeit in Österreich“, wie die Wiener Politologin Dr. Gudrun Hauer schreibt.

Die Liebe der Forscherin Schoppmann gehört den Biografien von Frauen. Aus einzelnen Daten konstruiert sie nach gründlichen Recherchen ganze Lebensgeschichten und zeigt die Auswirkungen der NS-Zeit auf einzelne Personen, machte die Verfolgung plastisch und stellt auch die widersprüchlichen Reaktionen dar. Weitere Einzelbiografien erschienen in verschiedenen Publikationen.

Claudia Schoppmanns umfangreiches Werk (Forschungsprojekte, Ausstellungen, Publikationen) über jüdische Frauen, vor allem über jüdische Schriftstellerinnen, die emigrieren mussten oder ermordet wurden, kann ich hier nicht vorstellen. Ich hege die Erwartung, dass hierfür die Jubilarin an anderer Stelle gewürdigt wird.

Für mich ist sie eine der produktivsten Wissenschaftlerinnen der Gegenwart. Mit Ausdauer, Beharrlichkeit und Kontinuität hat sie die Themen in jeder Hinsicht produktiv bearbeitet. Eine feste Anstellung im Wissenschaftsbereich hat ihr dies nicht eingebracht. Stipendien, Forschungsaufträge und Zeitverträge prägen ihren beruflichen Werdegang.

Am 17. Februar 1958 wurde sie in Stuttgart geboren, als sie neun Jahre alt war, zog sie mit ihren Eltern und Geschwistern nach Detmold. Nach dem Abitur in dieser Stadt studierte sie in Münster und Berlin.

Sie blieb in Berlin. Fast zehn stürmische Jahre wohnte sie in einem legalisierten besetzten Haus mit anderen Frauen. Ebenfalls zehn Jahre arbeitete sie an der inzwischen nicht mehr existierenden Zeitschrift „Lesbenstich“ mit. Wie damals stellt sie heute noch ihre Kenntnisse und ihr Fachwissen zur Verfügung, so zum Beispiel bei der gegenwärtigen Debatte um das Homo-Mahnmal. In Gruppen, Initiativen oder Frauenzentren in Deutschland, dem europäischen Ausland, in den USA und Kanada hält sie Vorträge und stellt sich immer auf ihre jeweilige ZuhörerInnenschaft ein. Freundinnen lässt sie nicht im Stich, wenn diese eine Referentin benötigen, wenn ein lesbisches Thema in einer Vortragsreihe gefragt ist.

Gegenwärtig arbeitet sie an einer Ausstellung über Menschen, die untergetauchten Jüdinnen und Juden halfen. Diese Dauerausstellung wird im September in der neuen Gedenkstätte „Stille Helden“ in Berlin eröffnet.

Claudia ist eine Frau der leisen Töne. In ihren Veröffentlichungen zeigt sie ihre Akkuratess, ihre Vorsicht im Umgang mit Behauptungen und Thesen. Ihre Person steht hier hinter ihrem Werk. Bei ihren Vorträgen tritt die engagierte Frau in den Vordergrund mit ihrer Empathie für die geschilderten Biografien, für die Menschen in der Zeit des Nationalsozialismus, aber auch für ihre ZuhörerInnen. Hier zeigt sich die Persönlichkeit von Claudia Schoppmann, ihre Wärme und ihr Humor. Sie lässt teilhaben am Leben der Stigmatisierten und Verfolgten – auch in deren Widersprüchlichkeit. Sie verlangt nicht nachträglich politische Korrektheit in einer Zeit der Bedrohung, verschweigt aber auch nicht die Anpassung, teilweise auch Anbiederung

unserer lesbischen Vorgängerinnen an das faschistische Regime.

Diese grundsätzlich akzeptierende Haltung hat sie auch gegenüber den Menschen der Gegenwart. In ihrem Freundinnen-, Freundes- und Bekanntenkreis finden sich unterschiedliche Charaktere mit recht bunten Lebensläufen. Die Stetigkeit, die Claudia in ihrer Arbeit an den Tag legt, zeigt sich auch in ihren Freundschaften.

Die Vertreterinnen und Vertreter der lesbischen und schwulen Bewegung, der jüdischen Gemeinschaft können stolz darauf sein, eine so exzellente und engagierte Wissenschaftlerin in ihren Reihen zu haben.

Liebe Claudia, ich gratuliere dir herzlich zu Deinem runden Geburtstag. Ein großes Danke für Dein Engagement für die Sichtbarkeit lesbischer Frauen und gegen das Verdrängen der NS-Zeit.

*Ilse Kokula*

## Einladung

**zum Dritten Symposium  
deutschsprachiger Lesbenforschung**

**25. 07.– 27. 07. 2008  
im Frieda-Frauenzentrum Berlin**

Das diesjährige Symposium unter dem Titel „Das Frauenzentrum als Alma Mater. Beiträge zur Lesbenforschung“ richtet sich an Frauen jeden Alters und Berufes. Die Vorträge und Diskussionsrunden bieten allen Interessierten die Möglichkeit, sich aktiv und umfassend über den Forschungsstand, aktuelle Entwicklungen und Trends der Lesbenforschung zu informieren.

**Frieda-Frauenzentrum e.V.,  
Proskauer Str. 7, 10247 Berlin  
Mail: [frieda@frieda-frauenzentrum.de](mailto:frieda@frieda-frauenzentrum.de)**

## vor 30 Jahren

... ÖTV-Vertrauensleute aus verschiedenen Berliner Betrieben und Verwaltungen fordern ihre Gewerkschaft zur Einrichtung eines abteilungsübergreifenden „Arbeitskreises Homosexualität“ auf. Der erste gewerkschaftliche Arbeitskreis Homosexualität wird im November 1978 in der Berliner ÖTV-Abteilung Sozialarbeit eingerichtet.

... Der Landesvorstand der GEW Berlin richtet im Dezember 1978 die Arbeitsgemeinschaft homosexueller Lehrer und Erzieher ein.



... Mit der Titel-Überschrift „Wir sind schwul!“ veröffentlicht das Magazin „Stern“ einen Schwerpunktartikel, in dem sich 682 Männer als schwul öffentlich outen. Am Entstehen des Berichtes waren

zahlreiche Mitglieder des Berliner ÖTV-Arbeitskreises Homosexualität beteiligt, die dabei besonders auf Diskriminierungen in der Arbeitswelt hinwiesen.

## vor 25 Jahren

... Mitarbeiter/-innen des Berliner ÖTV-Arbeitskreises geben den 1. RUNDBRIEF heraus, mit dem in den Folgejahren ein bundesweites Netz von lesbisch-schwulen Gewerkschafter/-innen organisiert wird. Der RUNDBRIEF ermöglichte u. a. eine „unzensurierte“ Auseinandersetzung mit den innergewerkschaftlichen Widerständen gegen pro-homosexuelle Positionen. Aufgrund der zunehmenden Integration lesbisch-schwuler Arbeit in den Gewerkschaften wurde der Rundbrief mit der Ausgabe Nr. 47 im März 1993 eingestellt.

# — Geschichte wird gemacht

## vor 20 Jahren

... Die IG Metall startet bundesweit unter dem Titel „AIDS geht uns alle an – lass den Kollegen nicht im Stich!“ eine Aufklärungskampagne zum Schutz HIV-infizierter oder an AIDS erkrankter Beschäftigter. Andere Gewerkschaften veröffentlichten später vergleichbare Informationen.

... Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände veröffentlichen einen gemeinsamen Appell zur Wahrung der Menschenwürde und Menschenrechte von HIV-Infizierten und an AIDS Erkrankten in Arbeit und Gesellschaft.

... In einem umfangreichen Beschluss fordert der ÖTV-Gewerkschaftstag die Streichung des § 175 StGB, ein Antidiskriminierungsgesetz für Lesben und Schwule in der Arbeitswelt, die Einrichtung von Arbeitskreisen für lesbische und schwule Mitglieder, gewerkschaftliche Aufklärungsarbeit sowie einen repressionsfreien, solidarischen Umgang mit von HIV/AIDS-betroffenen Beschäftigten.

## vor 5 Jahren

... Der ver.di-Bundesvorstand beschließt die satzungsgemäße Einrichtung des ver.di-Bundesarbeitskreises Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender.

... Der 1. Ordentliche ver.di-Bundeskongress beschließt in Berlin den vom Bundesvorstand eingereichten Leitantrag „Vielfalt respektieren – Diskriminierung von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Transgender (LSBT) widersetzen“. Der Beschluss beschreibt die gewerkschaftlichen Handlungsschwerpunkte der zielgruppenorientierten Interessenvertretung.

## vor 15 Jahren...

... Die Berliner ÖTV führt anlässlich des ‚EuroPride Berlin‘ eine 3-tägige internationale Konferenz durch zum Thema, Lesben und Schwule am Arbeitsplatz – Erfahrungen, Konsequenzen, europäische Umsetzung‘.

... Der 25. Weltkongress der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (IÖD) beschließt zahlreiche Maßnahmen gegen Diskriminierungen von Lesben und Schwulen in der Arbeitswelt.



## vor 10 Jahren

... Im Haus der Gewerkschaftsjugend Oberursel entwickeln lesbische und schwule Gewerkschafter/-innen ein Konzept für eine umfassende Internet-Präsenz zum Thema „Lesben und Schwule in der Arbeitswelt und in den Gewerkschaften“. Es wird im März 1998 auf dem Web-Portal der ÖTV Berlin eingestellt.

... In Verbindung mit den Gay Games findet in Amsterdam eine internationale lesbisch-schwule Gewerkschaftskonferenz statt. Der ÖTV-Vorsitzende Herbert Mai und der DGB-Vorsitzende Dietrich Schulte richten Grußworte an die Konferenz, für den ÖTV-Hauptvorstand hält Elisabeth Vogelheim das Eröffnungsreferat.





# „Liebe zur Freiheit – Freiheit zur Liebe“

## 2. Internationale Konferenz über LSBT-Menschenrechte, Kopenhagen, Juli 2009

Das Sekretariat der Outgames 2009 in Kopenhagen veranstaltet im Zusammenhang mit den Outgames unter dem Motto „Liebe zur Freiheit – Freiheit zur Liebe“ die 2. Internationale Konferenz über die Menschenrechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern (LSBT). ver.di unterstützt lt. Beschluss des Bundeskongresses die Konferenz, u. a. durch Teilnahme von VertreterInnen.

### Vorträge, Workshops und Beispiele guter Praxis

Es wird in 5 Plenarsitzungen mit Vorträgen zu LSBT-Menschenrechten (Englisch, Simultan-Übersetzung in Französisch und Spanisch) und bis zu 90 Workshops (Englisch, einige wenige mit Übersetzung in Französisch oder Spanisch) mit Schwerpunkt „guter Praxis“ um 10 übergreifende Themenbereiche gehen, die möglichst viele der wichtigen oder schwierigen politischen und gesellschaftlichen Themen im Leben von LSBT-Menschen in der ganzen Welt abdecken sollen:

1. Menschenrechte und Politik
2. Gesundheit
3. Kultur und Medien
4. Erziehung
5. Familie und Beziehungen
6. Sport
7. Arbeitsleben („Workers Out“)
8. Sexualität, Freude und Politik der Körper
9. Out in Business
10. LSBT-Geschichte

Die 5 Plenarsitzungen werden geografisch organisiert sein: Lateinamerika/Karibik, USA/Kanada/Europa, Afrika und Mittlerer Osten, Asien und Südpazifik, international. Es wird darüber hinaus Raum und Zeit für informelle Treffen und Erfahrungsaustausch geben.

Ergebnis der Konferenz soll u. a. ein für Einzelpersonen, Organisationen und Regierungen online abrufbarer „Kopenhagener Katalog guter Praxis“ mit weltweit gesammelten und verbreiteten Beispielen für Initiativen und Strategien zur Verbesserung der Rechte von LSBT sein, der im Juni 2008 eröffnet und mit der Konferenz abgeschlossen wird.

Die Konferenz findet statt in der neu gebauten Konzerthalle des Dänischen Rundfunks und der benachbarten Universität für Informationstechnologie.

### Hintergrund und Vorgeschichte

Die Kopenhagener Konferenz ist Nachfolgerin der ersten internationalen Konferenz zu LSBT-Menschenrechten „Das Recht, anders zu sein“ in Montreal 2006. Daran nahmen ca. 1600 Personen teil, es war die bisher größte Konferenz zu LSBT-Menschenrechten. Rednerinnen waren u. a. Martina Navratilova und die UNO-Hochkommissarin für Menschenrechte Louise Arbour. Ergebnis der Konferenz war die Erklärung von Montreal, ein wichtiges und umfangreiches Dokument zu LSBT-Menschenrechten, u. a. an die Adresse der UNO.

Diese Erklärung übersetzt die allgemeinen Menschenrechte für die besonderen Situationen von LSBT (z.B. Schutz gegen staatliche und private Gewalt, Ausdrucks-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit oder die Freiheit, als Erwachsene privat und einvernehmlich gleichgeschlechtliche Handlungen vorzunehmen) und leitet weitere politische Forderungen ab – zu Aufklärung über LSBT, zur Bekämpfung von HIV, zu Fragen der Migration, zur Achtung der Vielfalt unter LSBT, zur gesellschaftlichen Teilhabe und zum erwünschten gesellschaftlichen Wandel. Das Original findet man im Internet unter [www.declarationofmontreal.org](http://www.declarationofmontreal.org), eine deutsche Übersetzung auf [www.lglf.de](http://www.lglf.de) unter „ILGA-Welt“ / „Informati-

on“. ver.di hat auf ihrem letzten Bundeskongress die Unterstützung dieser Erklärung und der Konferenz in Kopenhagen beschlossen (Antrag A91, vgl. Innenseiten dieser Ausgabe).

Die mit „Workers Out“ betitelten Teile der Konferenzen in Kopenhagen und Montreal stehen in der Tradition der Konferenzen „Homosexualität, Arbeit und Gewerkschaften“ von Amsterdam 1998 und „Workers Out“ Sydney 2002. An diesem Teil werden auch VertreterInnen des ver.di BAK LSBT teilnehmen, nachdem noch in Amsterdam die damalige ÖTV gut vertreten war, ver.di in Sydney und Montreal aber (auch aus Entfernungs- und Kostengründen) fehlte.

### OrganisatorInnen und Organisationen

Das Programm wird organisiert und geleitet von den beiden Konferenz-Vorsitzenden Svend Robinson und Rebeca Sevilla gemeinsam mit einem 16-köpfigen ehrenamtlichen, aber hochkarätigen internationalen Beirat, vor Ort unterstützt von einer Kopenhagener Konferenzgruppe.

Beide Vorsitzende sind gleichermaßen erfahren und prominent in der LSBT- wie der Gewerkschaftsbewegung: Rebeca Sevilla war in den 1980ern an der Gründung von LSBT-Organisationen in Lima beteiligt, in den 1990ern eine der beiden GeneralsekretärInnen des Internationalen Lesben- und Schwulenverbandes ILGA und arbeitet heute für die Erziehungsgewerkschaften. In dieser Eigenschaft war sie auch an der Organisation der beiden LSBT-Foren von EI und IÖD in Porto Alegre 2003 und Wien 2007 beteiligt. Svend Robinson war 1988 der erste offen schwule Abgeordnete in Kanada (Wahlperioden 1979–2004) und einer der ersten in der Welt. Heute arbeitet der gelernte Anwalt



für den weltweiten Gewerkschafts-Dachverband „Internationale der Öffentlichen Dienste“ (IÖD) in Ferney-Voltaire bei Genf, Frankreich, dem auch ver.di angehört.

Ein deutsches Mitglied im Beirat ist Dr. Tatjana Eggeling, Kulturanthropologin und Expertin für Homophobie im Fußball, Mitglied im Vorstand der „Initiative Queer Nations“, im Beirat des Frauen- und Lesben-Sportclubs „Seitenwechsel e.V.“ und im wissenschaftlichen Komitee der Konferenz Montreal 2006. Ausdrücklich erwähnt von den 15 anderen hochkarätigen Beiratsmitgliedern sei noch Rosanna Flamer-Caldera, als Ko-Generalsekretärin der ILGA jetzt in der zweiten Amtszeit, Direktorin von Equal Ground Sri Lanka und 2005 Initiatorin des ersten CSD in Colombo.

Kooperationspartner der Konferenz sind internationale Organisationen in den Feldern Menschenrechte oder Rechte von LSBT, darunter der dänische Lesben- und Schwulenverband LBL, der Internationale Lesben- und Schwulenverband ILGA, ILGA Europa, der europäische schwul-lesbische Sport-Verband EGLSF, die Internationale schwul-lesbische Menschenrechtskommission IGLHRC, die Internationale LSBT und queere Jugend- und Studierendenorganisation IGLYO, Human Rights Watch, Amnesty International und HIVOS sowie eine Reihe örtlicher und dänischer Organisationen wie der dänische Industrieverband, der dänische Gewerkschaftsverband und die Stadt Kopenhagen.

### Anmeldung und Information

Anmeldung zur Konferenz ist seit 20. April 2008 möglich. Es gibt einen Früh anmeldungs rabatt von 20% bis 30. September 2008. Die reguläre Anmeldegebühr ist 2.000 Dänische Kronen – etwa 265 Euro.

Diese und weitere Informationen (in Englisch) und Anmeldung über die Konferenz-Website:

<http://www.copenhagen2009.org/Conference.aspx>

# Seminare 2008

## ver.di-Seminare 2008 – 2. Halbjahr

(Anmeldungen über die örtliche Bezirksverwaltung bzw. über [www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de))

### Schwules Sommercamp am Bodensee

18. 07.–25. 07. 2008

Zum vierzehnten Mal veranstaltet die DGB-Jugend Baden zusammen mit dem ver.di-Arbeitskreis Lesben und Schwule das Camp auf dem Zeltplatz der DGB-Jugend Baden-Württemberg in Markelfingen am Bodensee. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist keine Teilnahmevoraussetzung.

Das Programm besticht wieder durch eine bunte Mischung aus einerseits Informationen, Themenangeboten und Diskussionen zu verschiedenen Aspekten des schwulen Lebens. Andererseits haben auch Sonne und Strand, Kommunikation und Unterhaltung einen festen Platz im Angebot.

- Kontakt über die ver.di-Arbeitskreise Freiburg oder Stuttgart.
- Umfangreiche Infos unter [www.schwulesommercamp.de](http://www.schwulesommercamp.de)

### Zutritt für Unbefugte verboten!

#### Personalpolitik aus Sicht von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in einer heterosexuell bestimmten Arbeit

24. 08.–29. 08. 2008

ver.di-Bildungsstätte Mosbach

Die Norm(al)-Person im Berufsalltag erweist sich bei genauerem Blick als männlich, mittleren Alters, körperlich gesund, deutsch mit heterosexueller Orientierung und familienbetreuender Ehefrau im Hintergrund.

Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) versuchen seit langem, sich von der patriarchalen Fremdbestimmung zu befreien. In diesem Seminar wollen wir uns mit dem Thema Personalpolitik aus Sicht von LSBT beschäftigen. Bieten neue Managementkon-

zepte wie „Diversity Management“ Chancen zur Gleichstellung von LSBT? Welche rechtlichen Grundlagen im Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz sind bei Diversity (Vielfalt) zu beachten? Welche Möglichkeiten bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um Benachteiligungen von LSBT in der Arbeitswelt zu beseitigen? Orientieren sich LSBT zu stark an dem heterosexuellen Mann als Bezugsperson, um ihr Anderssein als nützlich zu beweisen?

#### Wege zu mehr Akzeptanz von homosexuellen, bisexuellen und transsexuellen Menschen am Arbeitsplatz

29. 08.–31. 08. 2008

ver.di-Bildungs- und Begegnungszentrum Berlin-Wannsee

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung von Menschen u. a. wegen ihrer sexuellen Identität. Was bedeutet dieses neue Gesetz für mich und was verändert sich dadurch an meinem Arbeitsplatz?

In unserem beruflichen oder öffentlichen Alltag begegnen wir immer wieder stereotypen Bildern über homosexuelle, bisexuelle oder transsexuelle Menschen. Jedoch: werden diese Bilder der jeweiligen Persönlichkeit und der Realität gerecht? Warum werden ausgegrenzt homo-, bi- und transsexuelle Menschen auf ihre Sexualität reduziert? Wofür werden diese Bilder über homo-, bi- und transsexuelle Menschen gebraucht? Was kann ich tun, wenn ich diese Bilder nicht bestätigen und gleichzeitig im Kolleg/-innenkreis nicht in eine Außenseiterrolle gelangen will?

In unserem Seminar wollen wir uns mit diesen Fragen beschäftigen. Dazu gehört, Ziele und Absichten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu ver-

deutlichen, Erfahrungen auszutauschen und Möglichkeiten des Handelns für einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander zu erarbeiten.

#### Diversity Management aus der Sicht von Arbeitnehmer/-innen

26. 10. 2008–31. 10. 2008

ver.di-Bildungsstätte Mosbach

Diversity Management ist ein Konzept, mit dem zunehmend auch große Wirtschaftsunternehmen werben. Sie verstehen Diversity Management vor allen Dingen als ein Mittel, um Menschen unterschiedlicher Herkunft in ihren Unternehmen einzustellen, bzw. produktiv für das Unternehmen zu nutzen.

Kritiker/-innen sind der Meinung, dass Diversity Management der Arbeitgeberseite lediglich dazu dient, die Produktivität der Mitarbeiter/-innen und damit den Profit zu steigern. Sie sind der Meinung, dass die Arbeitnehmer/-innen nur sehr bedingt etwas davon haben. Es stellt sich die Frage, ob das Konzept „Diversity und soziale Gerechtigkeit“, das aus der Antirassistis- und anderen sozialen Bewegungen entstanden ist, nicht auch für Arbeitnehmer/-innen attraktiv ist. Hierbei geht es darum, Unterdrückungsmechanismen zu erkennen, zu thematisieren, und vor allen Dingen gegen sie vorzugehen.

#### Identität – Wer wie was bin ich?

27. 10.–31. 10. 2008

ver.di-Jugendbildungszentrale Naumburg

Zielgruppe: Jugend

Für Aktive, die sich mit der eigenen und anderen Identität(en) auseinandersetzen und sich gegen Diskriminierung stark machen wollen.

Was meine ich eigentlich, wenn ich „Ich“ sage? Woraus setzt sich meine Identität zusammen und wodurch bin ich für andere einmalig und unverwechselbar? Ist mein Alter, mein Geschlecht oder meine sexuelle Orientierung, meine nationale Herkunft oder meine körperliche Verfassung der ausschlaggebende Punkt, wie die Gesellschaft mit mir umgeht? Reagiere ich auf alle Menschen gleich oder habe auch ich Abneigungen gegen bestimmte Personen, die einer oder mehreren dieser Gruppen angehören?

Wir wollen im Seminar den Begriff „Identität“ genauer analysieren und gesellschaftliche Benachteiligungsstrukturen aufdecken. Wir beschäftigen uns auch damit, wie unser eigener Umgang damit ist und suchen gemeinsam nach gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Handlungsansätzen, um Diskriminierungen zu minimieren bzw. zu vermeiden.

### Sonstiges:

#### Bundesseminar von VelsPol

10. 07.–13. 07. 2008

in München (mit Teilnahme am CSD)

Infos und Anmeldung über:  
[www.velspol.de](http://www.velspol.de)

#### ver.di-Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender

08. 11.–09. 11. 2008

in der ver.di-Bundeszentrale Berlin

Infos und Anmeldung über:  
[www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de)



## Akademie Waldschlösschen

### Anmeldungen/Infos:

**Akademie Waldschlösschen**  
37130 Reinhausen bei Göttingen  
Tel. +49 5592 92 77 0

E-Mail: [info@waldschloesschen.org](mailto:info@waldschloesschen.org)

Internet: [www.waldschloesschen.org](http://www.waldschloesschen.org)

### Selbstbewusst auftreten im Beruf 29. 09.–02. 10. 2008

Die Teilnehmenden lernen, wirksam eigene berufliche Leistungen zu kommunizieren, angemessen Forderungen zu stellen, couragiert vor Gruppen zu reden, und konstruktiv zu kritisieren.

### Schwule im Recht

10. 10.–12. 10. 2008

Angesprochen werden Mitglieder aus allen juristischen Berufen. Erörtert werden vor allem aktuelle Rechtsfragen und Gesetzesentwürfe sowie Fragen schwul/lesbischer Bürgerrechts- und Antidiskriminierungsarbeit.

### Schwule und Lesben machen Schule (Modul I) 31. 10.–02. 11. 2008

In diesem Modul lernen die Teilnehmenden Methoden und Konzepte lesbisch-schwuler Aufklärungsarbeit mit Schulklassen kennen. Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter/-innen lesbisch-schwuler Aufklärungsprojekte und Aids-Hilfen sowie an Teilnehmer/-innen, die Projekte in diesem Bereich initiieren oder in Projekten mitarbeiten wollen.

### Schwule in Hochschule und Wissenschaft 27. 11.–30. 11. 2008

Seminar für Schwule, die sich in der Schwulenarbeit in Hochschulen und Fachhochschulen engagieren. Es werden aktuelle hochschul- und wissenschaftspolitische Themen diskutiert.

# Adressen (lesbisch-schwuler, bisexueller und transgender Gewerkschafts- und Berufsgruppen)

## queer\_Format und ver.di-Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender

Redaktion und Bundessprecher:  
Klaus Timm, Gronauer Weg 43, 12207 Berlin  
Tel.: 0 30/8 52 62 64, mail: [klaustimm@cityweb.de](mailto:klaustimm@cityweb.de)  
[www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de)

### ver.di-Bundesverwaltung:

Uwe Wötzel, Ressort 1,  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,  
Tel.: 0 30/69 56-10 36, mail: [uwe.woetzel@verdi.de](mailto:uwe.woetzel@verdi.de)

### Regenbogen-Stammtisch der ver.di-Bundesverwaltung

Kontakt: Hartwig Mallmann,  
ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 4,  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,  
Tel.: 0 30/69 56-13 73  
mail: [hartwig.mallmann@verdi.de](mailto:hartwig.mallmann@verdi.de)

## Berlin

### Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di Berlin-Brandenburg

mail: [info@verqueer.de](mailto:info@verqueer.de)  
Carsten Bock, Postfach 39 01 31, 14091 Berlin  
Tel.: 0 30/61 30 72 17 (privat), 03 31/24 05 60 (dienst)  
mail: [bock@verqueer.de](mailto:bock@verqueer.de)  
Treffen: jeden ersten Freitag im Monat, 17.30 Uhr im  
ver.di-Haus, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin-Mitte  
[www.verqueer.de](http://www.verqueer.de)

### Arbeitsgemeinschaft Homosexueller Lehrer und Erzieher in der GEW Berlin

GEW Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin,  
Guido Mayus – 0 30/69 04 18 50  
Ulf Höpfner – 0 30/62 00 96 41  
[www.schwulelehrer.de](http://www.schwulelehrer.de)  
[www.gay-teachers.com](http://www.gay-teachers.com)

### Arbeitsgemeinschaft lesbischer Lehrerinnen in der GEW Berlin

GEW Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin,  
mail: [info@lesbische-lehrerinnen.de](mailto:info@lesbische-lehrerinnen.de)  
[www.lesbische-lehrerinnen.de](http://www.lesbische-lehrerinnen.de)

## Bremen

### Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplatz

Universität Bremen  
ADE-041-GW2, Postfach 33 04 40, 28334 Bremen  
Tel.: 04 21/2 18 24 74

## Duisburg

### HBV-Rosa in ver.di

HBV-Rosa, Stapeltor 17, 47051 Duisburg  
Kontakt: Frank, Tel.: 02 03/57 80 20  
oder Petra, Tel.: 02 01/69 71 20  
Treffen: jeden zweiten Montag im Monat um 20 Uhr  
im DGB-Haus, Stapeltor 17, 47051 Duisburg

## Erfurt

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di Thüringen (in Vorbereitung)

Kontakt: Ralf, Tel.: 03 61/2 62 98 76

## Essen

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di Essen, Schützenbahn 11–13, 45127 Essen  
Ansprechpartner: Wolfgang Schmitz,  
Tel.: 02 01/2 47 52 14 (ver.di)  
oder Wolfgang Guth, mobil 01 72/3 00 35 68  
Treffen: jeden 2. Donnerstag im Monat,  
ab 18.00 Uhr im ver.di-Haus

## Frankfurt/M.

### Arbeitskreis Lesben, Schwule und Transgender in ver.di Hessen

ver.di-Landesbezirk Hessen,  
Ressort 1, Jürgen Bothner/Traudel Schreck  
Wilh.-Leuschner-Str. 69–77, 60329 Frankfurt  
Tel.: 0 69-25 69-0

mail: [hessen@verdi-queer.de](mailto:hessen@verdi-queer.de)

[www.verdi.de/gruppen/ak\\_lesben\\_schwule\\_bisexuelle\\_und\\_transgender](http://www.verdi.de/gruppen/ak_lesben_schwule_bisexuelle_und_transgender)

### Regenbogen-Römer Lesben und Schwule in der Stadtverwaltung Frankfurt/M.

Schäfergasse 27, 60313 Frankfurt/M.  
mail: [gruppe@regenbogen-roemer.de](mailto:gruppe@regenbogen-roemer.de)  
Treffen: jeden zweiten Mittwoch im Monat um  
16.30 Uhr im Luckys Manhattan,  
[www.regenbogen-roemer.de](http://www.regenbogen-roemer.de)

## Freiburg

### Arbeitskreis Lesben, Schwule und Transidente in der DGB-Region Sübaden-Hochrhein

Kontakt: Ingo Busch, Tel./Fax: 07 61/44 26 29  
Walter Krögner, Tel.: 07 61/6 29 11  
mail: [dgb@freiburg.gay-web.de](mailto:dgb@freiburg.gay-web.de)  
[www.freiburg.gay-web.de/dgb](http://www.freiburg.gay-web.de/dgb)

## Hamburg

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg,  
Tel.: 0 40/28 58-156  
Infos: Wolfgang Werner, Tel.: 0 40/7 12 77 33  
mail: [wolfgang633@gmx.de](mailto:wolfgang633@gmx.de)  
[www.regenbogen.hamburg.verdi.de](http://www.regenbogen.hamburg.verdi.de)

### ver.di-Arbeitskreis Lesben und Schwule bei der Lufthansa

ver.di-Flughafenbüro, Gebäude 214, 22335 Hamburg,  
Tel.: 0 40/50 05 45 40  
Infos: Lars Laumert, Tel.: 040/7 12 77 33

## Hannover

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di-Region Hannover, Goseriende 12, 30159 Hannover  
 Ansprechpartner: Torben Schnase  
 Tel.: 05 11/3 36 21 11  
 und Jörg Nerbe, Tel.: 05 11/70 17 65  
 mail: explorer123@gmx.de

## Köln

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di Köln, Hans-Böckler-Platz 9, 50672 Köln,  
 Ansprechpartnerin: Vera Schumacher  
 Tel.: 02 21/48 55 83 41  
 mail: vera.schumacher@verdi.de  
[www.koeln.verdi.de/arbeitskreise/lesben\\_und\\_schwule](http://www.koeln.verdi.de/arbeitskreise/lesben_und_schwule)

### AG homosexueller Lehrer in der GEW Köln

Kontakt: Frank G. Pohl, Tel.: 01 73/4 63 19 77  
 mail: schwule-lehrer@freenet.de  
[www.schwule-lehrer.de](http://www.schwule-lehrer.de)

## Mainz/Westpfalz

### Arbeitskreis Regenbogen (in Gründung)

ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz, Bereich Jugend  
 Münsterplatz 2–6, 55116 Mainz  
 Kontakt: Sven Schwere, Landesbezirksjugendsekretär  
 Tel.: 0 61 31/97 26-2 95  
[www.verdijugend-rlp.de](http://www.verdijugend-rlp.de)

## München

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Sprecher: Sven Wiesener, Tel: 0 89/72 44 08 15  
 Curtis W. Puckett, Tel: 01 63/4 60 84 37  
 Ralf Drischel-Kubasek  
 mail: muenchen@verdi-queer.de  
[www.muenchen.verdi.de/aktive\\_gruppen/lesben\\_und\\_schwule](http://www.muenchen.verdi.de/aktive_gruppen/lesben_und_schwule)

### Arbeitskreis lesbischer Lehrerinnen

Tel./Fax: 0 89/7 25 42 72  
 Treffen: jeden dritten Donnerstag im Monat  
 um 19.15 Uhr im LeTra, Dreihmühlenstr. 23 Rgb

## Nürnberg

### Arbeitskreis Lesben & Schwule in ver.di Mittelfranken

Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg  
 Sprecherin: Melanie Rieger  
 Tel.: 0176/65249739  
 Stellv.: Lorenz Igelhaut  
 mail: nuernberg@verdi-queer.de

## Osnabrück

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Kontakt über Nadine Kodur  
 Meller Str. 168, 49082 Osnabrück  
 mail: nadine.kodur@gmx.de

## Stuttgart

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di Stuttgart, Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart  
 Tel.: 07 11/2 25 68 20  
 Kontakt: Joachim Stein  
 Tel.: 07 11/29 71 92 (p.), 07 11/2 37 26 21 (d.)

## Würzburg

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di-Bezirk Würzburg/Aschaffenburg  
 Infos: Volker Schwarz, Tel.: 09 31/41 62 43  
 mail: Cosmic-Brain@t-online.de

## Überregional

### Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Nordbaden/Heidelberg/Mannheim (in Gründung)  
 Tel.: 0 62 21/56 29 93 und 0 62 22/5 08 78

### Arbeitsgemeinschaft lesbischer und schwuler Justizbediensteter e.V.

Postfach 30 02 04, 50772 Köln,  
 Tel.: 02 21/5 95 15 19, 0 74 72/28 16 84  
 mail: alsjub@t-online.de  
[www.alsjub.de](http://www.alsjub.de)

### Rosa Bahn in der Gewerkschaft Transnet

Infos: Werner 01 60/97 43 97 83 oder  
 Patricia 01 63/8 96 69 24  
[www.rosa-bahn.de](http://www.rosa-bahn.de)

### Lesben in der GEW Nordrhein-Westfalen

Landesfrauenausschuss  
 c/o Erdmute Rehwald, Tel.: 0 21 02/3 45 78

### Arbeitskreis Lesbenpolitik der GEW Baden-Württemberg

Anne Huschens, Tel.: 07 11/62 72 19  
 mail: a.huschens@z.zgs.de

### Gaytransportworker

**Gruppe für schwul/lesbische Speditionsmitarbeiter**  
 Infos: Matthias Wurst, Berghofstraße 5, 57250 Netphen  
 mail: MatthiasWurst@t-online.de  
[www.gaytransportworker.de.vu](http://www.gaytransportworker.de.vu)

### feuerwehr-gays - Schwule und Lesben in Feuerwehren und Hilfsorganisationen e.V.

Postfach 20 01 15, 37086 Göttingen  
 Tel./Fax: 0 70 00-gays 112/42 97 112,  
 mail: kontakt@feuerwehr-gays.de  
[www.feuerwehr-gays.de](http://www.feuerwehr-gays.de)

### Ansprechperson für Bisexuelle

Volker von Thenen, Bi-Gruppe Laatzen,  
 Kontaktzentrum, Kiefernweg 2, 30880 Laatzen,  
 Tel.: 05 11/4 50 35 71  
 mail: bigruppelaatzen@aol.com  
 Treffen: jeden zweiten Mittwoch im Monat um 19.30 Uhr  
[www.bisexuellengruppe-laatzten.de](http://www.bisexuellengruppe-laatzten.de)

### Lesben im Bibliothekswesen (LiBs)

mail: libs@gmx.de  
[www.muenster.org/libs/](http://www.muenster.org/libs/)

### Landesfrauenausschuss Lesbenpolitik der GEW NRW

Erdmute Rehwald, Nünningstr. 11, 45141 Essen  
 Tel.: 0 21 02/3 45 78

### Arbeitskreis Lesbenpolitik in der GEW Baden-Württemberg

GEW, Lazarettstr.10, 70182 Stuttgart  
 Infos: Ruth Schwabe, Tel.: 07 11/63 19 01

### GEW-Hauptvorstand, Bundes-AG Lesben und Schwule

Anne Jenter, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,  
 Tel.: 0 69/7 89 73 – 304 bis 306  
 mail: lesbischwul@gew.de

### Verein „Lesben und Schule“ (NRW)

Infos über Bianca, Tel.: 02 34/52 39 49

### Bundesverband lesbischer & schwuler JournalistInnen e.V.

Infos: BLSJ e.V., Postfach 19 01 39, 50498 Köln  
[www.blsj.de](http://www.blsj.de)

### Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen (BASG) e.V.

Adalbertstr. 12a, 60486 Frankfurt  
 mail: mail@basg.de  
[www.basg.de](http://www.basg.de)

### VelsPol Deutschland

**Verband lesbischer & schwuler Polizeibediensteter**  
 VelsPol, Postfach 35 04 12, 10213 Berlin  
 mail: geschaeftsstelle@velspol.de  
[www.velspol.de](http://www.velspol.de)  
 (hier auch Infos über die Regionalgruppen)

### Völklinger Kreis e.V.

Bundesverband Gay Manager  
 Bundesgeschäftsstelle: Hansaring 33, D-50670 Köln  
 Tel.: 02 21/5 46 19 79  
 Fax: 02 21/954 17 57  
 mail: mail@vk-online.de  
[www.vk-online.de](http://www.vk-online.de)

# 21/08

Gewerkschaftsmagazin für Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender

# queer

*\_Format*

## **\_ver.queer Bundesarbeitskreis**

### **Akzeptanz in der Arbeitswelt**

Unsere sexuellen Empfindungen sind Teil unseres Lebens, auch am Arbeitsplatz. Sie auszublenden hieße, in dieser Lebensphase fremdbestimmt zu leben. Das gilt für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender ebenso wie für Heterosexuelle.

Ziel unserer Arbeit ist es, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender genauso selbstverständlich mit ihrer Lebensweise am Arbeitsplatz akzeptiert sind wie heterosexuelle Beschäftigte. Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen in allen Lebensbereichen.

### **Anti-Diskriminierung**

Im August 2006 wurde in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen. Für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender bedeutet dies, dass sie vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf geschützt werden müssen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Diskriminierungsschutz im Betrieb zu gewährleisten. Den Betriebs- und Personalräten kommt hier mit ihrem Initiativrecht und ihrer Überwachungspflicht eine große Bedeutung zu. Die Konkretisierung dieser Bestimmungen im Arbeitsleben ist auch Aufgabe der Gewerkschaften. Vor allem in den Tarifverträgen müssen die Gewerkschaften für Regelungen sorgen, die konsequent jede Diskriminierung verhindern.

### **Interessenvertretung**

Wir Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender sind Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und versuchen, unsere Lebensweisen innerhalb der Gewerkschaft präsent zu machen und mit der Gewerkschaft für die Durchsetzung unserer Interessen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu kämpfen.

Wir setzen uns für Kolleginnen und Kollegen ein, die wegen ihrer sexuellen Identität Schwierigkeiten in der Arbeitswelt

haben, und wir unterstützen Kolleginnen und Kollegen in ihrem Coming Out am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

### **Arbeitskreise**

Zur Unterstützung der Interessenvertretung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Kolleginnen und Kollegen richtet ver.di auf Bezirks-/Landesbezirksebene Arbeitskreise ein. Delegierte der Arbeitskreise bilden den Bundesarbeitskreis, der politische Leitlinien und Arbeitsprogramme festlegt.

Alle Organe und Gremien in ver.di fördern und unterstützen diese Arbeit (vgl. § 5 Abs. 3 ver.di-Satzung sowie „Richtlinie für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“ gemäß § 22 Abs. 5 ver.di-Satzung).

### **Aufgaben des Bundesarbeitskreises**

- Beratung und rechtliche Unterstützung der Mitglieder
- Öffentlichmachung von Diskriminierungen und gesetzlichen Präzedenzfällen (Urteilen)
- Sensibilisierung von gewerkschaftlichen ehren- oder hauptamtlich aktiven Kolleginnen und Kollegen
- Unterstützung der Arbeitskreise in den ver.di-Landes-/Bezirken
- Diskriminierungsfreie Integration von Menschen mit HIV und Aids im Berufsleben
- Sensibilisierung der Tarifpolitik für Anti-Diskriminierung und tarifliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften
- Bundesweite Seminare zum Thema „Homosexualität am Arbeitsplatz“
- Entwicklung von Bildungsbausteinen und Informationen für Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute und Personalverantwortliche
- Regenbogenstammtisch in der ver.di-Bundesverwaltung
- Umfassende Informationen auf der Internetseite [www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de) und regelmäßige Herausgabe der Publikation „queer\_Format“

- Öffentlichkeitsarbeit zu gewerkschaftlichen Anlässen, Teilnahme am CSD usw.
- Politisches Lobbying bei Bundestag, Bundesregierung, DGB
- Internationale Gewerkschaftsarbeit
- Vernetzung mit Partnerorganisationen, die sich für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender einsetzen für Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute und Personalverantwortliche
- Regenbogenstammtisch in der ver.di-Bundesverwaltung
- Vernetzung mit Partnerorganisationen, die sich für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender einsetzen

ver.di

# ver.queer

*\_Lesben  
\_Schwule  
\_Bisexuelle  
\_Transgender*

**Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di**  
[www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de)