

Wahlprüfstein DIE LINKE

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg
Arbeitskreis ver.di queer Berlin-Brandenburg
Köpenicker Straße 30
10179 Berlin

Forderungen des Arbeitskreises queer in ver.di Berlin-Brandenburg zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

1. Diskriminierungsmerkmale Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Darüber hinaus fordert der Arbeitskreis queer die Diskriminierungsmerkmale: Soziale Herkunft oder Stellung, Staatsangehörigkeit — Hautfarbe — Sprache, Physische oder psychische Besonderheiten, Genetische Merkmale Der Diskriminierungsgrund Geschlecht soll — entgegen der Gesetzesbegründung des AGG — auch Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität, also Trans* und Inter*, erfassen. Geltungsbereich Ausweitung des Geltungsbereichs auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen Kirchlichen Arbeitgeber_innen ist die unterschiedliche Behandlung von Kirchenmitgliedern und anderen Bewerber_innen sowie das dienstrechtliche Sanktionieren von Lebensweisen zu verbieten. Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Entgeltgleichheit und Kündigungen Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit sowie ein Verbot der Entgeltdiskriminierung sind zu verankern; außerdem sind Kündigungen in den Geltungsbereich des AGG aufzunehmen. Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Bildung Der Schutzbereich des AGG ist auf Studierende und Schüler_innen staatlicher Schulen oder Universitäten gemäß der EU-Richtlinie im Rahmen der Ländergesetzgebung auszuweiten. Diskriminierungsschutz für chronisch Kranke Es muss ein Weg gefunden werden, Menschen mit HIV, Diabetes oder Multipler Sklerose vor Diskriminierung zu schützen. Bisher ist dieser Schutz durch das AGG umstritten. Schutz bei sexueller Belästigung stärken Das Verbot der sexuellen Belästigung ist über den Arbeitsplatz hinaus auf alle im AGG genannten Lebensbereiche sowie den Bereich der Bildung und des Sozialen auszuweiten. Schutz auf Fremdpersonaleinsatz ausweiten Immer häufiger wird Fremdpersonal im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen in einem fremden Betrieb eingesetzt. Im Verhältnis zum Betriebsinhaber besteht kein Schutz durch das AGG. Barrierefreiheit durch angemessene Vorkehrungen stärken Die Bundesrepublik Deutschland ist durch die UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, „angemessene Vorkehrungen“ im Arbeitsleben und im privatrechtlichen Bereich zu treffen. Rechtsdurchsetzung Frist zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate verlängern An den im AGG geregelten 2-Monats-Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen scheitern in der Beratungspraxis viele Betroffene. Deshalb ist die Geltendmachung auf 6 Monate zu verlängern. Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften Für einen effektiven Rechtsschutz ist ein Verbandsklagerecht einzuführen. Betriebs- und Personalräte sind rechtlich gleichzustellen. In allen Bundesländern sind Antidiskriminierungsstellen einzurichten. Härtere Sanktionen bei Diskriminierung Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten steht und fällt mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. Gemäß den europäischen Vorgaben müssen sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Politik und Verwaltung: Diskriminierung verhindern — Vielfalt stärken Politik und Verwaltung haben stärker gegen Diskriminierung vorzugehen und Chancengleichheit umzusetzen. Gesetze und Verordnungen sind auf diskriminierende Regelungen hin zu überprüfen. Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht Die Beauftragung eines Dritten darf nicht dazu führen, dass die Haftung umgangen wird. Entsprechendes gilt im Zivilrecht, z.B. im Mietverhältnis gegenüber Maklern/Maklerinnen oder Hausverwaltungen.

Wie steht DIE LINKE zu diesen Forderungen?

DIE LINKE fordert die Respektierung und Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, der Weltanschauung oder Religion, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität und Orientierung oder psychischer, geistlicher oder körperlicher Beeinträchtigungen. Das AGG ist mit diesem Ziel weiterzuentwickeln.

DIE LINKE setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konfessioneller Einrichtungen mit den anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichgestellt werden und dazu in der Vergangenheit im Bundestag Initiativen eingebracht.

DIE LINKE hält es für sachdienlich, den Geltungsbereich des AGG auf Entgeltgleichheit und Kündigungen auszuweiten, da es der Klarstellung dient, dass es in diesen Bereichen keine Diskriminierung geben darf.

Die Beseitigung aller Barrieren – wie z.B. in der Mobilität, in schulischer und beruflicher Bildung, im Beruf, in der Kommunikation – ist dringend erforderlich, damit eine tatsächliche Gleichbehandlung nicht weiter verhindert wird. Bildung ist, wie in der Frage auch genannt allerdings Ländersache. Wie diese Forderung konkret aus Sicht des Bundes weiterverfolgt werden kann, ist in der nächsten Legislaturperiode zu prüfen.

DIE LINKE fordert eine Änderung des AGG dahingehend, klarzustellen, dass gesundheitlich beeinträchtigte Menschen ebenso wie Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Pflegebedarf durch das AGG geschützt sind und hat hierzu auch im Bundestag einen Gesetzesentwurf zur Verbesserung des Schutzes gegen Diskriminierung (18/3315) eingebracht.

Die sexuelle Belästigung als Diskriminierung im Sinne des AGG zu definieren ist für uns ein möglicher Ansatz. Beispielsweise auch denkbar ist die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen auf Landes- und Bundesebene, an die sich Betroffene wenden und

die in Schiedsverfahren auch Bußgelder verhängen können.

Die Forderung den Schutz durch das AGG auf Fremdpersonaleinsatz auszuweiten, unterstützt DIE LINKE. Eine Ungleichbehandlung und somit Spaltung von Belegschaften lehnen wir ab.

Die Forderung „angemessene Vorkehrungen“ im Arbeitsleben und im privatrechtlichen Bereich zu treffen, zu denen Deutschland durch die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet ist, unterstützt die Fraktion DIE LINKE. Die UN-Behindertenrechtskonvention erfolgreich umzusetzen erfordert, Behindertenpolitik als Querschnittsthema auszugestalten. Ziele LINKEN bleiben: volle soziale Teilhabe, Inklusion und umfassende Barrierefreiheit für Menschen mit und ohne Behinderungen. Jederzeit und überall. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und andere menschenrechtliche Verträge bleiben dabei unsere Basis.

DIE LINKE fordert eine Weiterentwicklung des AGG. Zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung muss eine Evaluierung vorgenommen werden. Die Anpassung der Fristen zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate ist eine sinnvolle Erweiterung. Wir unterstützen die Forderung nach einem Verbandsklagerecht und haben hier in der Vergangenheit auch Initiativen im Bundestag eingebracht. Wir begrüßen die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den Bundesländern. Betriebs- und Personalräte sind auch unserer Ansicht nach rechtlich gleichzustellen. Generell sind Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten auszubauen.

Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten steht und fällt mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. Gemäß den europäischen Vorgaben müssen sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

DIE LINKE unterstützt die die Forderung, dass Politik und Verwaltung stärker gegen Diskriminierung vorgehen und Chancengleichheit umsetzen müssen. Sämtliche Gesetze und Verordnungen sind auf diskriminierende Regelungen hin zu überprüfen. Wir nehmen diese Prüfung bei allen Gesetzesentwürfen vor.

Bei Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht, darf die Beauftragung eines Dritten nicht dazu führen, dass die Haftung umgangen wird. Entsprechendes gilt im Zivilrecht, z.B. im Mietverhältnis gegenüber Maklern/Maklerinnen oder Hausverwaltungen.

Diese Forderung unterstützt DIE LINKE ist ebenfalls. Die Haftung muss im Sinne einer Generalunternehmerhaftung immer beim Auftraggeber liegen.