



Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (Regenbogen)

verdi.de :: Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (Regenbogen) / Internationales / EGB zur Förderung der Gleichberechtigung

EGB zur Förderung der Gleichberechtigung

(colin) Bei seinem Meeting in Brüssel am 4. Dezember 2008 nahm der EGB (Europäische Gewerkschaftsbund) die Empfehlungen für Aktionen und Aktivitäten zur Förderung von Gleichberechtigung, Respekt und Würde für Arbeitende ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung oder Gender-Identität an.

Vorwort

Der EGB steht in vorderster Front bei der Verteidigung der Menschenrechte, der Gewerkschaftsrechte und der Gleichberechtigung für alle arbeitenden Menschen. Diese Verpflichtung schließt auch den Kampf für Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung, für Respekt und Würde von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Werktätige (LGBT) ein.

In dem EGB Kongress Dokument, angenommen in Sevilla, 2007 heißt es:

„Die Gleichbehandlung ist, ein starkes Konzept eingebettet, in den Europäischen Vertrag, auf verschiedener Weise, in Direktiven im Jahr 2000 angenommen, und besonders in den internationalen Arbeitsstandards der ILO zu finden. Seine Durchführung verlangt eine enge Verbindung von Sozialpolitik und positiven Aktionen, um die Bedingungen zu schaffen, die es Arbeitern und Bürgern erlauben, Chancengleichheit uneingeschränkt zu genießen. Es ist weiter wichtig anzuerkennen, dass es in Europa mit 27 oder mehr Mitgliedsstaaten zunehmend wichtig wird, Unterschiede (Diversität) als etwas Positives in den europäischen Gesellschaften anzuerkennen und zu respektieren. Anstatt Gleichheit und Verschiedenheit (Diversität) als sich gegenseitig ausschließende Konzepte zu betrachten, zieht der EGB Gleichheit und Diversität als komplementär und strebt nach Ermöglichung von Gleichheit, und während er gleichzeitig Verschiedenheit (Diversität) respektiert und schätzt.

Der EGB ist überzeugt, dass die Anerkennung der Werte von Diversität dabei hilft, ein gutes Team zu schaffen und gleichzeitig erreicht, dass Respekt die Basis für das Schaffen des Einzelnen und sein Engagement ist. Soziale Unterstützung ist das Umfeld, das alle Menschen benötigen um produktiv zu sein und einen Beitrag zu leisten. Schwarz oder Weiss, Mann oder Frau, jung oder alt und heterosexuell oder homosexuell: Es kommt uns allen zugute, wenn es Respekt, Würde und Gleichbehandlung in den Gewerkschaften, in der Gesellschaft insgesamt, und insbesondere am Arbeitsplatz gibt.

EU Rahmengesetzwerk

Die EU legt ein gesetzliches Rahmenwerk zum Schutz von Werktätigen vor, die auf Grund ihrer sexuellen Orientierung oder Gender-Identität diskriminiert werden.

Zunächst versetzt der Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages die EU in die Lage angemessene Aktionen zu unternehmen, um eine auf Geschlecht, Rasse oder Ethnische Herkunft, Religion oder Glauben, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung beruhende Diskriminierung – am – oder außerhalb des Arbeitsplatzes - zu bekämpfen.

Zusätzlich sind bereits zwei Direktiven für alle EU-Mitgliedsstaaten bindend: die Rahmenwerk-Direktive zur Gleichbehandlung bei der Arbeit und im Beruf ([2000/78/EC](#)) die das Thema sexueller Orientierung zum Inhalt hat – und die Direktive zum Prinzip der Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, ([2006/54/EC](#)) – die Diskriminierung von Menschen verbietet, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterzogen haben.

Jedoch hat eine von der EU-Kommission anlässlich des Europäischen Jahres 2007 der Chancengleichheit für Alle in Auftrag gegebene Eurobarometer Studie gezeigt, das es in ganz Europa, - einschließlich der Gewerkschaften - kaum bekannt ist, dass die sexuelle Orientierung einer der auf EU-Ebene anerkannten Nicht-Diskriminierungsgründe ist. In vielen Mitgliedstaaten, wird die Ausübung nicht wirklich praktiziert, auch in den Gewerkschaften nicht. Außerdem scheint es kaum eine Wahrnehmung von Gender-Identität zu geben. Laut dem Ergebnis der Eurobarometer-Studie, glaubt eine Mehrheit europäischer Bürger dass homosexuell zu sein ein Nachteil ist, und dass es schwierig für einen Werktätigen ist seine/ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz zu offenbaren. Es ist eindeutig, dass es unter diesen Umständen problematisch für LGBT-Werkstätige ist, sich gegen Diskriminierung aufzulehnen.

Der EGB unterstützt nach Kräften die laufende EU-Gesetzgebung auf dem Gebiet der Nicht-Diskriminierung und strebt eine weitergehende Durchführung der beiden Direktiven an. Aber während ein effektives Gesetzeswerk gegen Diskriminierung eine große Hilfe bei der Beseitigung von Diskriminierung ist, reichen Gesetze allein nicht aus.

Das Sevilla Manifest und das EGB Projekt "Erweiterung der Gleichheit"

Die EGB-Aktionen auf diesem speziellen Gebiet verteilen sich über Jahre. Aber eine wirklich eindeutige Verpflichtung durch die Europäische Gewerkschaftsbewegung gab es erst mit der Annahme des Sevilla-Kongress-Manifestes. Das auf vier Jahre angelegte Aktions-Programm hat de facto auch solche Prioritäten, die ein spezielles Engagement für die Berücksichtigung der

Rechte von LGBT-Werkstätigen einschließen. Insbesondere wurden effektivere Aktionen für bewusstseinsfördernde Aktivitäten und effektivere Maßnahmen gegen Vorurteile gegenüber LGBT-Menschen für notwendig erachtet, die es in den Gewerkschaften unter ihren Mitgliedern geben mag.

Als ein Resultat dieser Verpflichtung startete der EGB, das "Gleichheits-Erweiterungs-Projekt" als ersten Schritt mit seinen Mitgliedsorganisationen und zusammen mit ILGA-Europe, (European Region of ILGA, the International Lesbian and Gay Association) um ein klareres Bild von dem zu entwickeln, was auf Länderebene passiert, und den Austausch von „Besten Praktiken“ zu fördern, sowie Beispiele von Tarifvereinbarungen zu sammeln, welche die Förderung von Diversität und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz zeigen und um den Aufbau eines „Netzwerkes“ unter Gewerkschaftern und mit NROs zu erleichtern, die sich mit LGBT-Themen in ganz Europa befassen.

Die Ergebnisse einer an alle EGB-Mitgliederverbände und europäischen Industrievereine gerichteten Umfrage wurden vorgetragen und auf einer zweitägigen Konferenz im Januar 2008 präsentiert. Dies war die erste europaweite Gewerkschaftskonferenz zu LGBT Rechten.



Es war eine hervorragende Gelegenheit, um Erfahrungen unter Gewerkschaftern auszutauschen, mit NRO-Experten und Entscheidungsträgern zu diskutieren und die Attraktivität und Effektivität von Gewerkschaften auf diesem Gebiet zu verbessern.

Wichtige "Botschaften" wurden am Ende des Treffens angenommen:

- LGBT-Rechte sind Menschenrechte, und diese stehen auch im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten. Es ist heutzutage für Gewerkschaften unmöglich, diese Themen zu ignorieren;
- LGBT-Menschen sind oft nicht erkennbar am Arbeitsplatz, und ihre Rechte werden oft nicht anerkannt oder ihnen verweigert;
- Es gibt keine Unterschiede zwischen der Diskriminierung gegenüber LGBT-Werkstätigen und der Diskriminierung gegen andere Gruppen; alle Werkstätigen haben das Recht, vor Diskriminierung geschützt zu werden: da Werkstätige, die diskriminiert werden, sich oft in einer sehr verletzlichen Lage befinden, ist es wichtig, dass sie durch eine Gewerkschaft unterstützt und ihre Fälle angemessen übernommen werden können, als einzelne Fälle oder im Rahmen einer gemeinsamen Vorgehensweise;
- Das Anwerben und Organisieren (in Gewerkschaften) von LGBT-Werkstätigen hilft, die Gewerkschaften zu stärken, und so zu Vertretern aller ihrer Mitglieder und Werkstätigen insgesamt zu werden

Das Protokoll der Konferenz, sowie alle Ergebnisse der EGB-Studie, sind in einem Bericht veröffentlicht mit dem Titel Extending equality, trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity, der an alle EGB Mitglieder geschickt wurde.

Weiterhin, wurde ein Flyer in 22 verschiedenen EU-Sprachen angefertigt mit Vorschlägen zur Schaffung von Gleichheit für LGBT-Menschen am Arbeitsplatz durch die Gewerkschaften.

Eine Empfehlung der Konferenz war, dass der EGB am Euro-Pride Marsch in Stockholm im August dieses Jahres (2008) teilnehmen sollte. Das taten der EGB Präsident Wanja Lundby-Wedin, der den EGB und die LO-Schweden vertritt, und Cateleone Passchier, General Sekretär des EGB. Beide haben auch an einem während des Euro-Prides organisierten Seminar zu LGBT-Rechten und Gewerkschaftsrecht teilgenommen.

Der EGB hat sich im letzten Jahr (2008) auch für eine neue Richtlinie zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt stark gemacht. Der EGB hat sich für eine breite Initiative eingesetzt die auch die Diskriminierung auf Grund von Alter, sexueller Orientierung und Religion einschließt. Dies, wäre aus Sicht des EGB, ein klarer Fall von „besserer Regulierung“, um unterschiedliche Regeln zu vermeiden die verschiedene Gebiete der Diskriminierung unterschiedlich handhaben, welche gesetzlichen und praktischen Unstimmigkeiten befördern. Ohne diese Änderungen könnten auch Probleme in Situationen von mehrfacher Diskriminierung verursacht werden. Aus Sicht des EGB wäre eine breit angelegte Richtlinie, die alle in Artikel 13 erwähnten Gründe des (Amsterdamer) Vertrages beinhaltet, eine starke

Botschaft an die Mitgliederstaaten der EU, und ihre Bürger, mit der Maßgabe wir keine moderne und kohesive Gesellschaft mit Diskriminierung aufbauen können. Mit dem Altern unserer Bevölkerung, der wachsenden Diversität unserer Gesellschaften in Bezug auf den ethnischen Ursprung, und die Religion, sowie der zunehmenden Intoleranz gegen Menschen wegen ihrer anderen sexuellen Orientierung, sollte ein starkes und kohärentes Gesetzbuch, die alle unsere Bürger schützt, wo immer sie in der EU sind – eine Prioritätsziel sein.

Am 2. Juli 2008 nahm die (EU) Kommission einen breit angelegten Vorschlag für eine Richtlinie an, die Schutz gegen die Diskriminierung auf Grund von Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und Religion oder Glauben außerhalb des Arbeitsplatzes bietet. Die neue Richtlinie würde die Gleichbehandlung auf den Gebieten des Sozialschutzes, einschließlich sozialer Unterstützung, Gesundheitsvorsorge, Erziehung und Bildung, und den Zugang zu Gütern und Diensten, die in kommerziellen Angebot für die Öffentlichkeit sind – einschließlich des Wohnens sichern. Der Vorschlag wird jetzt durch das Euro-Parlament diskutiert. (Inzwischen wurde er gebilligt. Anm des Übersetzers)

EGB-Engagement für die kommenden Jahre

Es gab in vielen Ländern Europas viele Fortschritte in den letzten Jahren. Beispiele dafür sind die Einführung von Anti-Diskriminierungsgesetzen, die ausdrücklich LGBT-Menschen einschließen, neue Formen von Partnerschaften und Familien-Strukturen sind anerkannt worden durch die Gesetze für eheliche Gleichberechtigung und/oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften in manchen Ländern. Es gibt auch eine wachsende Akzeptanz von LGBT-Menschen in öffentlichen Ämtern und führenden Positionen, z. B in der Politik, als Gewerkschaftsführer, und als Menschen in der Kunst und in den Medien. Diese Entwicklungen haben es Lesben und schwulen Männern ermöglicht, das Recht auf Gleichberechtigung in ihrem Leben und am Arbeitsplatz zu genießen.

Weiter hat die EGB-Umfrage gezeigt, dass Gleichberechtigung auf Grund von sexueller Orientierung und Gender-Identität in den letzten Jahren zur Priorität für mehrere Gewerkschaften geworden ist. Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender Gewerkschafts-Aktivistinnen haben, oft in Zusammenarbeit mit NROs betont, dass LGBT-Rechte Gewerkschaftsrechte sind, und dass es entscheidend wichtig ist dass Fragen der LGBT-Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, in Tarifverhandlungen und in sozialen Dialogen behandelt werden.

Jedoch, es liegt ein langer Weg vor uns. Es bestehen immer noch viele Barrieren zu LGBT-Sichtbarkeit, Akzeptanz und Respekt. Viele LGBT-Menschen durchleben Ungleichheit, Belästigung und Homophobie am Arbeitsplatz. Dies bedeutet, dass viele LGBT-Menschen noch große Schwierigkeiten haben, falls ihre sexuelle Orientierung bekannt wird. In vielen Ländern gibt es immer noch bedeutende Probleme bei der Durchsetzung von LGBT-Rechten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt.

Gewerkschaften sollten in der vordersten Reihe bei der Lösung dieser Probleme stehen, am Arbeitsplatz, und bei allen ihren Aktionen und Aktivitäten. Sie müssen sichtbar und anerkannt als DIE Anwälte für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sein.

Daher müssen die Gewerkschaften zu allen denjenigen Gruppen den Kontakt suchen, die Gleichberechtigung in der Gesellschaft wollen und wichtige Arbeitsplatzthemen für LGBT-Arbeiter/innen ansprechen. Gewerkschaften können politische Strategien, Praktiken und Vorgehensweisen für Gleichheit am Arbeitsplatz übernehmen sowie Strategien für das Anwerben und Organisieren von LGBT-Mitgliedern. Sie haben eine wichtige Rolle dabei zu spielen, LGBT-Arbeiter/innen, zu unterstützen, das Bewusstsein für LGBT-Rechte zu fördern zugunsten von LGBT-Mitgliedern zu kämpfen und zu handeln.

Ein weiterer Grund dafür das zu tun ist, dass die Gewerkschaften zunehmend damit beschäftigt sind, ihre Mitglieder zu halten und neue Mitglieder anzuwerben und zu organisieren; das ist besonders wichtig in einer Zeit schrumpfender Mitgliederzahlen in einigen Ländern und Wirtschaftszweigen.

Aktionen und Aktivitäten

Um die zur Verteidigung der Rechte von LGBT-Arbeiter/innen begonnene Arbeit weiter zu verfolgen, sollten der EGB und seine Mitgliedsorganisationen die folgenden Aktionen unternehmen und die folgenden Aktivitäten entwickeln.

- Der EGB sollte weiterhin Fürsprecher sein bei den europäischen Institutionen für die volle Anerkennung von LGBT-Rechten im Berufsleben und in der Sozialpolitik und für die Erweiterung der Gleichheitsgesetze außerhalb des Berufslebens.
- Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sollten eine führende Rolle spielen im öffentlichen Kampf für die Gleichberechtigung der LGBT-Menschen insgesamt und für LGBT-Werkstätige insbesondere und gleichzeitig die Werte von Diversität – und das Recht auf "Anders-sein" anerkennen; eine starke Botschaft sollte an die Gewerkschaften und ihre Mitglieder überall in Europa gehen, dass LGBT-Rechte Gewerkschaftsrechte sind.
- Programme zur Information, für den Dialog und zur Bewusstseinsstärkung sowie zu den LGBT-Rechten auf allen Ebenen sollten entwickelt werden. Insbesondere der EGB könnte durch die Bildungsabteilung des Gewerkschafts-Instituts (ETUI) [1], eine spezifische Bildung für Methoden und Praktiken fördern, um den Gewerkschaften zu helfen bei der Unterstützung der Rechte der LGBT-Arbeiter/Innen; besondere Aufmerksamkeit sollte dem diskriminierenden und vorurteilsbehafteten Verhalten, das es innerhalb der Gewerkschaften geben mag, geschenkt werden; Beispiele für „Gute Praxis“ sollten gesammelt und weitergegeben werden.
- Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sollten sicherstellen, dass die LGBT-Gleichberechtigungs-Thematik eine der Hauptrichtungen in ihrer gesamten Arbeit sein sollte, so dass sie in allen relevanten Politik-Dokumenten von Entscheidungsgremien und bei Tarifverhandlungen anerkannt werden. Ausgehandelte Verträge sollten die Rechte von LGBT Werkstätigen zu Partnerschaftsvergünstigungen, Renten, Familienurlaub und Familien-Vergünstigungen auf der

gleichen Basis wie für Heterosexuelle beinhalten.

- Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sollten LGBT-Arbeitsplatzfragen auf die Tagesordnung für Diskussionen und Verhandlungen mit Arbeitgebern setzen, als Teil ihrer breiten Gleichheitspolitik.
- Eine Verbesserung des Arbeitslebens der LGBT Arbeiter/innen kann am besten erreicht werden durch Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, um Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz in Angriff zu nehmen.
- Der EGB sollte die Arbeit seiner Mitgliedsverbände durch die Förderung von LGBT-Gleichberechtigungs-Fragen Mithilfe eines informellen (e-Mail) Netzwerkes von LGBT-Gewerkschaftskontaktpersonen und Aktivisten, das in Kürze aufgestellt wird und durch die LGBT-Sektion der EGB Web-Site, die zurzeit eingerichtet wird, unterstützen.
- EGB Mitgliedsorganisationen sollten die Schaffung von LGBT-Gewerkschafts-Netzwerken oder Gruppen in Betracht ziehen um es LGBT-Mitgliedern zu ermöglichen, ihre Gewerkschaft zu unterstützen in der Entwicklung von politischen Strategien, Vorgehensweisen und der Praxis zur Gleichberechtigung und zu Arbeitsplatzrechten für LGBT Arbeiter/innen, einschließlich Gewerkschaftsaktionen, um LGBT-Werkstätigen, die mit Diskriminierung konfrontiert sind, zu unterstützen. Die Bereitstellung von Ressourcen für einen Rundbrief, e-Mail-Listen und Web-Sites, die Durchführung von Seminaren, Workshops und Konferenzen können helfen, ihr Bewusstsein zu stärken und Sichtbarkeit der LGBT-Werkstätigen sowie ihrer Rechte innerhalb der Gewerkschaften zu erreichen.
- Der EGB sollte eng mit dem ITUC[2] zusammenarbeiten und gemeinsame Aktivitäten in der PERC[3] entwickeln. Ein gemeinsamer Beitrag für die nächste ILO (International Arbeitsorganisation) wäre wichtig; ein weltweiter Bericht über Diskriminierung ist für 2011 vorgesehen; der EGB und seine angegliederten Gewerkschaften sollten die EU und ihre Mitgliedstaaten ersuchen, eine formelle Verpflichtung an die ILO abzugeben, wobei die Erweiterung der Verpflichtung unter Konvention 111 mindestens auf alle Diskriminierungs-grundlagen, die im eigenen juristischen EU Rahmen sind, erfolgen sollten;
- Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sollten weiterhin auf allen relevanten Ebenen mit NROs, die sich für die LGBT-Rechte einsetzen, und die interessiert an einem gemeinsamen Voranbringen der Rechte der Arbeiter sind, zusammenarbeiten.
- Die Teilnahme an nationalen und europäischen Pride-Märschen, sind eine Gelegenheit Engagement zu zeigen; eine andere spezifische Möglichkeit, die für weitere öffentliche Fürsprache genutzt werden sollte, sind die so genannten „World Outgames“ – ein internationales Sport- und Kultur- Event für LGBT-Menschen, das in Kopenhagen nächstes Jahr (= 2009) stattfinden wird.

[1] Europäisches Gewerkschaftsinstitut: Das Internationale Gewerkschaftsinstitut hat die Hauptaufgaben: Forschung, die Erstellung von Berichten und das Monitoring (= das begleitende Kontrollieren) von Fragen, die von strategischer Wichtigkeit für die Arbeitswelt sind; Brücken zu bauen zwischen der akademischen- und der Forschungs- Welt, und der Arbeiterbewegung; Die Förderung von Bildung und Ausbildung, Aktivitäten und Programmen, sowie der Austausch von Ideen, die die europäische Gewerkschaftsidentität stärken, die Bereitstellung von technischer Unterstützung auf dem Gebiet der beruflichen Gesundheit, Schutz und Sicherheit, und die Förderung hoher Standards von Gesundheit und Sicherheitsschutz für die Werkstätigen in Europa. <http://www.etui.org/index.php/en/About-ETUI>

[2] Die Gewerkschaftsbewegung hat von jeher die Aufgabe, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien zu verbessern und sich für die Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter, Frieden, Freiheit und Demokratie einzusetzen. Angesichts der ungebremsten kapitalistischen Globalisierung ist ein wirksamer Internationalismus heute wichtiger denn je für die künftige Stärke der Gewerkschaftsbewegung und für ihre Möglichkeiten, diese Aufgabe zu erfüllen. Der Bund ruft die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit auf, sich in seinen Reihen zusammenzuschließen und ihn zu dem Instrument zu machen, das erforderlich ist, um eine bessere Zukunft für sich und die Menschheit insgesamt zu fordern. <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique2&lang=de>

[3] PERC

- Der Pan-European Regional Council (PERC) der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB / ITUC) wurde formell in Rom im März 2007 gegründet, als Konsequenz einer Resolution, die auf dem ITUC Gründungskongress im November 2006 in Wien angenommen wurde.
- Der PERC vereint 87 landesweite Gewerkschaftszentren in 55 europäischen Ländern, die bei der ITUC Mitglied sind, und vertritt 85 Millionen Mitglieder.

PERC: Pan-European Regional Council, <http://www.etuc.org/r/1088> und <http://perc.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=en>