

Botschafter*in des Leipziger CSD 2013 – Lucie Veith

Liebe Freunde,

das Organisationsteam des CSD Leipzig 2013 hat solidarisch das „I“ in das Motto des diesjährigen CSD gebracht. Mit dem „I“ wurde aus dem L(i)eben und I(i)eben lassen“. Aus LSBT wird LSBTI.

Lasst uns beim CSD 2013 in Leipzig deutliche politische Zeichen der Solidarität setzen, in Erinnerung an das Leid und das Unrecht, das die homosexuellen Opfer des § 175 erlitten haben, die bis zum heutigen Tag auf Gerechtigkeit warten, an die Auswüchse der rohen homophoben Gewalt, denen Menschen in vielen Staaten der Welt immer noch ausgesetzt sind, an die nicht aufgearbeitete Geschichte, die Gewalt und das Verschweigen lesbisch lebender Menschen, an die Diskriminierung, die offene Gewalt an Menschen der Trans*-und Transgendercommunity, an das unsichtbar machen und die genitalverstümmelnden Eingriffe von intersexuellen Menschen ohne deren informierte Einwilligung.

Menschenrechte gelten für alle Menschen – ohne Ausnahme!

Leipzig war immer ganz vorn dabei, wenn es um den Wandel und die Freiheit ging. Ich wünsche mir, dass der Wandel auch für intersexuelle Menschen von Leipzig ausgeht. Intersexuelle Menschen sind die, deren Geschlechtsmerkmale nach biologischen Maßgaben nicht „eindeutig“ in die Geschlechtskategorien Frau/Mann eingeordnet werden können. Oft werden diese Menschen auch

als Menschen mit DSD, mit einer Variante der geschlechtlichen Differenzierung, als Hermaphroditen, Zwitter oder zwischengeschlechtliche Menschen bezeichnet. Diese Menschen wurden und werden bis zum heutigen Tage mit Medikamenten und mit geschlechtszuweisenden Operationen „behandelt“, ohne dass sie darum gebeten hätten. Dies ist ein menschenrechtlicher Skandal. Es ist schon viel erreicht, es bleibt viel zu tun.



LUCIE VEITH

Darum rufe ich alle auf: Lasst uns gemeinsam den CSD 2013 in Leipzig zu einem Festival der Vielfalt, der Menschenrechte, der Gerechtigkeit und der Liebe machen! Das Streben der Menschen nach Glück, nach Selbstbestimmung, nach Unversehrtheit, nach einem selbstbestimmten Lebensplan, leben und lieben zu dürfen, das verbindet uns Menschen. Viele Mauern gilt es hier einzureißen und zu überwinden: vor allem die der Gewalt. Für mich ist der CSD ein Tag der Freude, ein Fest für die Liebe und für Menschenrechte und ich danke dem Organisationsteam und der Stadt Leipzig für das Sichtbarmachen des „I“ und die große Ehre den Schirm über diese Veranstaltung spannen zu dürfen! Herzliche Grüße Lucie G. Veith

Liebe Menschen,

Ihr haltet die erste Ausgabe unserer Gewerkschaftszeitung für die queere Community in Händen.

In unregelmäßigen Abständen werden wir über unsere Projekte und Aktivitäten berichten.

Wir wollen Euch auch herzlich zum Mitgestalten einladen.

Wir treffen uns jeden ersten Mittwoch im Monat um 18:30 Uhr

im Gewerkschaftshaus, Raum Altona im 9. Stock, Besenbinderhof 60,

20097 Hamburg. Alle Interessierten sind jederzeit willkommen!

Email: lsbti.hh.verdi@t-online.de

Webseite:

www.regenbogen.hamburg.verdi.de



[aklsbtiverdi.hamburg](https://www.facebook.com/aklsbtiverdi.hamburg)

„Die Sprache ist die Kleidung der Gedanken“

- zur Umsetzung einer Gender-gerechten Sprache in der gewerkschaftlichen queer - Arbeit

Die Diskussion zur Umsetzung einer Gender-gerechten Sprache entzündete sich aktuell daran, dass in der Sprach- und Textgestaltung unserer Arbeit im ver.di-Bundesarbeitskreis LSBTI immer wieder die männliche Form verwendet und nicht ausreichend berücksichtigt wird, dass dabei von der Gleichstellung von Frauen und Männern auszugehen ist, wie es seit vielen Jahren offizielle Handreichungen - selbst für behördliche Verwaltungen - nahelegen. [Siehe z.B. „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“, Hrsg. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin, 3. Aufl. Dez. 2012 <http://www.berlin.de/sen/frauen/oeff-raum/sprache/index.html>]

Darüber hinaus werden von uns für eine Gendergerechte Sprache nicht nur Frauen sondern auch Transgender und Intersexuelle mit impliziert. Denn während bislang im Fokus die Gleichberechtigung von Männern und Frauen steht und die Rede ist von der „geschlechtergerechten Sprache“ - siehe „Berliner Leitfaden...“ - hat sich inzwischen zunehmender Bedarf an einer sprachlichen Weiterentwicklung gezeigt, die weitere unterschiedliche geschlechtliche Zuordnungen widerspiegelt. So erscheint z.B. in dem Forderungspapier zur Reform des Transsexuellenrechts des Bundesweiten Arbeitskreises TSG-Reform zur Sprachregelung folgende

Anmerkung auf der ersten Seite:

„Im vorliegenden Text steht der Unterstrich „_“ für die Gesamtheit der geschlechtlichen Selbstzuordnungen; der Asterix „*“ dient als Platzhalter für alle geschlechtlichen Identitäten, die aus dem Nichteinverständnis mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entwickelt worden sind, wie bspw. transgeschlechtlich, transgender, transident, transsexuell etc. (kurz: trans*) und intergeschlechtlich, intersex, zwischen-geschlechtlich, intersexuell etc. (kurz: inter*).
[„Forderungspapier zur Reform des Transsexuellenrechts, Bundesweiter Arbeitskreis TSG – Reform, 1. Juni 2012 -]

In der ver.di-queer – Arbeit sollte auch diese Weiterentwicklung der Gender-gerechten Sprache umgesetzt werden, denn die „...Sprache ist die Kleidung der Gedanken...Eine lebendige Sprache entwickelt sich mit den Menschen, die sie sprechen. Auch die zunehmende Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ - und wir sagen heute: auch die zunehmende Gleichberechtigung von Trans* und Inter*! - „findet sich in der Sprache wieder. Das betrifft Medien und Alltagssprache, Politik und Wirtschaft gleichermaßen.“
[Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin, a.a.O.]

Die damit geforderte Sprachregelung ist wiederum wichtig dafür, dass sich unsere Zielgruppe Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle (LSBTI) in der Gesamtheit angesprochen fühlt und nicht nur Teile.

Der „Berliner Leitfaden...“ liefert hierfür eine geradezu

klassische Begründung:

„Unsere Sprache ist ein Spiegel unseres Zusammenlebens. Wie wir leben, arbeiten, regieren oder verwalten, was wir wichtig finden und was übersehen werden kann – das alles findet seinen Ausdruck in der Sprache. Mit der Sprache lernen wir die Werte und Normen unserer Kultur und reproduzieren sie gleichzeitig... Wenn Gesellschaften und Kulturen sich verändern, verändert sich auch die Sprache. Sprache ist ein sehr feines Instrument, das Bedürfnisse nach Mitteilung und Verständigung erfüllt. Sprache ist aber auch ein Instrument der Machtausübung und des Ausschlusses.“

Die Sprache, die die Verwaltung spricht (oder schreibt) muss jedoch eine Sprache der Demokratie und Gleichberechtigung sein, denn nur damit wird unser Staatswesen angemessen vertreten.“ (Berliner Leitfaden...a.a.O. S.1 a)

Was tun?

Der ver.di-Bundesarbeitskreis und alle in ihm organisierten und mit ihm kooperierenden Arbeitskreise verständigen sich darauf, im o.g. Sinne ab sofort ihre Texte sprachlich zu „gendern“. Insbesondere gilt es, die bereits erfolgte Namensergänzung um „Intersexuelle“ (LSBTI) korrekt zu verwenden - auch in der Rede über LSBTI. Dies gilt natürlich auch für die auf den DGB bezogene queer - Arbeit.



Beim ver.di Gewerkschaftsrat in Berlin

Am 13. November vergangen Jahres sind wir - Lucie und Claudia - 2 Mitglieder des Hamburger Arbeitskreises LSBTI der Einladung unseres Gewerkschaftsrates (höchstes ehrenamtliches Gremium von ver.di) gefolgt. Die Begrüßung durch Timotheus Felder-Roussety (Sekretär des Gewerkschaftsrates) und Monika Brandl (Vorsitzende des Gewerkschaftsrates) war herzlich und wir fühlten uns sehr willkommen.

Wir konnten 1,5 Stunden zu den Anträgen A 156 [Gegen Ausgrenzung – gleiche Rechte für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen in der Arbeitswelt durchsetzen!] und A 157 [Schutz und Rechte der intersexuellen Menschen stärken] referieren und haben Vorschläge für die Umsetzung

gemacht. Wir sind

mit einigen Zusagen wieder nach Hamburg gefahren.

Zu folgenden Themen haben wir informiert:

AK LSBTI Hamburg – wer sind wir, an welchen Themen arbeiten wir.

Der Bundesarbeitskreis (BAK) und seine Arbeitsschwerpunkte.

Besonders sind wir auf folgende Punkte eingegangen:

Umsetzung der Beschlüsse A 156/A157, Tarifcheck, Situation der Zugehörigen, Regenbogenfamilien, Engagement gegen Rechtsextremismus, Implementierung von LSBTI Themen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Beim A 156 ist eine der zentralen Forderungen, die Gleichstellung in den einzelnen Tarifverträgen zu verankern. **Andrea Kocsis**, stellv. ver.di Vorsitzende berichtete uns hierzu, dass



LUCIE KLÄRT ÜBER INTERSEXUALITÄT AUF

aktuell an einer Vorlage für den Gewerkschaftsrat gearbeitet wird, um die Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften in die **Tarifpolitischen Richtlinien** aufzunehmen, an die sich dann alle örtlichen ver.di Tarifkommissionen zu halten haben. Damit werden dann die Einzelklagen von schwulen und lesbischen ver.di Mitgliedern gegen ihre eigenen Tarifverträge überflüssig

werden! Darüber freuten wir uns sehr.

Schutz und Rechte der intersexuellen Menschen stärken

Erreichen, dass auch intersexuell geborene Menschen das volle Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit erlangen.

Durchsetzen, dass intersexuelle Menschen als Teil der Gesellschaft und insbesondere in der Arbeitswelt in den Genuss gleicher Rechte kommen.

Die Opfer der Genitalverstümmelungen und Zwangsoperationen sind

bis zum heutigen Tag trotz des theoretischen Schutzes durch das **AGG** (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) ohne Schutz. Intersexuelle Menschen werden oft nicht erkannt, die Beratung

ist meist unzulänglich und es wird ihnen sehr oft ihr Recht versagt (Beispiel Sozialgesetzbuch).

Unterstützen durch Aufklärung und skandalisieren.

Thema: Rechtsschutz durch tariflichen Schutz bei Weigerung an Menschenrechtsverletzungen an intersexuellen Menschen teilzunehmen. . (Beispiel: Kann eine OP Schwester entlassen werden, wenn sie sich weigert,

bei einer Kastration zu assistieren?)

Bildungsbausteine (Nr. 1 ist im „Queer -Format“ 2012 erschienen.)

Besondere Erwähnung des „Queer -Format“ (Wir hatten einige Exemplare von Hamburg mitgenommen, die waren anschließend vergriffen.)

Herausgestellt, dass ver.di mit dem A157 die Nase vorne hat in Europa bei der Beschlusslage zum Thema intersexuelle Menschen.

Vorstellung der internationalen Verpflichtungen aus den UN-Menschenrechts-verträgen auch für Gewerkschafter_innen.

Lob für den BAK für die Unterstützung auch beim **UPR** (Universeller Periodischer Review). Lob für die Initiative des AK Hamburg einen Bericht über die unerfüllten Menschenrechte gegenüber Menschen aus dem LSBTI – Bereich an den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) zum UPR zu erstellen und anzuregen und Lob für die internationale Arbeit des BAK.

Die Umsetzung der Beschlüsse A 156 & A 157 müssen künftig mehr als bisher als Querschnittsthemen bei Verhandlungen und der gewerkschaftlichen Arbeit berücksichtigt werden. ver.di hat auch einen gesellschafts-politischen Auftrag!

Die Bildungsbausteine zu den LSBTI – Themen müssen in die Schulungsmodulare der

Grundseminare (BR 1-4) für Betriebsräte eingearbeitet werden.

Die besonderen Kompetenzen in den örtlichen AKs und im BAK sollten regelmäßig für eine engere Zusammenarbeit und regelmäßigen Austausch mit dem Gewerkschaftsrat genutzt werden. Wir würden gerne wieder kommen!!!

Wir erhielten minutenlangen Beifall und überwältigende Solidaritätsbekundungen durch die Kolleginnen und Kollegen vom Gewerkschaftsrat und die Zusage, unsere Aktivitäten aktiv zu begleiten.

Frank Bsirske (ver.di Vorsitzender): „Vielen Dank für diese erste Grundinformationen zum Thema Intersexualität. Ich war mir sicher wenig zu wissen, doch nun weiß ich, dass ich nichts gewusst habe. Wir sehen uns wieder.“

Er gab uns die Zusage, dass die geplante Budgetkürzung des BAK um 2.000,-€ auf 8.000,-€ nicht erfolgen wird, damit die Internationale Zusammenarbeit nicht gefährdet wird und die Teilnahme an Fachtagungen weiterhin möglich ist. Der BAK kann sich nun weiterhin zweimal im Jahr treffen, dieser persönliche Austausch von Kollegen und Kolleginnen aus den einzelnen Bundesländern ist unverzichtbar für unsere LSBTI Arbeit. Die wichtigen Themen des BAK wurden mit dieser Aussage voll anerkannt und die Wichtigkeit unserer Arbeit unterstrichen.

Monika Brandl (Vorsitzende des Gewerkschaftsrats): „Ich freue mich schon heute auf euren nächsten Besuch hier im Gremium!“

Wir freuen uns darauf!



MONIKA BRANDL, ANDREA KOCSIS, CLAUDIA, LUCIE, FRANK WERNEKE, FRANK BSIRSKA (VON LINKS NACH RECHTS)

„Zugehörige“ - ein zukunftsweisender Begriff im Sozial- und Tarifrrecht!

Zum Begriff „Zugehörige“ hat der ver.di - Arbeitskreis LSBTI Hamburg bereits 1997 in einem Forderungskatalog unter einer tariflichen Gleichstellungsperspektive Stellung genommen. Er forderte zusätzlich zu den bereits existierenden - und auch später auf Gewerkschaftstagen bekräftigten - tarifpolitischen Forderungen nach Gleichbehandlung von Lesben und Schwulen mit heterosexuellen bzw. verheirateten Beschäftigten: Die Regelung des Sonderurlaubs bzw. der Arbeitsbefreiung für Lebenspartnerschaften, deren Kinder und Partner_innen zu versorgen sind, solle auch für pflegende Zugehörige gelten. Der Kreis der Anspruchsberechtigten sei nicht auf die „Angehörigen“ bzw. Partner_innen einer Lebenspartnerschaft zu beschränken.

So habe sich der Begriff „Zugehörige“ aktuell in der AIDS-Hilfearbeit als notwendig erwiesen, schreibt Rainer Jarchow, AIDS-Seelsorge-Pastor in Hamburg, damals an unseren Arbeitskreis:

„Aus meiner Erfahrung mit Menschen mit HIV und AIDS sind es vor allem in den Großstädten nicht Familienmitglieder (umgangssprachlich und wohl auch korrekt 'Angehörige'), die sich um Erkrankte kümmern, sondern LebenspartnerInnen, Freundinnen, Freunde – sozusagen 'Wahlverwandte'. Denn die 'Blutsverwandten' der

meisten AIDS-Kranken leben nicht in Hamburg sondern in anderen Städten, Kleinstädten und Dörfern. Gerade schwule und drogengebrauchende Menschen sind aufgrund ihres Lebensstils in die Großstadt gezogen, um hier ungestörter leben zu können.

Aus dieser Erfahrung haben wir den Begriff 'Zugehörige' für unsere Arbeit eingeführt, den die AIDS-Hilfe Hamburg inzwischen übernommen hat: Menschen, die zu jemandem gehören, der infiziert oder erkrankt ist.

Es ist sozusagen der weitere Begriff, denn er meint natürlich auch Verwandte (Eltern, Geschwister etc.), schließt aber Freundinnen, Freunde, LebenspartnerInnen u.ä. nicht aus, sondern ohne zu diskriminieren selbstverständlich mit ein.“

Stand in unserem LSBTI-Arbeitspapier zunächst jedoch noch - insbesondere seit Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetzes i. J. 2001 - die Frage der tariflichen Umsetzung der Gleichstellung von Lebenspartnerschaften, also von „Angehörigen“ im Vordergrund, so drängt sich inzwischen verstärkt die Frage auf nach dem gleichstellungspolitischen Umgang mit denjenigen, die eben nicht verheiratet oder verpartnert sind bzw. sein wollen.

In Großstädten finden sich oft über 50 % Singlehaushalte, die einen objektiven Bedarf an einem weiter führenden Begriff als „Angehörige“ darstellen, die im Wesentlichen auf Ehe, Kleinfamilie und nahe

Verwandte bezogen sind. Dies gilt auch für strukturarme ländliche Regionen, in denen LSBTI-Menschen sich mit vertrauten Personen vernetzen, um dem vorgegebenen traditionellen Rahmen von Ehe, Familie usw. zu entgehen und in Folge eine Isolierung zu vermeiden. Damit gewinnt der Begriff „Zugehörige“ geradezu eine schützende Funktion.

Hier könnte der oben eingeführte Begriff „Zugehörige“ in einem erweiterten Verständnis - als „nur“ auf Pflege bezogen - notwendig sein. Zwar finden sich in tariflichen und sozialgesetzlichen Texten bereits Begriffe, die den Status von Nicht-Angehörigen berücksichtigen. Sie sind jedoch sehr unterschiedlich und scheinen daher wenig brauchbar für den erforderlichen tariflichen und sozialgesetzlichen Regelungsbedarf zu sein (z.B. „Personen, die dem Pflegebedürftigen nahestehen“ und (Pflege und Versorgung wird) „im Wege der Nachbarschaftshilfe“ (übernommen) oder (kostenmäßig für den Verstorbenen engagierte) „sonstige Personen“).

Deshalb fordern wir, dass der Begriff „Zugehörige“, hier das Vakuum ausfüllend, zukunftsweisend für das Sozial- und Tarifrrecht installiert wird.

Im Folgenden werden wir 1.) unsere Begriffsdefinition „Zugehörige“ skizzieren, 2.) fragen, was ist dem konkret und im Einzelnen zuzuordnen, 3.) der Frage nachgehen, welche „Andockpunkte“ gibt es für den Begriff im Sozial- und Tarifrrecht, und 4.) den Weg, die Strategie, wie der Begriff weiter in der gleichstellungspolitischen

Diskussion verankert werden kann, aufzeigen.

1. Begriffsdefinition „Zugehörige“

Als einen Zugehörigen bezeichnen wir eine zu einer anderen Person in einem besonderen Verhältnis stehende Person, wenn dieses besondere Verhältnis hervorgehoben werden soll. Der Begriff im Sinne von „Zugehörigen“ umfasst somit Personen, die in das Lebensumfeld der betreffenden Person gehören. Zumeist sind Personen gemeint, die in engem persönlichen Verhältnis zueinander stehen, aber nicht Angehörige i.S. der gesetzlichen Definition (siehe § 11 StGB) sind. Sie empfinden eine innere Verbundenheit, sie verbindet ein Gefühl der Zugehörigkeit, sie fühlen sich als Teil einander zugehörig, halten eben zueinander, unterstützen, pflegen.

Der Begriff ist somit weiter gefasst als der der Angehörigen bzw. der Familie.

2. Was ist dem konkret und im Einzelnen zuzuordnen?

Auf dieser Basis sollte sich der Begriff „Zugehörige“ nicht nur durch die Pflege definieren, denn Menschen teilen sich viel mehr auch andere Lebensbereiche miteinander. Damit scheint der Begriff eine gute Voraussetzung mitzubringen, verschiedene Ebenen alternativer Lebensgemeinschaftsformen zu beschreiben – von dem/der „Lebensabschnittspartner_in“ bis hin zu größeren oder kleineren Personennetzwerken unterschiedlicher Nähe zueinander. Es können Freund_innen, Kolleg_innen oder Nachbar_innen sein. Die „Zugehörigkeit“ ist also dabei nicht

abhängig von einer gemeinsamen Wohnung oder einer (nicht)ehelichen Lebensgemeinschaft.

Pflegebereich:

Zugehörige sind z.B. nahestehende Menschen, die sich dem pflegebedürftigen Menschen zugehörig fühlen und ihn oder sie - wie z.B. Nachbarn oder „Buddys“ - deshalb pflegen. Wichtig ist nur die Tatsache, dass von der/dem Zugehörigen die angemessene Pflege geleistet wird. Hierbei weisen unsere eigenen Buddygroup-Erfahrungen auch auf andere Ebenen des unverzichtbaren Engagements für den Pflegebedürftigen hin, währenddessen gleichzeitig die eigentlichen Pflegeaufgaben professionell durch ambulante oder stationäre Pflegedienste geleistet werden müssen: Begleitung beim Gehen, bei Einkäufen, Arztbesuchen, Post erledigen, Behördengänge – eine Betreuungszeit, die nicht ohne wöchentlicher Arbeitsbefreiung zu leisten wäre.

Nicht eingetragene Lebenspartnerschaften oder Teilzeit-Partnerschaften (auf Zeit):

Es gibt eine große Anzahl von Partnerschaften, die bis jetzt noch keine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sind - und z.T. auch nie werden, da sie diese als Kopie einer bürgerlichen Ehe empfinden.

Zugehörige sind z.B. zu finden in **Queerfamilies** oder **Patchworkfamilies** sowie **Regenbogenfamilien**, sofern sie nicht das Kleinfamilienmodell abbilden. Für die Relevanz des Begriffs „Zugehörige“ spricht z.B. eine der Fragestellungen des von LSVD und F.E.-Stiftung im September 2012 in Berlin durchgeführten Seminars für Regenbogenfamilien: „Wo stehen lesbische Mütter, schwule Väter und ihre Kinder heute in Recht, Politik und Gesellschaft?“

Geht es ums **Kindeswohl**, so dürfen z.B. Arbeitgeber_innen nicht verhindern, dass Kinder



durch Zugehörige versorgt werden. Dies würde eintreten, wenn die Auswahl bei der Einstellung in einem Betrieb – ggf. unter „Diversity“-Konzept – auf eine_n „ledige_n“ LSBTI-

Bewerber_in viele und dabei eine_n konkurrierende_n Bewerber_in mit Kind nicht berücksichtigen würde. Oder wenn einfach keine tarifliche Regelung für Zugehörige existiert.

3. Welche „Andockpunkte“ gibt es für den Begriff im Sozial- und Tarifrecht?

Bei welchen Regelungen im Sozial- und Tarifrecht kann unter Bezugnahme auf „Angehörige“ der Begriff „Zugehörige“ eingeführt werden?

Tarifrecht:

- Eigene Tarifchecks durchführen
- Ein_e Rechtsexpert_in sollte tarifliche Bezugspunkte abklopfen
- Prüfauftrag an die Rechtsabteilung
- Formulierungen bekannter Betriebsvereinbarungen (z.B. Lufthansa oder Hapag-Lloyd) zu Rate ziehen.

Sozialrecht:

- Vgl. dazu Fundstellen zu „Angehörige“ in Wikipedia als Anknüpfungspunkte (nur beispielhaft)
- Könnten die rechtlichen Regelungen zum Verlöbnis ein Beispiel sein? (s. BGB §§1297-1302 Familienrecht / Eherecht)
- Bezugnahme auf das Beispiel Island, wo das Zusammenleben gemeldet wird und Zulagen u.a. Vorteile möglich sind.
- Hier greift z.B. das Sozialgesetzbuch, weil es sich auch um den Vorrang der häuslichen Pflege und Hilfen im

Sinne des Pflegegeldes handelt (SGB XI, §§ 3 19 und 37).

- Wie ist die Zugehörigkeit zu belegen? Z.B. durch Nachweis einer Vollmacht – wie bei Betreuer_innen nach dem Betreuungsrecht - oder einer Registrierung durch Urkunde, auf der Rechte und Pflichten angeführt sind, als „amtliche Legitimation“.
- Vgl. Diskussion um Steuererleichterung von Ehrenamtlichen.

4. Zur Strategie:

Im Vordergrund wird für ver.di das **Tarifrecht** stehen im Blick auf eine Verhandlungsperspektive gegenüber dem_der Arbeitgeber_in.

Für das **Sozialrecht** werden ver.di-Forderungen aufgestellt und dann an die Politik herangetragen.

Zur weiteren Durchsetzung entsprechender Regelungen:

- Den Begriff „Zugehörige“ in seiner Kerndefinition weiterentwickeln.
- Den Begriff im Blick auf seine Anwendbarkeit im Tarif- und Sozialrecht ausgestalten.

Durch Diskussion dieses Papiers in den ver.di Arbeitskreisen sowie dem Bundesarbeitskreis LSBTI, durch gewerkschaftliche Stellungnahmen zu unserem Begriff „Zugehörige“ und durch ein Anstoßen der öffentlichen Diskussion kann die Definition ausgestaltet werden.

Weitere Schritte an die Öffentlichkeit:

„Zugehörige“ als Thema für einen „Runden Tisch“ des AK.

Bündnispartner_innen mobilisieren

Wg. der Bedeutung der Kinder im Bereich der „Zugehörigen“ ist dies auch ein Thema für Kinderrechtsverteidiger_innen: Von der UN-Kinderrechtskonvention ausgehen, die inzwischen auch von der EU und Deutschland ratifiziert worden ist.

Soziale Internetnetzwerke zur Werbung für den Begriff „Zugehörige“ gewinnen.



**DIE ARBEITSKREIS LSBTI
BUDDYGROUP**

Kondome schützen – Betriebsräte auch!

Existiert in einem Betrieb ein Betriebsrat, sind Beschäftigte deutlich besser gestellt und in Betriebsprozesse einbezogen. Betriebsräte bestimmen bei der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten, Einstellung und Versetzung mit, müssen vor jeder Kündigung gehört werden und achten auf die korrekte Umsetzung des Tarifvertrages. Ein Betriebsrat sorgt sich darum, dass die Gesundheit nicht auf der Strecke bleibt und Arbeitnehmerdaten geschützt sind. Betriebsräte sind Ansprechpartner_innen bei Ärger und Problemen am Arbeitsplatz oder wenn sich Arbeitsbedingungen ändern.

Betriebsräte tragen dafür Sorge, dass Schutzgesetze und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Außerdem haben sie die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, Anregungen aus der Belegschaft zu prüfen und an den Arbeitgeber weiterzuleiten.

Auch die Lage der Arbeitszeit, Urlaubsplanung und Arbeitsorganisation handeln Betriebsräte mit dem Arbeitgeber aus und sie sorgen dafür, dass Arbeit menschlich bleibt. Gewählt wird der Betriebsrat alle vier Jahre von der Belegschaft. 2014 ist es wieder soweit.

Weitere Aufgaben eines Betriebsrates:

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beschäftigungsförderung und -sicherung im

Betrieb, die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Personen, die Förderung der Beschäftigung Älterer die Förderung der Integration sowie Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Der Betriebsrat hat ebenfalls darauf

könnte der Betriebsrat die Entlassung des mobbenden Beschäftigten wegen Störung des Betriebsfriedens verlangen!

Bei Personalabbau Betriebsumstrukturierungen, sorgt er mit einem Sozialplan dafür, dass es sozial gerecht zugeht und Entlassungen vermieden werden können. Auch kann ein Betriebsrat eine Einigungsstelle anrufen oder, bei Gesetzesbruch seitens des Arbeitgebers, den Weg zum Arbeitsgericht beschreiten.

Wir wünschen uns, dass sich mehr LSBTI Menschen für die Betriebsratswahl im kommenden Jahr aufstellen lassen, damit wir in den Betrieben sichtbarer werden und wollen euch dabei unterstützen. Gerne teilen wir mit euch unsere langjährigen Erfahrungen als Mitglieder von Betriebsräten und aktive Gewerkschafter_innen - auch wenn es darum geht, erstmalig einen Betriebsrat zu wählen.

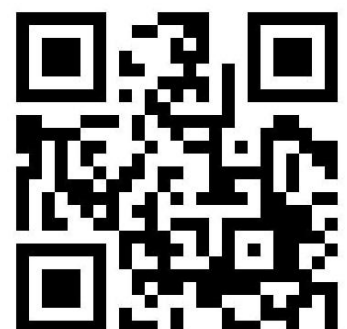
Persönlich könnt ihr uns in unserer Sprechstunde erreichen und zwar an jedem ersten Mittwoch im Monat unter Telefon:

040 - 28 58 13 45 zwischen 17:00-18:00 Uhr.



zu achten, dass alle Arbeitnehmer_innen gleich behandelt werden. Insbesondere soll er dafür sorgen, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen der Abstammung, der Religion, der Nationalität, der Herkunft, der politischen Einstellung oder gewerkschaftlicher Betätigung sowie des Geschlechts oder der sexuellen Identität unterbleibt.

So kann z.B. mit dem Abschluss einer „Anti-Mobbing“ Betriebsvereinbarung Homophobie, Transphobie, Sexismus und Ausländerfeindlichkeit vorgebeugt werden. Im schlimmsten Fall



An dieser Ausgabe wirkten mit: Claudia, Denny (IGayBAU), Lucie, Martin, Nicky, BAK LSBTI



IGayBAU auf dem Berliner CSD

Samstag waren die IGayBAU zum zweiten Mal mit einem eigenen CSD-Wagen am Start. Nach Hamburg im letzten Jahr zog es uns diesmal nach Berlin. Nach den üblichen und unüblichen Problemen vor so einer großen Veranstaltung waren wir froh uns am Freitagabend mit den ersten Helfern im GJEW treffen zu können und auch das eine oder andere Bier zu trinken. Samstag früh ging es dann zum Kurfürstendamm, wo rund 20 Helfer den Aufbau des Wagens problemlos durchführten. Nach einem Gruppenfoto und Willkommenssekt konnte dann endlich zu den Sounds von DJ Schwachbär gebührend gefeiert werden. Bei bester Stimmung konnten wir somit nicht nur unsere Forderungen nach außen tragen, sondern auch die IGay BAU bekannter machen. Wir bedanken uns bei allen Helfern, besonders bei der Jungen BAU Berlin-



Brandenburg, DJ Schwachbär und unserem Fahrer Sven. Bis demnächst beim gemeinsamen Kampf gegen Homophobie und Heteronormativität.

Trans* in Arbeit

Nicky, eine Transfrau und Mitglied unseres Arbeitskreises hat bereits leidige Erfahrungen in der Arbeitswelt gemacht: „Die Diskriminierung auf der Arbeit ist sehr extrem. Mein gruseligstes Erlebnis in meiner Firma war, dass man mir den Gang auf die Damentoilette verweigerte. Der Vorarbeiter dieser Firma meinte wortwörtlich, ob ich etwas in der Hose hätte. Ich war schockiert. Es geht niemanden etwas an, ob ich ‚da unten‘ etwas habe, oder nicht. In einer anderen Firma wurde gerätselt, ob ich mich auf die Toilettenbrille setzen würde oder ‚Zielschießen mache‘. Ich frage mich, haben die Leute nichts Besseres zu tun, als sich zu überlegen, was ich auf der Toilette mache? Die Kolleg_innen machen sich offenbar überhaupt keine Gedanken darüber, wie entwürdigend und verletzend so ein Verhalten für die Betroffenen ist. In einer Zeitarbeitsfirma wurde ich nach ein paar Tagen nicht mehr weiterbeschäftigt, weil mich deren Kunden nicht buchen wollten.“ Nicky ist aufgrund ihrer Erfahrungen Mitglied unseres ver.di AK geworden, um die Arbeitssituation von Trans* zu verbessern.

Gründung einer BAK AG Trans*- Inter- Queer

Aus mehreren LSBTI -Arbeitskreisen wurde 2013 der Wunsch an den BAK LSBTI herangetragen, gerade für die doch sehr unterschiedlichen Meinungen und unterschiedlichen Interessen im Bereich Trans* und Intersexualität auch in der Gewerkschaft ver.di eine

Möglichkeit der Vernetzung zu schaffen. Deshalb hat der Bundesarbeitskreis LSBTI nun alle interessierten Menschen in und um ver.di aufgerufen, im Vorfeld der nächsten BAK-Tagung, welche am 02./03.11.2013 in Berlin stattfindet, sich erstmals zu treffen, sich kennenzulernen, auszutauschen und über



gemeinsame und unterschiedliche Positionen zu beraten und ihre Interessen zu bündeln, umso ihren berechtigten Interessen in der Gesamtorganisation ver.di besser Gehör zu verschaffen, als auch mit gemeinsamer Stärke die Ziele dann besser umsetzen zu können. Dem BAK LSBTI ist es ein besonderes Anliegen, diese Arbeitsgruppe zu unterstützen als auch deutlich zu machen, dass diese künftig, wie bisher schon die Tarifarbeitsgruppe weiterhin ein Schwerpunkt unserer LSBTI-Arbeit ist und wir dann auf der daran anschließenden BAK Tagung dann auch diese LSBTI-Ziele gemeinsam vertreten und angehen wollen. Somit soll künftig besser gewährleistet werden, nicht nur über diese Fragen und Probleme zu reden sondern deren Betroffenenkompetenz noch aktiver zu nutzen.

V.i.S.d.P.: Angelika Detsch c/o ver.di Landesbezirk Hamburg, Ressort 2, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg