

1 **LiSL-Bundesmitgliederversammlung am 24.11.2019**

2

3 **Beschluss**

4

5

6 **LSBTI im Öffentlichen Dienst, Öffentlicher Dienst für LSBTI**

7

8 Der Öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion für das Diversity Management. Diese
 9 Aufgabe erfüllt er unzureichend. Diesbezügliche Aktivitäten sind überschaubar. Einige
 10 Großstädte und auch Ministerien zeigen Engagement. Fortschritte sind sichtbar. Auf
 11 Bundesebene, aber auch in den meisten Bundesländern fehlt jedoch ein umfassendes
 12 Aktionsprogramm für ganzheitliches Diversity-Management, das LSBTI miteinschließt.
 13 Denn nur die Diversity-Dimensionen Geschlecht und Behinderung sind fest in den Regeln des
 14 Öffentlichen Dienstes verankert.

15

16 Die Wertschätzung und Sichtbarkeit insbesondere von LSBTI als Beschäftigte im
 17 Öffentlichen Dienst, ebenso wie die Arbeit des Öffentlichen Dienstes für LSBTI, können noch
 18 spürbar ausgebaut werden. Die diesbezüglichen Maßnahmen sind oftmals freiwillig und
 19 wenig koordiniert. Neben sichtbaren Unterschieden auf Bundes-, Landes- und kommunaler
 20 Ebene gibt es zudem zwischen den unterschiedlichen Bereichen – beispielsweise Militär,
 21 Polizei oder Schuldienst - sehr unterschiedliche Mängel und Herausforderungen.

22

23 Daher braucht es klare Regelungen, mit denen das Diversity Management mit dem
 24 Gleichstellungs-, Schwerbehinderten- und Beamtenrecht sinnvoll verzahnt werden kann –
 25 von Gesetzen und Verordnungen bis hin zu Erlassen und Ausführungsbestimmungen. Ziel
 26 muss es sein, dass alle Behördenleitungen Diversity Management – über alle Dimensionen
 27 hinweg – zu ihrem Thema machen. Dazu braucht es neben einem angemessenen Budget
 28 Beauftragte mit klaren Aufgaben, Rechten und Pflichten. Unser Ziel ist es, Diversity
 29 Management ein gemeinsames Dach zu geben, aber zugleich einzelne Diversity-
 30 Dimensionen auch explizit zu bearbeiten.

31

32 Die Bündelung der Antidiskriminierungs- und Diversity-Aufgaben in einer einzigen Person
 33 kann abhängig von der Größe der Organisation ein langfristiges Ziel sein, jedoch nur dann,
 34 wenn die Arbeitsbelastung nicht dazu führt, dass wieder manche der vorhandenen Diversity
 35 Dimensionen vernachlässigt werden.

36

37 **These:**

38 **Das Beauftragtenwesen im Öffentlichen Dienst hierarchisiert heute Diskriminierung und**
 39 **Chancengerechtigkeit – solche, die es wert ist, mit (teils freigestellten) Beauftragten**
 40 **bearbeitet zu werden, und solche, die offensichtlich nachrangig sind. Das muss sich**
 41 **ändern.**

42

43 Gleichstellungsbeauftragten sind keine Diversity-Beauftragte. Deshalb müssen Beauftragte
 44 für das Diversity Management insgesamt sowie unter diesem Dach weitere Verantwortliche
 45 für die einzelnen Dimensionen des Diversity Managements erhalten bzw. installiert werden.
 46 Art und Umfang der Ausgestaltung sollen die Größe und Struktur der Verwaltungseinheit

47 berücksichtigen. Hierzu sind die nötigen rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen – was
48 allerdings niemanden davon abhalten soll, im Rahmen seines Verantwortungsbereiches
49 bereits jetzt tätig zu werden.

50

51 Die jeweiligen Verantwortlichen sind unter einem Dach zu bündeln, um eine aufeinander
52 abgestimmte Chancen- und Antidiskriminierungsarbeit zu etablieren. Mit diesem Ziel ist
53 sichergestellt, dass es keine Hierarchisierung mehr bei der Diskriminierung und
54 Chancengerechtigkeit gibt. Daneben gilt es Führungskräfte verbindlich zu sensibilisieren, da
55 ein sicherer Rechtsrahmen noch keine Freiheit von Diskriminierung im Alltag garantiert.

56

57 Viele große Unternehmen schätzen Engagement der Beschäftigten. Der Öffentliche Dienst
58 sollte aktiv mit Vereinen und Organisationen zusammenarbeiten und das Engagement aktiv
59 unterstützen. Dies zu organisieren ist auch eine Aufgabe der Leitung.

60

61 **These:**

62 **Sicherheit für Freiheit zu schaffen, ist eine wichtige Aufgabe des Öffentlichen Dienstes.**
63 **Gewalt gegenüber LSBTI kann nur bekämpft werden, wenn sie durch die**
64 **Sicherheitsbehörden erfasst wird.**

65

66 Die Gewalt gegenüber LSBTI hat viele Gesichter: Sie reicht von so genannter
67 „Hasskriminalität“ gegen LSBTI bis hin zu häuslicher Gewalt unter LSBTI. Im Allgemeinen
68 kann bei Gewalt gegenüber LSBTI von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden, da
69 Delikte oftmals schambesetzt sind und daher nicht angezeigt werden.

70

71 Die Polizei soll LSBTI-feindliche Straftaten in ihrer Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit
72 berücksichtigen. Sie soll nach innen und außen kommunizieren, dass LSBTI-feindliche
73 Hasskriminalität als politisch motivierte Straftaten gelten und dass diese entsprechend
74 verfolgt werden, unter klarer Ausschöpfung sämtlicher rechtlicher Möglichkeiten. Die
75 Erfassungssysteme sollen zudem entsprechend modifiziert werden. Dies senkt die Schwelle
76 für diejenigen, die denken, dass die Anzeige einer solchen Straftat nichts bringen würde. Um
77 LSBTI-feindliche Straftaten als politisch motivierte Kriminalität zu erkennen sollen
78 insbesondere die Ermittlungsdienste entsprechend geschult werden.

79

80 Die Polizei soll Ansprechpersonen für LSBTI einsetzen, um Opfern LSBTI-feindlicher
81 Straftaten die Angst vor homo-/bi-/transphoben Reaktionen seitens der Polizei zu nehmen
82 und andere vertrauensbildende Maßnahmen wie z. B. Vorträge und Kontaktpflege zur LSBTI-
83 Szene durchzuführen. Des Weiteren soll die Ansprechperson für LSBTI dazu beitragen, dass
84 Vorurteile gegenüber LSBTI innerhalb und außerhalb der Polizei abgebaut werden.

85

86 Darüber hinaus muss jedoch auch häusliche Gewalt in gleichgeschlechtlichen Beziehungen
87 ernst genommen werden. Hier ist eine Sensibilität beim Umgang mit Opfern nötig und es
88 müssen auch Übernachtungsstellen für Opfer häuslicher Gewalt für (hetero-, bi- und
89 homosexuelle) Männer bereitgestellt werden. In den meisten Bundesländern gibt es nur
90 Frauenhäuser.

91

92

93

94

95 **These:**
96 **Der Öffentliche Dienst muss zur Prävention von Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTI**
97 **beitragen.**

98
99 Wir brauchen Prävention von Diskriminierung und Gewalt gegenüber LSBTI - durch
100 Aktionspläne in den Bundesländern, Gewaltprävention in der allgemeinen Jugendarbeit und
101 durch Schulaufklärung. Entsprechende Aktionspläne sind zu evaluieren und kontinuierlich zu
102 verbessern - auch unter Hinzuziehung der Erfahrungen in allen Bundesländern.

103
104 Der Schulunterricht muss weiter modernisiert werden. Das Projekt „Schule gegen
105 Homophobie“ bleibt beispielsweise weit hinter dem Projekt „Schule gegen Rassismus“
106 zurück. Zwar haben einige Bundesländer inzwischen progressivere Lehrpläne, jedoch muss
107 Diversität und der Umgang mit ihr fest in der Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals und in
108 den Büchern der Schulbuchverlagen verankert werden. Dies geht nicht ohne geordnete
109 Dialogprozesse zwischen allen Beteiligten. Nur so kann eine breite Akzeptanz in der
110 Elternschaft, im Kollegium und bei den Kindern und Jugendlichen erreicht werden.

111
112 **These:**
113 **Die Angebote der Kommunen müssen LSBTI systematisch umfassen.**

114
115 Bei den Kommunalverwaltungen ist positiv der Umgang vieler Standesämter mit
116 gleichgeschlechtlichen Paaren und Eheschließungen hervorzuheben. Dennoch ist es auch im
117 Kommunalen notwendig, die Regenbogenthemen stärker zu vertreten: nach innen, indem
118 beispielsweise der Diversity-Tag vor Ort gelebt wird, und nach außen, indem die
119 Regenbogenbeflaggung etwa zur CSD-Saison Ausweitung findet.

120
121 Doch es darf nicht bei symbolischen Handlungen bleiben. Auch die Kommunen brauchen ein
122 stringentes Diversity-Programm für ihre Beschäftigten. Darüber hinaus müssen kommunale
123 Leistungen in den Großstädten bzw. auf Kreisebene zwingend auch LSBTI in der
124 Bürgerschaft mitdenken. So müssen insbesondere die Aktivitäten der Seniorenarbeit, der
125 Jugendarbeit, des Gesundheitsamtes und des Jugendamtes explizit Angebote für ältere
126 LSBTI, LSBTI-Jugendliche und Regenbogenfamilien bzw. in der Gesundheitsprävention für
127 LSBTI generell beinhalten. Auch in die Städtepartnerschaften sollten je nach Partnerstadt
128 LSBTI-Menschenrechtsthemen integriert werden.

129
130 **These:**
131 **Diversity-Management muss in die Ausbildung integriert werden. Nur so kann sich das**
132 **Klima im Öffentlichen Dienst nachhaltig ändern.**

133
134 Aktuell gibt es in vielen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes, beispielsweise in der
135 Bundeswehr, keinen verpflichtenden Unterricht zum Diversity Management. Einzelne
136 Einheiten führen Ausbildungen selbstständig durch.

137
138 Neben dem top down Prinzip ist eine breite Ausbildung (bottom up) nötig. Dazu muss das
139 Themenfeld „Diversity und Inklusion“ fest in entsprechende Laufbahnausbildungen
140 integriert werden. Insbesondere sollen Personen mit Personalverantwortung über
141 Minderheitenstress sowie dessen Auswirkungen geschult werden sowie Kompetenzen
142 erwerben, um diesen Stress möglichst reduzieren zu können. Die Fächer Staats- und

143 Verfassungsrecht sowie Öffentliches Recht bieten sich an, im Hinblick auf Artikel 2 und 3 GG
144 sowie dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis auf LSBTI-Themen einzugehen.

145

146 **These:**

147 **Diversity Management muss die Non-Binarität der Geschlechter berücksichtigen**

148

149 Bezüglich der dritten Geschlechtsoption und Menschen, die sich als non-binär identifizieren,
150 müssen folgende Themen erörtert werden: Anrede, Änderung der
151 Personalverwaltungssoftware, Erfassungsmöglichkeit im Informationssystem,
152 Sportleistungen, Umkleide- und Sanitarräume, rechtliche Erörterung von Durchsuchungen
153 durch Sicherheitspersonal, Änderung von Formularen sowie bei Polizei und Bundeswehr die
154 Unterbringung bei Einsätzen und in der Ausbildung. Dabei setzen wir auf unbürokratische
155 Lösungen, die die Selbstbestimmung aller in den Fokus rücken.

156

157 **These:**

158 **Soldaten, die bis 2000 aufgrund ihrer sexuellen Orientierung aus dem Dienst entfernt**
159 **wurden, zu rehabilitieren**

160

161 Bis ins Jahr 2000 war die sexuelle Orientierung ein Eignungskriterium. Nach einem Outing
162 bzw. Coming Out wurden männliche homosexuelle Soldaten von ihrem Vorgesetzten- und
163 Ausbildungsposition entfernt. Die Bundesverteidigungsministerin fordern wir auf, sich für die
164 jahrzehntelange systematische Diskriminierung durch die Bundeswehr öffentlich zu
165 entschuldigen. Das Rehabilitationsgesetz sieht eine Rehabilitierung von Strafrechtsfällen
166 vor. Die Rehabilitation von berufsrechtlichen Nachteilen in der Bundeswehr und
167 Disziplinarmaßnahmen aufgrund der sexuellen Orientierung sind nicht umfasst. Wir wollen
168 daher eine analoge gesetzliche Regelung verankern.