

KOLLEKTIVVERTRAGS / TARIFVERHANDLUNGSFORDERUNGEN LGBTI-ARBEITNEHMERRECHTE

EIN LEITFADEN FÜR DIE IUL-MITGLIEDSGEWERKSCHAFTEN

Im Kampf der Gewerkschaftsbewegung um Gleichheit und Gerechtigkeit und zur Sicherung unserer Rechte spielen Kollektivverhandlungen immer schon eine entscheidende Rolle. Sie ermöglicht uns, die Rechte unserer lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender- und Intersex-Mitglieder zu schützen und voranzubringen – und eine positive Kraft für eine weitergehende Förderung dieser Rechte auszulösen.

Diese Broschüre nennt die wichtigsten Anliegen, die in einem Kollektivvertrag enthalten sein sollten, damit die LGBTI-Arbeitnehmerrechte gesichert und weiterentwickelt werden.



Die erste
Tagung der
Lenkungsgruppe
LGBTI-Arbeitnehmer*
innen und Verbündete
fand am 18.-19. Okt 2018
in Wien, Österreich,
statt.

PRO-GE hat über die Tagung ein kurzes Video gedreht;
es findet sich hier: <https://youtu.be/zjeuVcNecbM>



WICHTIGSTE ZIELE FÜR DIE KOLLEKTIVVERTRÄGE:

- Aufnahme von Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit und sexueller Orientierung als nicht zulässige Grundlage für Diskriminierung und Belästigung.
- Eindeutige Sprachregelung zur Verhinderung von Belästigung und Gewalt sowie Null-Toleranz gegenüber Homophobie, Transphobie und allen anderen „Phobien“.
- *) Gleichbehandlung von gleichgeschlechtlichen und heterosexuellen Beziehungen. Gleichstellung der Ansprüche von LGBTI-Arbeitnehmer*innen und ihren Angehörigen bei Sozialleistungen, Pensionen, Karenz (Familie, Trauer, Heirat, Elternurlaub), Studienbeihilfe, Umzugskosten, Reisepässen, Rechtsdiensten und anderen, für Partner und Angehörige geltenden Maßnahmen, Programmen und Klauseln. Kriterien wie Nachweis der Beziehung und Dauer des Zusammenlebens dürfen nicht diskriminieren.
- *) Aufnahme von verschriebenen Medikamenten, Behandlungen und Krankenurlaub für in-Vitro-Befruchtung, Insemination, Hormontherapie und andere reproduktive Gesundheitsfragen.
- Bereitstellung von sicheren Umkleide- und Waschräumen und anderen Räumlichkeiten.
- Verwendung geschlechtsneutraler oder geschlechtsinklusive Sprache. Sicherstellen, dass der vom/von der Arbeitnehmer*in gewählte Name und das persönliche Fürwort am Arbeitsplatz und in den am Arbeitsplatz relevanten Unterlagen benutzt wird.
- Sicherstellen, dass Kleidervorschriften, Uniformen und andere Bekleidungsregelungen keine negativen Folgen für LGBTI-Arbeitnehmer*innen haben.
- Entwicklung und Umsetzung verpflichtender Schulung zu LGBTI-Arbeitnehmerrechten für Arbeitskollegen und Manager.
- Vertraulichkeitsschutz für LGBTI-Arbeitnehmer, indem untersagt wird, Informationen über die Identität eines/r Arbeitnehmer*in ohne ausdrückliche Genehmigung dieser Person zu teilen.

*) in vielen europäischen Ländern sind diese Themen bereits in staatlichen Gesundheitssystemen geregelt bzw. an diese zu richten.

BEISPIELE FÜR **SPRACHREGELUNG** IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN, DIE **NICHT** **DISKRIMINIEREND** IST

Immer mehr IUL-Mitgliedsgewerkschaften verhandeln die Aufnahme von Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit und sexueller Orientierung in bestehende Klauseln über Nichtdiskriminierung und erweitern so die Bezugnahme auf Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Bekenntnis und politische Ansichten.

UFCW — Cargill in den US

„Das Unternehmen und die Gewerkschaft vereinbaren, dass kein/e Beschäftigter/e und keine Bewerber/in aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Glaubensbekenntnis, Nationalität, Alter, Religion, Veteranenstatus, Behinderungen, nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit diskriminiert werden darf.“

Unite Here — TNKs im Hotelsektor in den USA und in Kanada

„Chancengleichheit: Weder Arbeitgeber, noch Gewerkschaft oder Beschäftigte dürfen einen/e Beschäftigten/e oder Bewerber/in aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Glaubensbekenntnis, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zivilstand, nationaler Herkunft, Alter, sensorischer oder körperlicher Behinderung, Geschlechtsidentität oder aus anderen, gesetzlich untersagten Gründen diskriminieren.

Geschlecht: Wo immer in diesem Vertrag das männliche oder weibliche Geschlecht verwendet wird, dient das ausschließlich zur Illustration und darf nicht als Hinweis auf das Geschlecht eines/r Beschäftigten oder Bewerber/in interpretiert werden.“

UFCW 832 – Granny’s poultry hatchery in Kanada

„Belästigung bedeutet jedes unangemessene Verhalten einer Person, das sich gegen eine andere Person richtet und auf diese anstößig wirkt und von dem bekannt ist oder vernünftigerweise bekannt sein sollte, dass es unerwünscht ist. Dazu gehören anstößige Verhaltensweisen, Bemerkungen, Gesten und Andeutungen, die einmalig oder laufend erfolgen und die betroffene Person erniedrigen, herabwürdigen, einschüchtern oder persönlich demütigen oder in Verlegenheit bringen. Keine Einschränkung bei Belästigung, Diskriminierung aufgrund von Rasse, nationaler oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Möglichkeit einer Schwangerschaft oder schwangerschaftsbezogene Umstände), geschlechtsspezifischen Merkmalen, Zivilstand, sexueller Orientierung, politischer Überzeugung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand und Verurteilung wegen eines Delikts, für das eine Begnadigung gewährt wurde, und jede Art von Einschüchterung oder Bedrohung.“

Unite the Union — Mustersprachregelung in Verträgen über lesbische, schwule und bisexuelle Gleichstellung im VK

„Die Gewerkschaft und der Arbeitgeber verpflichten sich zur Gleichstellung und gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung. Lesbische Frauen, schwule Männer und Bisexuelle werden vom Management und den Arbeitskollegen gleich und würde- und respektvoll behandelt. Das entspricht den Verordnungen zur Gleichbehandlung (sexuelle Orientierung) aus dem Jahr 2003.

Wir sind der Überzeugung, dass lesbische Frauen, schwule Männer und Bisexuelle das Recht haben, sich bei der Arbeit offen zu „outen“, und werden positiv zu einem Arbeitsumfeld beitragen, in dem das begrüßt wird. Wir anerkennen ferner das Recht lesbischer, schwuler und bisexueller Arbeitnehmer, dass ihre Sexualität ohne ihre Zustimmung durch andere nicht im Unternehmen offenbart werden darf.“



TRANSGENDER-ARBEITNEHMER

Transgender-Arbeitnehmer sind an den Arbeitsplätzen eine besonders gefährdete Gruppe. Die im Kollektivvertrag angewandte Sprache kann praktische und eindeutige Schutzmaßnahmen für ihre Rechte und Würde bereitstellen. Unten finden sich Beispiele für den Sprachgebrauch in Kollektivverträgen.



Ziele für die Kollektivverhandlungen:

Krankenversicherungen müssen die Bedürfnisse aller Arbeitnehmer ansprechen und schützen, darunter auch der Transgender-Arbeitnehmer.

In Ermangelung vorhandener öffentlicher Krankenversicherungsstandards und Regelungen vereinbaren der Arbeitgeber und die Gewerkschaft gegenseitig die folgenden Maßnahmen, die für Transgender- und andere Arbeitnehmer*innen gelten, die sich in einem geschlechtsbestätigenden Übergang, mit oder ohne Operation oder Therapie, befinden oder einen solchen beabsichtigen.

- Einsatz der jüngsten Version der Protokolle der WPATH (World Professional Association for Transgender Health) für die Gestaltung der Pflegestandards und klinische Orientierungshilfe;
- Methode, wie die Arbeitskollegen vom Übergangstatus des/der Arbeitnehmer/ in in Kenntnis gesetzt werden (die Gespräche finden in Anwesenheit des/der Betroffenen statt);
- Schaffung sicherer Arbeitsbereiche für den/die Arbeitnehmer*in;
- Bestimmung mindestens einer geschlechtsneutralen Toilette; und
- Entwicklung einer Schulung für Arbeitskollegen und Manager, inkl. Zeitplan und Häufigkeit der Schulung.

Das Unternehmen erteilt Anweisungen:

- Benachrichtigung aller Beschäftigten, dass Transgender-Arbeitnehmer*innen die Toiletten und Waschräume benutzen können, die dem Geschlecht zugewiesen sind, mit dem sie sich identifizieren; und
- Alle am Arbeitsplatz oder in das Geschäft des Unternehmens Einbezogene müssen Transgender-Arbeitnehmer*innen bei dem Namen nennen oder sich auf sie beziehen, den sie wählen, und die Form der Anrede benutzen, mit der sie sich identifizieren.

Im Einvernehmen mit den Transgender-Arbeitnehmer*innen:

- Das Unternehmen ändert alle Aufzeichnungen entsprechend dem Namen und der Form der Anrede, mit dem sich Transgender-Arbeitnehmer*innen identifizieren.
- Das Unternehmen aktualisiert ferner alle Fotos, einschließlich der Ausweise.

Das Unternehmen verwaltet außerdem die gemeinsam vereinbarte Schulung für Manager, Vorgesetzte und Kollegen.

LGBTI-Arbeitnehmer*innen sind in allen IUL-Sektoren. Die IUL ruft angeschlossene Organisationen auf, für LGBTI-Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaftsanliegen zu organisieren, zu kämpfen und sie durchzusetzen und Ungerechtigkeiten gegenüber LGBTI-Arbeitnehmer*innen anzuprangern. Der IUL-ad-Hoc-Ausschuss der LGBTI-Arbeitnehmer und Verbündeten wird weiterhin mit seiner Stimme, kollektiven Macht und seinen Ressourcen zur Bewegung für die volle LGBTI-Gleichstellung für alle Beschäftigten und ihre Angehörigen beitragen.

Wir ermutigen euch, diese Unterlage zu verbreiten und dem IUL-Sekretariat eure Erfahrungen bei den Verhandlungen mit den Unternehmen zu LGBTI-Arbeitnehmerrechten unter iuf@iuf.org mitzuteilen.

