

**LSVD-Auswertung der Wahlprüfsteine  
zur Wahl der 22. Hamburgischen Bürgerschaft**

**6. Respekt und Akzeptanz von LSBTI\* in der Arbeitswelt erhöhen**

Die Akzeptanz von LSBTI\* in der Arbeitswelt ist deutlich gestiegen. LSBTI\*-Beschäftigte erleben jedoch am Arbeitsplatz leider immer noch Ausgrenzung, Mobbing und Diskriminierung. Viele Institutionen und Positionen sind offen schwul, lesbisch oder trans\* lebenden Menschen faktisch weiterhin verschlossen. Nicht wenige fühlen sich immer noch genötigt, ihre sexuelle Orientierung zu verbergen und ein Doppelleben mit heterosexueller Fassade zu führen, insbesondere am Arbeitsplatz. Trans\*- und intergeschlechtliche Menschen machen ähnliche Erfahrungen. Es gilt eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt zu verwirklichen.

6.1 Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

6.2 Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

**CDU Hamburg**

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Wir werden prüfen, ob die Ausbildung von Führungskräften diese Thematik ausreichend berücksichtigt oder ob es andere Gründe für Diskriminierung gibt. Gibt es eine gewollte Diversity-Strategie?**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Diversity als Vorteil. Die CDU wird darauf hinwirken und dafür werben, dass sich mehr Unternehmen der Charta der Vielfalt verpflichten. Aus unserer Sicht darf es auch in kirchlichen Einrichtungen keine Diskriminierung geben. Dieses Thema kann in vielen Gesprächen immer wieder angesprochen werden.**

Alle weiteren Antworten der CDU Hamburg finden Sie hier:

[https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/2020\\_01\\_23-antworten-cdu-lsvd-wps-hamburg.pdf](https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/2020_01_23-antworten-cdu-lsvd-wps-hamburg.pdf)

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Uns ist es wichtig, die personelle Vielfalt zum Vorteil aller Beschäftigten und der Bürger\*innen dieser Stadt zu nutzen. Wir können uns vor diesem Hintergrund vorstellen, das Hamburger Gleichstellungsgesetz um die Gruppe LSBTI\* zu erweitern und damit auch das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten. Im Jahr 2008 hat die FHH die entsprechende Charta der Vielfalt unterzeichnet. Zum Diversity Management der Stadt gehört die Geschlechtsidentität und die sexuelle Orientierung. Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungsfrei. Innerhalb der Verwaltung setzen wir uns dafür ein, dass geschlechtliche und sexuelle Orientierung frei gelebt werden kann damit jeder seine individuellen Fähigkeiten und Potentiale abrufen kann und damit allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung über das Vorankommen in der Verwaltung entscheiden. Dafür ist es notwendig einen institutionalisierten Austausch zu haben, der einerseits Raum bietet für LSBTI\*, über ihre spezifischen Bedürfnisse zu sprechen und der andererseits alle Mitarbeiter\*innen für das Thema sensibilisiert.**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Bei Unternehmen setzen wir uns dafür ein, dass sie über ein umfassendes Diversity Management verfügen. Selbstverpflichtend können sie der Charta der Vielfalt beitreten. In Hamburg haben das bereits sehr viele Unternehmen getan. Im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung wird der chancengerechte Zugang zu Beschäftigung von LSBTI\*Personen thematisiert. Beispielsweise die Diakonie Hamburg schreibt als kirchliche Arbeitgeberin ihre Stellen inzwischen auch als (m/w/d) aus. Uns sind Beispiele aus anderen Bundesländern bekannt, in denen das kirchliche Arbeitsrecht zu Ungleichbehandlungen für LSBTI\*Personen geführt hat. So etwas ist für uns nicht akzeptabel. Dort wo wir Einflussmöglichkeiten haben, um auch bei den Kirchen für noch mehr Offenheit und Toleranz gegenüber Arbeitnehmer\*innen zu werben, werden wir das daher tun.**

Alle weiteren Antworten der SPD Hamburg finden Sie hier:

[https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/lag-lesben-schwule\\_antworten-spd.pdf](https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/lag-lesben-schwule_antworten-spd.pdf)

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Die Stadt Hamburg hat in diesem Zusammenhang die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Über diesen symbolischen Akt hinaus haben wir darauf hingewirkt, dass es im öffentlichen Dienst allgemeine Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselakteur\*innen im Personalwesen durch niedrigschwellige Informationen zu den Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten geben soll. Diese Anstrengungen wollen wir fortsetzen.**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Wir wollen dafür weiter für das Unterzeichnen der Charta der Vielfalt werben. Darin verpflichten sich die Charta Unterzeichner\*innen, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt anzuerkennen. Zudem haben wir im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk dor gleichen Chancen für LSBTI\* auf dem Arbeitsmarkt thematisiert. Diesen Dialog wollen wir weiter fortsetzen.**

Alle weiteren Antworten von Bündnis 90 / Die Grünen Hamburg finden Sie hier:

[https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/wps\\_antwort\\_laglesbenschwule-gruene.pdf](https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/wps_antwort_laglesbenschwule-gruene.pdf)

## Die Linke Hamburg

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Der Katalog des Aktionsplans sieht unter den Punkten 38ff eine Vielzahl guter Maßnahmen vor. Diese reichen von der Weiterentwicklung diskriminierungsfreier Bewerbungsprozesse und Diversity-Schulungen, über die Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselakteur\*innen bis zur Prüfung der Einrichtung einer Anlaufstelle für Konfliktfälle. Wir unterstützen und fördern die Umsetzung dieser Maßnahmen und begleiten diese kritisch.**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Diversität auch in Hinblick auf die Vielfalt von Lebensweisen und sexuellen und geschlechtlichen Identitäten sollte in der gesamten Gesellschaft als normal anerkannt werden. Dies gilt natürlich auch für das Arbeitsumfeld, egal wo. Hier wäre denkbar sich mit der queeren Community zusammen zu setzen und eine Initiative zu überlegen und gemeinsam an privatwirtschaftliche Unternehmen heran zu treten um diese für LSBTI\* zu sensibilisieren. Ggf. wäre die Ausschreibung eines Preises für Diversity für privatwirtschaftliche Unternehmen motivierend. Das müsste mit der queeren Community diskutiert werden.**

Alle weiteren Antworten von Die Linke Hamburg finden Sie hier:

[https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/die-linke\\_antworten-auf-wahlpruefsteine-der-lag-lesben-und-schwule\\_final.pdf](https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/die-linke_antworten-auf-wahlpruefsteine-der-lag-lesben-und-schwule_final.pdf)

## FDP Hamburg

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Der professionelle und diskriminierungsfreie Umgang mit diesen Themen ist Grundvoraussetzung moderner Personalführung. Dies gilt selbstverständlich auch für den offenen Dienst. Die Kompetenzen können in der Ausbildung, dem Vorbereitungsdienst und im Rahmen von Weiterbildungen vermittelt werden. In der hamburgischen Verwaltung kann noch stärker auf Diversity Management gesetzt werden.**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Die FHH kann hier in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich mit gutem Beispiel vorangehen. Eingriffe in die Autonomie privater oder kirchlicher Träger sehen wir nicht vor, unterstützen aber die Entwicklung von Veranstaltungsformaten, die private und kirchliche Organisationen bei der internen Umsetzung von Vielfalt unterstützen.**

Alle weiteren Antworten der FDP Hamburg finden Sie hier:

[https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/2020\\_01\\_13-antworten-fdp-wps-hamburg.pdf](https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/2020_01_13-antworten-fdp-wps-hamburg.pdf)

## **AfD Hamburg**

**Frage 6.1:** Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um die Regenbogenkompetenz - d.h. den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt - von Führungskräften im Hamburger Landesdienst zu erhöhen?

Antwort:

**Wir verweisen insofern auf die Antwort zu Frage 1.1. und halten es nicht für geboten, Gedanken und Empfindungen staatlich zu regulieren und somit sozialen Prozessen, die von Individuen selbst ausgehen müssen, vorzugreifen. Des Weiteren bemängeln wir hier erneut, dass nicht konkret genug beschrieben ist, was genau mit "diskriminierungsfreiem Umgang" sowie "sexueller und geschlechtlicher Vielfalt" gemeint ist.**

**Frage 6.2:** Beabsichtigen Sie Maßnahmen zu ergreifen, um bei privatwirtschaftlichen Unternehmen und kirchlichen Trägern für die Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen und Identitäten zu werben und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern? Falls ja, welche konkreten Ideen haben Sie hierzu?

Antwort:

**Nein, wir halten es für kategorisch falsch und für illiberal, sich durch staatliche Intervention oder sogar Zwang in die innere Organisation von Kirchen und privaten Unternehmen einzumischen, solange diese nicht ihre Freiheiten missbrauchen, um der Allgemeinheit und dem Gemeinwohl schaden. Die Kirchen sind durch die Religionsfreiheit geschützt und haben in erster Linie überirdische und aus ihrer Theologie abzuleitende Pflichten und Aufgaben, keine politischen – Letzteres ist eine verbreitete Vorstellung der politischen Linken, die wir ablehnen. Unternehmen müssen ebenfalls im Rahmen einer freien und marktwirtschaftlichen Ordnung die Möglichkeit haben, ihre inneren Angelegenheiten möglichst autonom zu regeln. Bereits jetzt ächzen Unternehmen auch unter einer überbordenden Regulierungs- und Bürokratiewut, die wir gerne reduzieren würden. Es ist insofern nicht hilfreich, hier noch weitere Auflagen zu schaffen, vor allem, da es in Deutschland bereits eine umfangreiche Antidiskriminierungsgesetzgebung gibt. Insofern ist jeder mündige Bürger dazu aufgerufen, für sich selbst Glaubens- und auch Konsumententscheidungen zu treffen, falls er nicht mit dem Verhalten einer bestimmten Kirche oder eines bestimmten Unternehmens einverstanden sein sollte.**

Alle weiteren Antworten der AfD Hamburg finden Sie hier:

<https://hamburg.lsvd.de/wp-content/uploads/2019-antwort-afd-hamburg-wps-lsvd.pdf>