BUNDESTAGSWAHL 2017

WIR FRAGEN: WAS SIND DIE POSITIONEN IHRER PARTEI ZUM DISKRIMINIE-RUNGSSCHUTZ?

advd
Antidiskriminierungsverband Deutschland

Amaro Foro e.V

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. - ISL

Amaro Drom e.V.

DSB DEUTSCHE STAATS BÜRGERINNEN

DaMigra
Dachverband der Migrantinnenorganisationen

tgd

BUNDESVEREINIGUNG TRANS*
FÜR GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG UND VIELFALT!

NETZWERK ARTIKEL 3

Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.

isd Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V.

Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V.

amf
Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V.

BIM

TransInterQueer e.V.

KSJ Berlin

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.

jugendnetzwerk::lambda
jung, lesbisch, schwul, bi, trans*, queer

DIE WAHLPRÜFSTEINE

VORWORT

Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat 2016 festgestellt, dass 35,6 Prozent aller Menschen in Deutschland in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt haben. Da viele Menschen Diskriminierungen, die sie erfahren, jedoch nicht als solche wahrnehmen, dürfte die Dunkelziffer noch deutlich höher liegen. Diskriminierung ist also keineswegs ein Randphänomen, welches nur wenige Menschen betrifft, sondern ein Problem der gesamten Gesellschaft. Noch weitergehend: Diskriminierung kann jede*n treffen. Anhand des Lebensalters werden sowohl junge als auch ältere Menschen diskriminiert, anhand der Religion berichten – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – sowohl Muslim*innen, Jüd*innen, Christ*innen als auch konfessionslose Menschen von Diskriminierungserfahrungen.

Diskriminierungsschutz als Menschenrechtspflicht

Gleichzeitig gefährden Diskriminierungen den gesellschaftlichen Zusammenhalt, können zu sozialer Isolation führen und in physischen und psychischen Erkrankungen resultieren. Diskriminierungsschutz ist deswegen auch eine Menschenrechtspflicht. Nicht zuletzt deshalb beschäftigen sich viele internationale Abkommen, wie etwa die UN-Behindertenrechtskonvention oder das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (‚Istanbul-Konvention'), mit den Rechten von Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind.

Das AGG und seine Lücken

Ein wichtiger Meilenstein im Kampf gegen Diskriminierungen in Deutschland war die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." (§ 1 AGG). Damit konnten jedoch bei weitem nicht alle Diskriminierungen erfasst werden, so sind etwa Gewichtsdiskriminierungen nicht explizit durch das AGG verboten. Bei Diskriminierungen anhand der Geschlechtsidentität, etwa des Trans*-Seins, musste erst das Bundesverfassungsgericht gegen Diskriminierungen im Transsexuellengesetz einschreiten. Die Ehe für schwule und lesbische Partnerschaften steht noch immer aus.

Das Projekt „Die Wahlprüfsteine"

Aus diesen Gründen haben sich in dem Projekt „Die Wahlprüfsteine" verschiedene Verbände und Initiativen, die sich gegen Diskriminierungen einsetzen, zusammengeschlossen, um gemeinsam die Parteien, die bei der Bundestagswahl 2017 gute Chancen auf den Einzug in den Bundestag haben, bezüglich ihrer Vorhaben im Bereich Diskriminierungsschutz zu befragen. Sie bündeln hierbei ihre Erfahrungen, um zu zeigen, wie Diskriminierungen die Gesellschaft in allen Bereichen tief durchdringen und wie viel Arbeit noch notwendig ist für eine Gesellschaft, in der alle die gleichen Rechte und die gleichen Möglichkeiten von Teilhabe haben. Mit dem Instrument der Wahlprüfsteine fragen sie nach den Antworten der Parteien auf die von ihnen identifizierten Probleme.

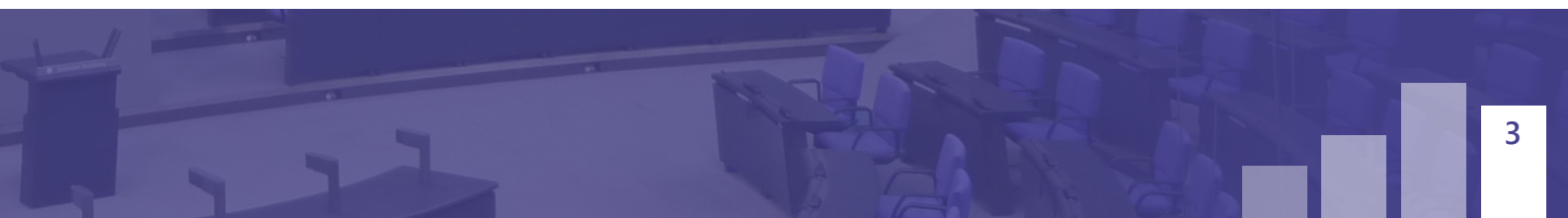
Inhalte der Wahlprüfsteine

Das gemeinsame Auftreten der Verbände und Initiativen bedeutet dabei nicht, dass sie im einzelnen jede Forderung und jeden Wahlprüfstein der anderen richtig finden und sich zu eigen machen, aber sie erkennen den gemeinschaftlichen Willen an, gegen Diskriminierungen, Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten anzugehen. Die Wahlprüfsteine zeigen dabei, auf wie unterschiedlichen Ebenen Handlungsbedarf gegen Diskriminierungen gesehen wird: So stellen einzelne Wahlprüfsteine staatliche Handlungen und Gesetze in Frage, die als diskriminierend empfunden werden, andere richten sich dagegen an Gesetze zum Diskriminierungsschutz, die in vielen Fällen als nicht weitgehend genug empfunden und in denen Schutzlücken identifiziert werden. Noch grundlegender sind einige Wahlprüfsteine, die den Themenbereich Prävention umfassen, und dabei sowohl danach fragen, wie Betroffene besser vor Diskriminierungen geschützt werden können, als auch wie Vorurteile und Stereotypen gegenüber einzelnen Gruppen verhindert werden können.

Hinweise zum Ausfüllen

Die Wahlprüfsteine sind in dem vorliegenden Dokument nach Themenfeldern und Lebensbereichen sortiert. Wir bitten Sie, auf alle Fragen zu antworten. Einige Fragen sind als Ja/Nein-Fragen formuliert, da sie auf eine klare Positionierung abzielen. In diesem Fall möchten wir allerdings ausdrücklich darum bitten, die Antworten auch zu begründen und zu erläutern. Pro Frage kann die Antwort Ihrer Partei bis zu ca. 800 Zeichen umfassen. Sofern Sie zu einer der Fragen auf Ihrer Website bereits ausführlicher Stellung genommen haben, können Sie gerne einen Link, der zur entsprechenden Unterseite führt, in Ihre Antwort aufnehmen. Für die Eingabe der Antwort ist das Textfeld direkt unter der Frage vorgesehen.

Hinweis: Dies ist ein ausfüllbares und speicherbares PDF.



Nutzungsrecht

Bitte senden Sie das Dokument mit den gespeicherten Antworten bis zum 5. Juli an uns zurück.

Mit der Übersendung Ihrer Antworten gewähren Sie dem Projekt und allen teilnehmenden Organisationen ein zeitlich unbegrenztes Nutzungsrecht der Texte. Das Nutzungsrecht schließt insbesondere die Veröffentlichung der Antworten auf den zugehörigen Websites, in Newslettern, den sozialen Netzwerken und in zum Download bereitgestellten PDFs mit ein. Darüber hinaus gestatten Sie für diesen Zweck die Verwendung Ihres Parteilogos, damit Ihre Antworten entsprechend kenntlich gemacht werden können.

Wenn Sie noch Fragen oder Probleme beim Ausfüllen haben sollten, wenden Sie sich bitte an die Koordinatorin des Projekts, Natalie Rosenke, via kontakt@die-wahlpruefsteine.de oder 0151 54769916. Sie wird Sie gerne unterstützen.

Folgende Verbände und Initiativen beteiligen sich an dem Projekt „Die Wahlprüfsteine“:

- Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V.
- Amaro Drom e.V.
- Amaro Foro e.V.
- Antidiskriminierungsverband Deutschland
- Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) (wissenschaftliche Beratung)
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.
- Bundesvereinigung Trans* e.V.
- DaMigra e.V. - Dachverband der Migrantinnen*
- Deutscher Staatsbürgerinnen-Verband e.V.
- Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V.
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland
- Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.
- Jugendnetzwerk Lambda e.V.
- NETZWERK ARTIKEL 3
- Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.
- Katholische Studierende Jugend Berlin
- TransInterQueer e.V.
- Türkische Gemeinde in Deutschland

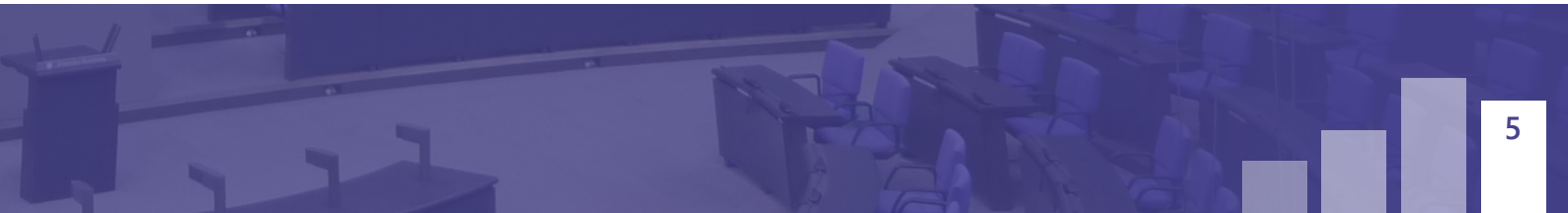
1. INHALTSVERZEICHNIS

1. POLITISCHES HANDELN 8

1.1 Mehrfache Staatsbürgerschaften . . . 8
1.2 Kommunalwahlrecht für alle Bürgerinnen* . . . 8
1.3 Wahlrecht für Menschen mit vollumfänglicher Betreuung . . . 8
1.4 Wahlrecht für Minderjährige . . . 9
1.5 Sozialrechtliche Gleichstellung für alle Unionsbürger*innen . . . 9
1.6 Partizipations- und Integrationsgesetz . . . 9
1.7 Alleinerziehende Mütter vor Armut schützen . . . 10
1.8 Ehegattensplitting . . . 10
1.9 Gemeinsame Adoption und Ehe für Alle . . . 10
1.10 Aufnahme der sexuellen Orientierung ins Grundgesetz . . . 11
1.11 Umsetzung der Istanbul-Konvention . . . 11
1.12 Reform des Transsexuellengesetzes . . . 11
1.13 Formloses Verfahren für Namens- und Geschlechtseintragsänderungen . . . 12
1.14 Verzicht auf Geschlechtszuordnung oder Einführung eines dritten Geschlechts . . . 12
1.15 Offenbarungsverbot durchsetzen . . . 12
1.16 Geschlechtliche Identität als Asylgrund anerkennen . . . 13
1.17 Westbalkanstaaten nicht mehr als sichere Herkunftsstaaten einstufen . . . 13
1.18 Anerkennung kumulativer Diskriminierung und Verfolgung als Asylgrund . . . 13
1.19 Bleiberecht für Angehörige von Geflüchteten . . . 14
1.20 Kontingentlösung für Rom*nja aus den Westbalkanstaaten . . . 14
1.21 Notwendiger Unterstützungsbedarf für Eingliederungshilfeleistung . . . 14
1.22 Einkommens- und Vermögensgrenzen bei behinderungsbedingten Unterstützungsleistungen . . . 15
1.23 Abschaffung des Zwangspoolens bei Assistenzbedarf . . . 15
1.24 Umgang mit Diversity und Antidiskriminierung im Vergaberecht berücksichtigen . . . 15

2. ARBEITSMARKT 16

2.1 Anonymisierte Bewerbungsverfahren . . . 16
2.2 Gender Pay Gap . . . 16
2.3 Anerkennung für soziale Berufe . . . 16
2.4 Recht auf Rückkehr aus der Teilzeit . . . 17
2.5 Frauen in Führungspositionen . . . 17
2.6 Frauen in Männer-dominierten Berufen . . . 17
2.7 Schutz vor sexueller Belästigung im Beruf . . . 18
2.8 Ausübung von Berufen in der Kirche . . . 18
2.9 Kirchenklausel . . . 18
2.10 Weiterbildung und Qualifizierung für ältere Migrantinnen* . . . 19
2.11 Stärkung von Frauen mit Fluchterfahrung . . . 19



2.12 Kopftuch bei privaten Arbeitgeber*innen . . . 19
2.13 Erweiterung des Zeitrahmens für die Arbeitssuche von Unionsbürger*innen . . . 20
2.14 Mehrfachdiskriminierung von Migrantinnen* auf dem Arbeitsmarkt . . . 20
2.15 Gewichtsdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt . . . 20
2.16 Gesellschaftliche Vielfalt in Unternehmen . . . 21

3. ÄMTER UND BEHÖRDEN 22

3.1 Angleichung des Diskriminierungsschutzes im staatlichen Bereich an den zivilrechtlichen Bereich . . . 22
3.2 Zielquoten für Personen mit Migrationshintergrund in Bundesbehörden . . . 22
3.3 Kopftuch in Bundesbehörden . . . 22
3.4 Beratung von Frauen mit Kopftuch in der Arbeitsagentur und Umgang mit diskriminierenden Arbeitgeber*innen . . . 23
3.5 Schutz von geflüchteten Frauen* in Geflüchtetenunterkünften . . . 23
3.6 Reformen innerhalb der Sicherheitsbehörden . . . 23
3.7 Diversitymanagement in der Justiz . . . 24

4. GESUNDHEITSSYSTEM 25

4.1 Barrierefreiheit im Gesundheitssystem . . . 25
4.2 Sprach- und Informationsbarrieren im Gesundheitssystem . . . 25
4.3 Sensibilisierung des medizinischen Personals bezüglich behinderter Frauen . . . 26
4.4 Verbot von geschlechtsverändernden Operationen ohne Einwilligung . . . 26
4.5 Gewichtsdiskriminierung im Gesundheitssystem . . . 26
4.6 Medizinische Ausstattung für die Versorgung dicker Menschen . . . 27
4.7 Abwägung von Nutzen und Schaden bei operativen Eingriffen zur Gewichtsreduktion . . . 27
4.8 Interessenunabhängige Forschung zu Gesundheit und Gewicht . . . 27

5. WOHNUNGSMARKT 28

5.1 Soziale Verdrängungsprozesse im städtischen Raum . . . 28
5.2 Freie Wohnortswahl für Menschen mit Behinderung . . . 28

6. DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IM AGG 29

6.1 Überarbeitung des AGG . . . 29
6.2 Erweiterung des Merkmalskataloges des AGG . . . 29
6.3 Erweiterung des AGG um das Merkmal Gewicht . . . 30
6.4 Aufnahme angemessener Vorkehrungen in das AGG . . . 30
6.5 Fristverlängerung im AGG . . . 30
6.6 Beweislasterleichterung . . . 31
6.7 Prozessstandschaft und Verbandsklagerecht . . . 31
6.8 Konkretisierung bzw. Erweiterung der Rechtsansprüche und Sanktionen im AGG . . . 32
6.9 Abschaffung von § 19 Abs. 3 . . . 32
6.10 Ausweitung des Mandats der ADS . . . 32
6.11 Finanzielle Ausstattung der ADS . . . 33

6.12 Ernennung der Leitung der ADS 33

7. BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE 34

7.1 Wohnortnahe und niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsstrukturen 34
7.2 Finanzierung des Aufbaus und der Entwicklung von Beratungsstrukturen 34
7.3 Institutionelle Förderung von Verbänden der Antidiskriminierungsarbeit 35
7.4 Beratungs- und Zufluchtsmöglichkeiten für von Gewalt betroffene behinderte Mädchen und Frauen . . 35

8. ÖFFENTLICHER UND POLITISCHER DISKURS 36

8.1 Öffentlichkeitsarbeit und Entscheidungsfindung innerhalb der Partei 36
8.2 Antidiskriminierungskommission als Kontrollorgan beim Bundestag 36
8.3 Leitkultur 37
8.4 Gesamtgesellschaftlicher Dialog zu Religiöser Vielfalt 37
8.5 Verständnis einer offenen, allen Religionen und Weltanschauungen gegenüber gleichermaßen fördernden Neutralität 38
8.6 Befürwortung einer Überarbeitung der Presseratsrichtlinie hinsichtlich der Nennung der ethnischen Herkunft von Personen 38
8.7 Enquete-Kommission zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention 39
8.8 Subtile Formen der Diskriminierung von Frauen 39
8.9 Aktionsplan gegen Trans*-Feindlichkeit 39
8.10 Stigmatisierung dicker Menschen im Kontext von Prävention 40
8.11 Sensibilisierung der Bevölkerung für Gewichtsdiskriminierung 40
8.12 Ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen 40
8.13 Einheitlicher Diskriminierungsschutz in Europa 41

9. WEITERE ANVISIERTE MASSNAHMEN 42

9.1 Diskriminierungsschutz anhand des Lebensalters 42
9.2 Diskriminierungsschutz anhand der Religion 42
9.3 Diskriminierungsschutz anhand des Geschlechts 42
9.4 Diskriminierungsschutz anhand der Geschlechtsidentität 43
9.5 Diskriminierungsschutz anhand der sexuellen Orientierung 43
9.6 Diskriminierungsschutz anhand der ethnischen Herkunft 43
9.7 Diskriminierungsschutz anhand von Behinderung oder Beeinträchtigung 43

10. IMPRESSUM 44

1. POLITISCHES HANDELN

1.1 MEHRFACHE STAATSBÜRGERSCHAFTEN

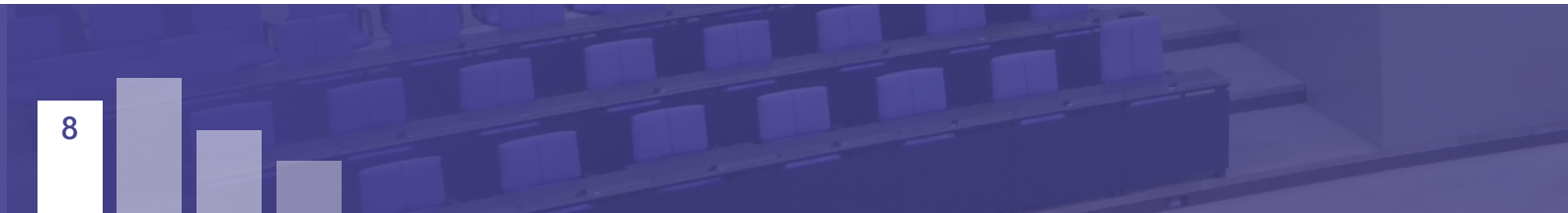
Unsere Gesellschaft ist vielfältig, viele Menschen vereinen in ihrer eigenen Identität mehrere Kulturen, Sprachen und Länder, weil bspw. sie selbst oder Familienangehörige nach Deutschland eingewandert sind. Befürworten Sie, dass Menschen in Deutschland auch weiterhin mehrere Staatsangehörigkeiten haben dürfen?

1.2 KOMMUNALWAHLRECHT FÜR ALLE BÜRGERINNEN*

Auf Bundes-, Landes-, Kommunal- und europäischer Ebene können uneingeschränkt nur Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit wählen. Seit 1992 dürfen Bürgerinnen* mit EU-Staatsangehörigkeit an Kommunalwahlen teilnehmen. Für sog. "Drittstaatenausländer" gilt dies jedoch nicht: Sie dürfen weder wählen, noch sich zur Wahl stellen lassen; ganz ungeachtet dessen, wie lange sie schon in Deutschland aufhalten, wieviel Steuern sie gezahlt haben, noch wie aktiv sie sich im gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Zusammenleben engagieren. Werden Sie im Grundgesetz die Grundlagen für ein Kommunalwahlrecht für alle Bürgerinnen* verankern?

1.3 WAHLRECHT FÜR MENSCHEN MIT VOLLUMFÄNGLICHER BETREUUNG

Von den Bundestags- und Europawahlen in Deutschland sind zurzeit ca. 85.000 Menschen ausgeschlossen, für die in allen Angelegenheiten eine Betreuung bestellt worden ist oder die im Zustand der Schuldunfähigkeit eine Straftat begangen haben und in der Forensik untergebracht sind. Planen Sie auch diesen Menschen die Teilnahme an bundesweiten Wahlen zu ermöglichen?



1.4 WAHLRECHT FÜR MINDERJÄHRIGE

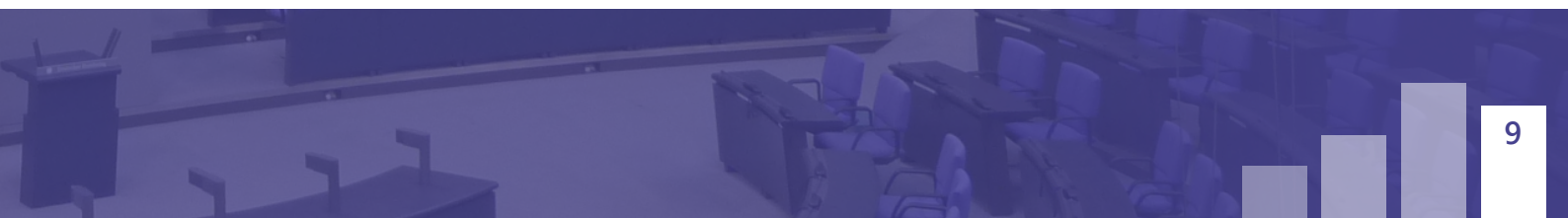
Die U18-Wahl gibt es seit 1996 und sie erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Zur Bundestagswahl 2013 waren knapp 200.000 Kinder und Jugendliche wählen. Diese drücken hiermit einen starken Wunsch zur Partizipation aus und wollen, dass ihre Stimme ernstgenommen und berücksichtigt wird. Planen Sie die Einführung eines Stimmrechts für Unter-18-Jährige bei Bundestagswahlen? Über welchen Weg nehmen Sie bis dahin die politischen Stimmen von Kindern und Jugendlichen wahr?

1.5 SOZIALRECHTLICHE GLEICHSTELLUNG FÜR ALLE UNIONSBÜRGER*INNEN

Mit dem 2016 verabschiedeten Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch werden Unionsbürger*innen im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft im Sozialrecht noch stärker benachteiligt. Die Tendenz zur Nichtgewährung von Leistungen war zuvor bereits durch die EuGH-Urteile „Dano" und „Alimanovic" verstärkt worden. Werden Sie sich für die sozialrechtliche Gleichstellung und besonders die Gewährleistung des menschenwürdigen Existenzminimums für alle Unionsbürger*innen, die sich in Deutschland aufhalten (unabhängig vom Zweck des Aufenthaltes), einsetzen?

1.6 PARTIZIPATIONS- UND INTEGRATIONSGESETZ

Die Möglichkeit, sich am politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben zu beteiligen und diese zu nutzen, stärkt das Gefühl von Zugehörigkeit und macht Engagement und Verantwortungsübernahme erst möglich. Werden Sie sich für ein Bundespartizipations- und Integrationsgesetz einsetzen? Wenn ja, was sollen die zentralen Inhalte sein?



1.7 ALLEINERZIEHENDE MÜTTER VOR ARMUT SCHÜTZEN

Alleinerziehende Mütter sind in Deutschland besonders häufig von Armut betroffen. Dies liegt daran, dass es ihnen oft schwerfällt, eine Arbeit zu finden, sie nicht die steuerlichen Vorteile voll ausschöpfen können, die Familien beanspruchen können und, wenn sie Arbeit haben, dann oft in der Teilzeitfalle stecken. Planen Sie, die Situation speziell für alleinerziehende Frauen zu verbessern und wenn ja, wie?

1.8 EHEGATTENSPLITTING

Beim Ehegattensplitting wird das Einkommen der Ehepartner*innen addiert, dann wird der Betrag halbiert und dieser Betrag wird als Grundlage für die Einkommensteuer genommen. Die berechnete Einkommensteuer wird am Ende wieder verdoppelt. So sparen Ehepartner Steuern. Aber: Das Ehegattensplitting wirkt sich häufig negativ auf die berufliche Situation der Frau aus, weil eine Entlastung durch Ehegattensplitting vor allem dann eintritt, wenn ein*e Partner*in weniger verdient. Dies ist häufig die Frau, die durch die Erziehung von Kindern zum Beispiel in Teilzeit arbeitet. Planen Sie, die Steuermodelle für Familien so neuzugestalten, dass sie einer Benachteiligung für den*die Ehepartner*in ausschließt?

1.9 GEMEINSAME ADOPTION UND EHE FÜR ALLE

Vor 23 Jahren wurde der Paragraph 175 des Strafgesetzbuches, der gleichgeschlechtliche Handlungen verbot, aufgehoben, was es homosexuellen Paaren ermöglichte, ohne gesetzliche Verbote oder Strafen mit ihren Partner*innen zusammen zu leben. Doch trotz allem sind homosexuelle Paare nicht in jeder Hinsicht gleichgestellt, denn ihnen wird unter anderem die Adoption von Kindern verwehrt. Wird es unter Ihrer Regierung die Gleichstellung der Partnerschaft homosexueller Paare in allen Belangen (z.B. Ehe oder Adoption) geben?

1.10 AUFNAHME DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG INS GRUNDGESETZ

In Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) werden verschiedene Merkmale grundrechtlich verankert, anhand derer Menschen nicht bevorzugt oder benachteiligt werden dürfen. Die sexuelle Orientierung ist hierbei nicht explizit genannt. Befürworten Sie die Aufnahme der sexuellen Orientierung in den Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 3 GG?

1.11 UMSETZUNG DER ISTANBUL-KONVENTION

Die Bundesregierung hat am 8. März 2017 – dem internationalen Frauenkampftag – angekündigt, mit der Ratifizierung der Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen* und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) zu beginnen. Die Konvention schreibt den Vertragsparteien die Erstellung allumfassender Maßnahmen zum Schutz, Verhütung, Verfolgung und Beendigung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt vor. Die Konvention richtet sich sowohl gegen Gewalt, die im Privaten erfahren wird, als auch gegen geschlechtsspezifische Gewalt im öffentlichen Raum. Mit welchen konkreten Maßnahmen werden Sie zur Umsetzung der Istanbul-Konvention beitragen? Inwiefern werden Migrantinnen*organisationen Teil der Umsetzung sein?

1.12 REFORM DES TRANSSEXUELLENGESETZES

Die Vorschriften des Transsexuellengesetzes beinhalten aus Sicht vieler Betroffener ein bevormundendes, diskriminierungsproduzierendes Verfahren. Inwieweit planen Sie das Transsexuellengesetz grundsätzlich zu reformieren und welche Änderungen erscheinen Ihnen hier notwendig?

1.13 FORMLOSES VERFAHREN FÜR NAMENS- UND GESCHLECHTSEINTRAGSÄNDERUNGEN

Trans* Menschen, die ihren Namen bzw. ihr Geschlecht ändern wollen, müssen heute ein kostspieliges gerichtliches Verfahren erdulden und bezahlen. Seit 2012 werden in etlichen Ländern Namens- und Geschlechtsänderungen in formlosen Verfahren selbstbestimmt am Standesamt auf Basis von Selbstauskunft geändert. Dies hat zu keinen gemeldeten Problemen geführt. Sind Sie bereit, ein solches Verfahren auch in Deutschland einzuführen?

1.14 VERZICHT AUF GESCHLECHTSZUORDNUNG ODER EINFÜHRUNG EINES DRITTEN GESCHLECHTS

Die Zuordnung des Geschlechts beim Standesamt stellt für trans* und inter* Menschen immer wieder ein Problem dar, da diese Geschlechtszuordnung häufig nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität übereinstimmt. Sind Sie bereit, hierbei und bei anderen staatlichen Formularen ein drittes Geschlecht zuzulassen oder gar auf die Eintragung des Geschlechts zu verzichten?

1.15 OFFENBARUNGSVERBOT DURCHSETZEN

Das heutige Transsexuellengesetz enthält in § 5 zwar ein Offenbarungsverbot, aber in der Praxis geht dies oft nicht weit genug bzw. hat eine große Rechtsunsicherheit produziert. Dies führt immer wieder dazu, dass trans* Menschen doch gezwungen sind, ihren Trans*-Hintergrund zu offenbaren. Sind Sie bereit, den Schutz der Privatsphäre von trans* Personen besser zu gewährleisten?

1.16 GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT ALS ASYLGRUND ANERKENNEN

Viele trans* Menschen erfahren in ihren Heimatländern Verfolgung oder Bedrohung. Sind Sie bereit, staatliche und nicht-staatliche Verfolgung von Menschen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität und/oder ihres geschlechtlichen Ausdrucks (auch jenseits von sogenannten „sicheren Herkunftsstaaten“) als Asylgrund anzuerkennen?

1.17 WESTBALKANSTAATEN NICHT MEHR ALS SICHERE HERKUNFTSSTAATEN EINSTUFEN

2014 und 2015 wurden die Westbalkanstaaten (Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien, Kosovo) als „sicher“ eingestuft. Dies hat weitreichende Konsequenzen insbesondere für Rom*nja, die derzeit in Deutschland Asyl suchen sowie Menschen, die bereits seit Jahren in Deutschland leben. Werden Sie sich für die Abschaffung der Einstufung der Westbalkanstaaten als „sichere Herkunftsstaaten“ einsetzen?

1.18 ANERKENNUNG KUMULATIVER DISKRIMINIERUNG UND VERFOLGUNG ALS ASYLGRUND

2011 wurde durch die Übernahme der Qualifikationsrichtlinie 2011/95/EU in § 3 des Asylgesetzes ein neuer Verfolgungsbegriff etabliert. Werden Sie sich für die Umsetzung dieser EU-Richtlinie einsetzen, welche auch die Anerkennung kumulativer Diskriminierung und Verfolgung durch nichtstaatliche Akteure als Fluchtgrund bei Anträgen auf Asyl vorsieht?

1.19 BLEIBERECHT FÜR ANGEHÖRIGE VON GEFLÜCHTETEN

Aus Deutschland werden derzeit Menschen abgeschoben, die als Kinder von Geflüchteten hier geboren wurden. Auch Angehörige von Geflüchteten, deren Asylgründe nicht anerkannt wurden, werden abgeschoben, obwohl Deutschland ihr Lebensmittelpunkt ist und der Ort, an dem ihre Familie lebt. Dadurch werden Familien auseinandergerissen. Befürworten Sie die Abschaffung des Duldungsstatus beziehungsweise die Einführung eines Bleiberechts/ einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis I) für Kinder von Geflüchteten, die in Deutschland geboren wurden und II) für Angehörige von Geflüchteten?

1.20 KONTINGENTLÖSUNG FÜR ROM*NJA AUS DEN WESTBALKANSTAATEN

Die Kontingentlösung für Jüd*innen aus der ehemaligen Sowjetunion beinhaltet ein Einwanderungs- und Bleiberecht ohne zahlenmäßige Obergrenze. Wird sich Ihre Partei für eine solche Kontingentlösung für Rom*nja aus den Westbalkanstaaten einsetzen?

1.21 NOTWENDIGER UNTERSTÜTZUNGSBEDARF FÜR EINGLIEDERUNGSHILFELEISTUNG

Bei dem neuen Bundesteilhabegesetz war zwischenzeitlich geplant, dass in Zukunft lediglich diejenigen Anspruch auf eine Eingliederungshilfe haben, die in mindestens 5 von 9 Lebensbereichen einen erheblichen Unterstützungsbedarf haben. Der Punkt wurde jedoch nicht in das endgültige Gesetz übernommen. Werden Sie sich dafür einsetzen, dass die Zugangsbestimmung für den Erhalt von Eingliederungshilfeleistungen für behinderte Menschen in Zukunft nicht verschlechtert werden?

1.22 EINKOMMENS- UND VERMÖGENSGRENZEN BEI BEHINDERUNGSBEDINGTEN UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

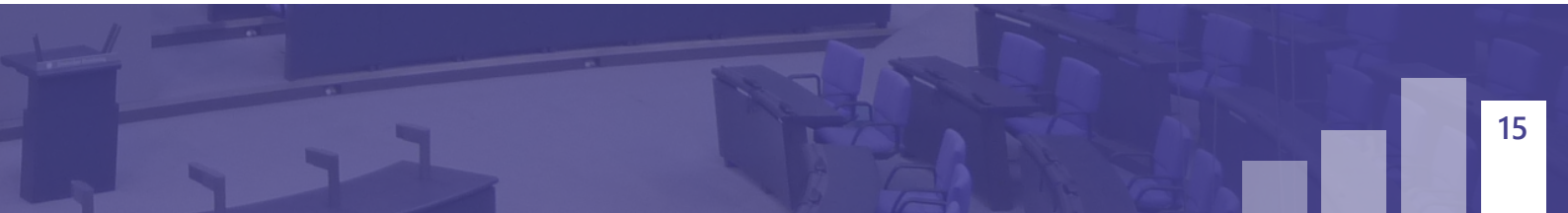
Für Menschen mit Behinderungen ist es kaum möglich, ein Haus oder eine Eigentumswohnung zu erwerben, da ihnen für behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen Einkommen und Vermögen angerechnet werden. Werden Sie dafür sorgen, dass behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen als Nachteilsausgleiche unabhängig von Einkommen und Vermögen erbracht werden?

1.23 ABSCHAFFUNG DES ZWANGSPOOLENS BEI ASSISTENZBEDARF

Das Bundesteilhabegesetz sieht vor, dass zur Einsparung von Kosten mehrere Menschen mit Behinderung gemeinsam eine Assistenz in Anspruch nehmen können. Dies kann freiwillig geschehen, jedoch sieht das neue Gesetz vor, dass die Betroffenen auch gegen ihren Willen dazu gezwungen werden können, sich Leistungen mit anderen Personen zu teilen. Werden Sie dieses sogenannte Zwangspoolen wieder abschaffen?

1.24 UMGANG MIT DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG IM VERGABERECHT BERÜCKSICHTIGEN

Im Rahmen des Vergaberechts spielen Diversity und Antidiskriminierung bislang keine Rolle. Als auftragsvergebende Stelle hat der Staat die Möglichkeit, grundsätzliche Mindeststandards einzufordern bzw. als Kriterium bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Setzen Sie sich dafür ein, im Vergaberecht festzuschreiben, dass Auftragnehmende I) sich dazu verpflichten, das geltende Gleichbehandlungsrecht zu achten und auch gegenüber Dritten durchzusetzen sowie II) konkrete Maßnahmen nachzuweisen, die der Beseitigung bestehender Nachteile und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit und Diversity über die gesamte Laufzeit des Vertrages dienen?



2. ARBEITSMARKT

2.1 ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Der Name (ob etwa türkisch oder deutsch klingend) hat neben anderen Merkmalen nachweislich Auswirkung darauf, ob Bewerber*innen für ein Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Setzen Sie sich für die standardmäße Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren ein?

2.2 GENDER PAY GAP

In Deutschland wird die Arbeit von Frauen und Männern nicht gleichwertig bezahlt. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied lag 2014 im unbereinigten Gender Pay Gap, in dem typische „Frauenberufe" mit „Männerberufen" verglichen werden, bei 27%. In Berufen, die üblicherweise von Männern besetzt werden, bei 13%. Bereinigt liegt der Gender Pay Gap durchschnittlich bei ca. 2 - 7%. Wie planen Sie sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in Deutschland einzusetzen?

2.3 ANERKENNUNG FÜR SOZIALE BERUFE

In Deutschland sind die sozialen Berufe (z.B. in der Pflege), die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, weiterhin von niedrigen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen, begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten, unzureichender Ausbildung und wenig gesellschaftlicher Anerkennung gekennzeichnet. Welche Maßnahmen planen Sie, um die Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen zu verbessern, etwa in dem Mindestgehälter gesteigert und Kurzzeitarbeit minimiert wird?

2.4 RECHT AUF RÜCKKEHR AUS DER TEILZEIT

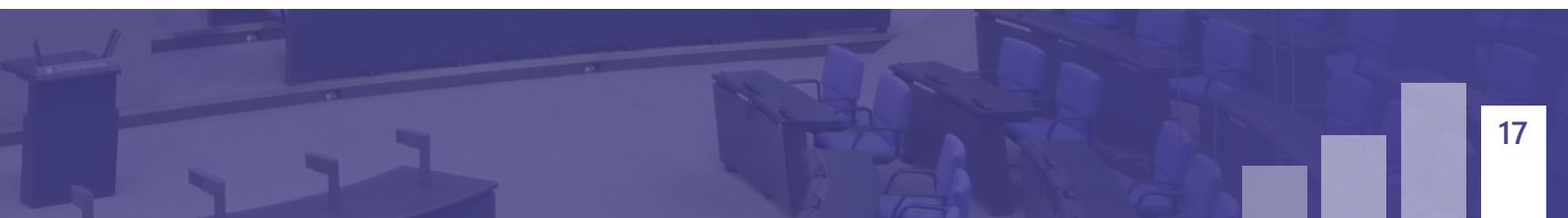
Wegen der Erziehung von Kindern, gehen Frauen in ihrem Beruf oftmals in Teilzeit. Es gibt aber keine gesetzliche Regelung, die Arbeitnehmer*innen ein Recht einräumt, bei ihren Arbeitgeber*innen in eine Vollzeittätigkeit zurückzukehren. Planen Sie das Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit im Arbeitsrecht zu verankern?

2.5 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Weil Frauen durch die Erziehung von Kindern oft in die Teilzeitfalle geraten, gelangen sie seltener in Führungspositionen, andere Gründe dafür sind die Nicht-Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass Frauen, wegen eines tradierten Rollenbildes oft nicht zugetraut wird, sich durchsetzen zu können, dass Frauen ihren Führungsanspruch aus Angst vor Anfeindungen oft nicht adäquat äußern können etc. Was planen Sie, um Frauen dabei zu stärken, in Führungspositionen zu gelangen?

2.6 FRAUEN IN MÄNNER-DOMINIERTEN BERUFEN

In Berufen im IT-Bereich, im Ingenieurswesen, Baugewerbe oder bei den Historiker*innen, ist der Anteil von Frauen immer noch sehr niedrig und oft sind Frauen auf Konferenzen sowie Messen kaum sichtbar. Dies führt dazu, dass Frauen kaum ermutigt werden, sich diese Berufe zuzutrauen und einen solchen Beruf zu wählen. Wie planen Sie, Frauen in männer-dominierten Berufen zu stärken und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen?



2.7 SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM BERUF

Unter anderem in pflegenden Berufen, wie dem der*des Krankenpfleger*in oder Altenpfleger*in sind Frauen häufig Opfer von sexuellen Übergriffen, die zum Teil subtil, zum Teil aggressiv und offen sind. Nicht immer erhalten die Frauen hier Unterstützung durch ihre Arbeitgeber*innen. Was planen Sie gegen sexuelle Belästigungen im Beruf zu tun?

2.8 AUSÜBUNG VON BERUFEN IN DER KIRCHE

In einigen Kirchen unterschiedlicher Denominationen und Konfessionen sind Frauen immer noch von der Ausübung bestimmter Tätigkeiten ausgeschlossen, können z.B. nicht Pfarrerin werden oder in Führungspositionen gelangen. Handelt es sich aus Ihrer Sicht hierbei um Diskriminierung? Wenn ja, was planen sie dagegen zu unternehmen?

2.9 KIRCHENKLAUSEL

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz räumt Religionsgemeinschaften einen weiten Spielraum bei ihrer Einstellungspolitik ein (Kirchenklausel). Über den Verkündigungsbereich hinaus ist dies umstritten. Vor allem, da davon viele Arbeitsplätze betroffen sind und nicht danach gehandelt wird, wenn es dem Arbeitgeber Vorteile (Fachpersonal) bringt. Werden Sie sich dafür einsetzen, dass dieses Recht der Tendenzbetriebe auf den Verkündigungsbereich beschränkt und das AGG entsprechend geändert wird?

2.10 WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG FÜR ÄLTERE MIGRANTINNEN*

Nicht zuletzt durch die Digitalisierung werden viele Migrantinnen* auf dem Arbeitsmarkt abgehängt. Älteren Migrantinnen* fehlt der Zugang zur Weiterbildung und die damit zusammenhängende Qualifizierung. Bei dem ohnehin schon geringen Angebot der Weiterbildung wird der Bedarf von älteren Frauen* und alleinerziehenden Müttern* mit Migrationsgeschichte nicht bedacht. Planen Sie Qualifizierungsangebote im Bereich der Digitalisierung auszubauen, die sich speziell auch an ältere Migrantinnen* richten?

2.11 STÄRKUNG VON FRAUEN MIT FLUCHTERFAHRUNG

Frauen, die aus Ländern, wie Syrien, dem Irak oder Äthiopien geflohen sind, hatten oft nicht die Chance eine umfassende Schulbildung zu erwerben. Dies zwingt sie, auch in Deutschland in eine Abhängigkeit von ihrer*ihrem Partner*in oder macht es schwierig für sie, sich als alleinstehende Frau in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Was planen Sie speziell für die Förderung von geflohenen Frauen zu tun? Inwieweit sind diese Maßnahmen abhängig von der Bleibeperspektive der Frauen?

2.12 KOPFTUCH BEI PRIVATEN ARBEITGEBER*INNEN

Der Europäische Gerichtshof hat im März dieses Jahres unter eng definierten Bedingungen ein Kopftuchverbot in der Privatwirtschaft für zulässig erklärt. Durch die fehlende inhaltliche Differenzierung in der Berichterstattung hat dies bei einigen Arbeitgeber*innen zu dem Trugschluss geführt, dass jedwede Ablehnung einer Bewerberin aufgrund ihres Kopftuches keinen Verstoß gegen das AGG darstellt. Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um Arbeitgeber*innen über die Rechtslage aufzuklären? Planen Sie konkrete Maßnahmen, um kopftuchtragende Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu fördern oder um ihre Diskriminierung abzubauen? Wenn ja, welche?

2.13 ERWEITERUNG DES ZEITRAHMENS FÜR DIE ARBEITSSUCHE VON UNIONSBÜRGER*INNEN

Die letzten Änderungen des Freizügigkeitsgesetzes sehen vor, dass Unionsbürger*innen sich zum Zweck der Arbeitssuche maximal 6 Monate in Deutschland aufhalten dürfen – eine Zeit in der es auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum möglich ist, eine Stelle zu finden. Wenn die Unionsbürger*innen keinen anderen Freizügigkeitszweck vorweisen können, droht ihnen die Aberkennung der Freizügigkeit durch die Ausländerbehörde. Werden Sie sich dafür einsetzen, die Begrenzung des Zeitrahmens für die Arbeitssuche von Unionsbürger*innen (FreizügG) zu verlängern oder die Zeitbeschränkung ganz aufzuheben?

2.14 MEHRFACHDISKRIMINIERUNG VON MIGRANTINNEN* AUF DEM ARBEITSMARKT

Migrantinnen* erfahren auf dem Arbeitsmarkt Mehrfachdiskriminierungen: Sie werden nicht nur durch den Gender Pay Gap sondern auch anhand ihrer Herkunft benachteiligt. Bei geflüchteten Frauen* wird die Situation häufig noch durch die unklare Bleibeperspektiven verschlimmert. Wie haben Sie vor, diese Mehrfachdiskriminierungen am Arbeitsplatz und vor allem bei der Arbeitssuche zu bekämpfen? II) Welche Maßnahmen planen Sie gegen das daraus resultierende höhere Risiko von Altersarmut?

2.15 GEWICHTSDISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Dicke Menschen haben bei gleicher Qualifikation und Leistungsfähigkeit erheblich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsleben als dünne. Inwieweit planen Sie, sich gegen Gewichtsdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsleben einzusetzen?

2.16 GESELLSCHAFTLICHE VIELFALT IN UNTERNEHMEN

Welche Maßnahmen planen Sie, damit die gesellschaftliche Vielfalt sich auch in Firmen widerspiegelt und positiv bewertet wird?

3. ÄMTER UND BEHÖRDEN

3.1 ANGLEICHUNG DES DISKRIMINIERUNGSSCHUTZES IM STAATLICHEN BEREICH AN DEN ZIVILRECHTLICHEN BEREICH

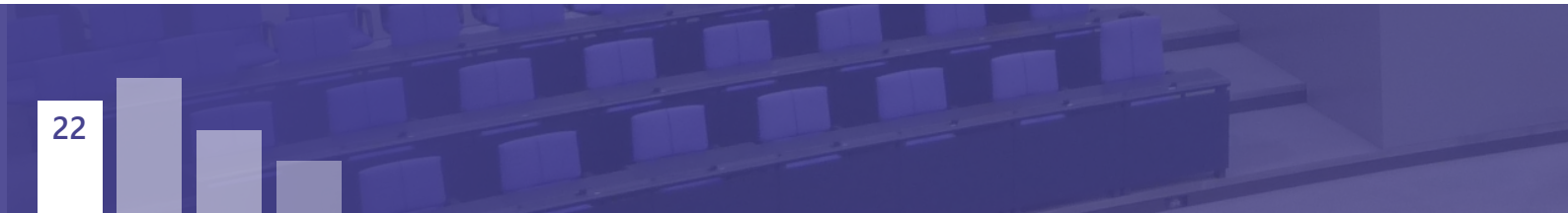
Aktuell haben Betroffene rechtlich eine stärkere Position, wenn die Diskriminierung von anderen Bürger*innen ausgeht als wenn sie auf staatlichem Handeln beruht. Gegenüber dem Staat haben sie keinen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz und es gibt keine Regelung der Beweislasterleichterung. Inwiefern planen Sie den rechtlichen Diskriminierungsschutz für den Bereich des staatlichen Handelns an das Niveau im zivilrechtlichen Bereich anzugleichen?

3.2 ZIELQUOTEN FÜR PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN BUNDESBEHÖRDEN

Menschen mit eigener bzw. familiärer Migrationsbiografie sind in politischen Parteien sowie in der öffentlichen Verwaltung massiv unterrepräsentiert. I) Haben Sie entsprechende Zielquoten bereits in ihrer Partei? Wenn nein, planen Sie die Einführung von Zielquoten? II) Befürworten Sie Zielquoten für Personen mit eigener bzw. familiärer Migrationsbiografie in den Bundesbehörden?

3.3 KOPFTUCH IN BUNDESBEHÖRDEN

In jüngster Zeit wird wieder verstärkt über religiös motivierte Bekleidung von muslimischen Frauen diskutiert. Dies hat in der Vergangenheit zu gesetzlichen Kopftuchverboten im öffentlichen Dienst und auch darüber hinaus zur Diskriminierung auf dem privaten Arbeitsmarkt geführt. Planen Sie ein Gesetz, durch das Frauen mit Kopftuch (das Gesicht ist nicht bedeckt) der Zugang zu Berufen im öffentlichen Dienst verwehrt oder erschwert wird?



3.4 BERATUNG VON FRAUEN MIT KOPFTUCH IN DER ARBEITSAGENTUR UND UMGANG MIT DISKRIMINIERENDEN ARBEITGEBER*INNEN

Immer wieder berichten kopftuchtragende Frauen, dass einzelne Mitarbeiter*innen der Bundesagentur für Arbeit ihnen raten, ihr Kopftuch in der Bewerbungsphase auszuziehen und es erst nach einem unterschriebenen Arbeitsvertrag wieder zu tragen. Dies wird teilweise damit gerechtfertigt, dass sich so ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen würden und Arbeitgeber*innen mitunter gezielt nach Bewerberinnen ohne Kopftuch fragen. Werden Sie Maßnahmen ergreifen, welche die Mitarbeiter*innen der Bundesagentur für Arbeit über die Rechtslage informieren und sie darauf verpflichten, (1) ihren Kundinnen keinen Verzicht auf grundgesetzlich gewährte Rechte nahe zu legen und sie darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um Diskriminierung handelt? (2) Arbeitgeber*innen auf die Rechtswidrigkeit ihres Anliegens hinzuweisen und ihnen gegenüber die Rechtslage deutlich und nachdrücklich zu vertreten?

3.5 SCHUTZ VON GEFLÜCHTETEN FRAUEN* IN GEFLÜCHTETENUNTERKÜNFTEN

Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte kämpfen in einem skandalösen Maße mit desolaten Lebensbedingungen und mit sexuellen und rassistischen Übergriffen in Flüchtlingsunterkünften, die von weißen Deutschen genauso wie von Geflüchteten verübt werden. Daraus resultieren für die betroffenen Frauen* Angstzustände und Suizidgedanken. Welche Maßnahmen werden getroffen, um die Grund- und Menschenrechte von geflüchteten Frauen zu wahren?

3.6 REFORMEN INNERHALB DER SICHERHEITSBEHÖRDEN

Die Aufdeckung der NSU-Mordserie war insbesondere für die türkeistämmige Bevölkerung ein Schock und die Lücken in der Aufklärung der Morde und bzgl. der Verwicklungen der einzelnen Verfassungsschutz-Behörden machen das Vertrauen in die deutschen Sicherheitsbehörden äußerst fragil. Sollte es Ihrer Meinung nach grundlegende Reformen im Bundesamt für Verfassungsschutz und / oder den Strukturen der Sicherheitsbehörden um institutionellen Rassismus vorzubeugen geben?

3.7 DIVERSITYMANAGEMENT IN DER JUSTIZ

Die Notwendigkeit, für verschiedene Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren und vielfältige Erfahrungshintergründe gleichwertig in einer Institution zu repräsentieren sind Herausforderungen, denen sich auch die Justiz stellen muss. Aktuell ist das noch nicht flächendeckend der Fall und kann in Verfahren zu Einseitigkeiten und einer Reproduktion von Diskriminierung führen. Gleichzeitig gibt es Ansätze, etwa im Bereich der Strafjustiz, die Diversitykompetenz und fachliche Auseinandersetzung etwa mit Rassismus zu stärken und entsprechende Inhalte in den Aus- und Fortbildungsstrukturen zu verankern. Inwiefern und wie planen Sie, Diversitymanagement als Organisationsentwicklungsstrategie und die fachliche Auseinandersetzung mit den im AGG genannten Merkmalsbereichen im Bereich der Justiz zu befördern?

4. GESUNDHEITSSYSTEM

4.1 BARRIEREFREIHEIT IM GESUNDHEITSSYSTEM

Die gesundheitliche Regelversorgung behinderter Frauen ist durch fehlende barrierefreie Praxen oft nicht gewährleistet. Besonders problematisch ist der Mangel an gynäkologischen Praxen, die über geeignete Behandlungsstühle und eine rollstuhlgerechte Toilette verfügen. Werden Sie für niedergelassene Ärzt*innen Anreize schaffen, um in Zukunft ein flächendeckendes Netz an barrierefreien Praxen zu gewährleisten?

4.2 SPRACH- UND INFORMATIONSBARRIEREN IM GESUNDHEITSSYSTEM

Insbesondere Geflüchtete, aber auch Menschen mit Migrationsgeschichte insgesamt, machen im Gesundheitssystem immer wieder die Erfahrung, dass ihnen nicht angemessen geholfen werden kann. Sprach- und Informationsbarrieren sowie eine mangelnde Diskriminierungs- und Kultursensibilität erschweren einen gleichberechtigten Zugang. Mit welchen Maßnahmen werden sie den gleichberechtigten Zugang zum Gesundheitswesen garantieren?

4.3 SENSIBILISIERUNG DES MEDIZINISCHEN PERSONALS BEZÜGLICH BEHINDERTER FRAUEN

Im Umgang mit behinderten Frauen in der gesundheitlichen Versorgung ist zu beklagen, dass auf die spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe nicht adäquat eingegangen wird. In den Curricula zur Aus- und Fortbildung von medizinischen Fachkräften sind Lehrinhalte zum Thema Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen nicht enthalten. Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um hier auf eine Bewusstseinsbildung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention hinzuwirken?

4.4 VERBOT VON GESCHLECHTSVERÄNDERNDEN OPERATIONEN OHNE EINWILLIGUNG

Noch immer werden in Deutschland geschlechtsverändernde Operationen an Inter*-Kindern durchgeführt. Werden Sie einem Verbot von geschlechtsverändernden Operationen an Inter* ohne deren ausdrücklichen Wunsch, Zustimmung und vorherige ausführliche Information über deren Folgen zustimmen?

4.5 GEWICHTSDISKRIMINIERUNG IM GESUNDHEITSSYSTEM

Gewichtsdiskriminierung geht in hohem Maße von Angestellten im Gesundheitswesen (Ärzt*innen, Pflegepersonal sowie Berater*innen) aus. Häufig wird dicken Menschen wegen ihres Gewichts die Behandlung verweigert oder es werden durch den ausschließlichen Fokus auf das Gewicht Fehldiagnosen gestellt. Was werden Sie tun, um eine qualitativ hochwertige Behandlung dicker Menschen sicherzustellen?

4.6 MEDIZINISCHE AUSSTATTUNG FÜR DIE VERSORGUNG DICKER MENSCHEN

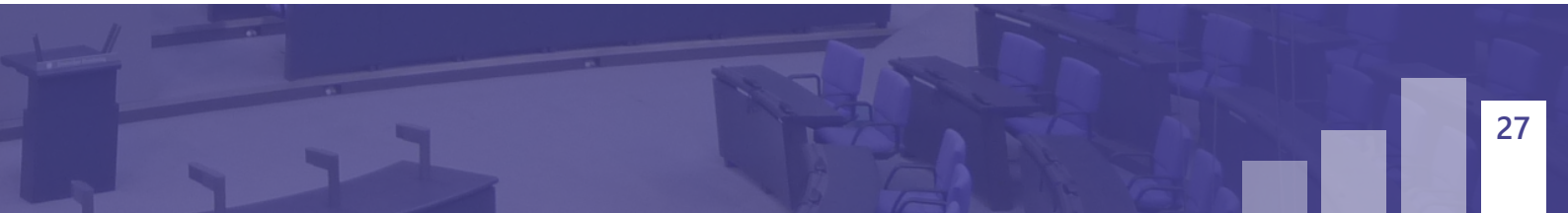
Die Ausstattung vieler Gesundheitseinrichtungen ist für die Versorgung hochgewichtiger Menschen ungeeignet: So fehlen in Krankenhäusern beispielsweise entsprechend belastbare Betten und in Arztpraxen für die Blutdruckmessung geeignete Manschetten, was zu Messfehlern führt. Einige Diagnoseverfahren, wie die Magnetresonanztomographie (MRT) oder die Computertomographie (CT), stehen hochgewichtigen Patient*innen nicht zur Verfügung, da die Geräte unterdimensioniert sind. Was werden Sie tun, um die gesundheitliche Versorgung hochgewichtiger Menschen sicherzustellen?

4.7 ABWÄGUNG VON NUTZEN UND SCHADEN BEI OPERATIVEN EINGRIFFEN ZUR GEWICHTSREDUKTION

Immer häufiger werden dicken Menschen Magen-Operationen als probates Mittel zur Gewichtsreduktion nahegelegt. Die Risiken und Nebenwirkungen werden hierbei oft verharmlost und unerreichbare Ziele als nachhaltig erreichbar dargestellt. Darüber hinaus wird mit zusätzlichen Vorteilen wie einer dauerhaften Verbesserung der Blutzuckerwerte geworben, obwohl selbst die Deutsche Diabetes Gesellschaft die wissenschaftliche Datenlage für eine solche Aussage als unzureichend betrachtet. Wie werden Sie verhindern, dass Magen-Operationen verharmlost und aus finanziellen Interessen der Anbieter heraus ohne seriöse Abwägung von Nutzen und Schaden empfohlen werden?

4.8 INTERESSENUNABHÄNGIGE FORSCHUNG ZU GESUNDHEIT UND GEWICHT

Viele Studien zum Thema hohes Gewicht werden von Unternehmen finanziert, deren Produkte auf eine Gewichtsreduktion abzielen. Dadurch stehen meist nur bestimmte Aspekte im Fokus; Fragen wie die nach den langfristigen positiven, aber auch negativen Auswirkungen von Gewichtsreduktion oder nach der Möglichkeit, mit hohem Gewicht gesund zu leben, werden so gut wie nie beforscht. Inwieweit planen Sie vorurteilsfreie und interessen-unabhängige Forschung im Bereich Gesundheit und Gewicht zu unterstützen, die sich auch diesen Fragen widmet?



5. WOHNUNGSMARKT

5.1 SOZIALE VERDRÄNGUNGSPROZESSE IM STÄDTISCHEN RAUM

Durch Gentrifizierungsprozesse in den Städten und Verdrängung in die Stadtrandgebiete entstehen soziale Ausschlüsse, von denen Menschen mit geringem Einkommen besonders betroffen sind. Welche Maßnahmen planen Sie, um sozialräumlicher Ausgrenzung zu begegnen? Welche Maßnahmen planen sie gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

5.2 FREIE WOHNORTSWAHL FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Aus Kostengründen wird Menschen mit Behinderung immer wieder das Recht der freien Wahl ihres Wohnortes und der Wohnform vorenthalten, so dass Betroffene des Öfteren in Sonderformen der Unterbringung statt in der eigenen Wohnung leben. Inwieweit planen Sie das Recht der freien Wahl des Wohnorts auch für alle Menschen mit Behinderungen sicherzustellen?

6. DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IM AGG

6.1 ÜBERARBEITUNG DES AGG

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat 2016 eine umfangreiche Evaluation des AGG vorgelegt und an verschiedenen Stellen Änderungen empfohlen. Die Forderung nach einer Novellierung des AGG wird von vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen, die tagtäglich mit dem AGG arbeiten geteilt und unterstützt. Unterstützen Sie die Forderung nach einer Überarbeitung des AGG in der kommenden Legislaturperiode?

6.2 ERWEITERUNG DES MERKMALSKATALOGES DES AGG

Aktuell schützt das AGG vor Diskriminierung aus sechs Gründen. Über diese Merkmale hinaus gibt es weitere bedeutsame gesellschaftlich bedeutsame Gruppenzugehörigkeiten bzw. -zuschreibungen, die eng mit Teilhabe verknüpft sind. So ist insbesondere, aber nicht alleinig die soziale Herkunft bzw. der soziale Status mit einem hohen Diskriminierungsrisiko in zentralen Lebensbereiche wie Bildung, Zugang zu Wohnraum und Dienstleistungen etc. verbunden. Inwiefern sehen Sie die Notwendigkeit den Diskriminierungsschutz über die aktuell benannten sechs Gründe hinaus zu erweitern? Befürworten Sie eine Ergänzung der aktuellen Liste (wenn ja, um welche Gründe) oder die Einführung eines offenen Merkmalskatalogs?

6.3 ERWEITERUNG DES AGG UM DAS MERKMAL GEWICHT

Gewichtsdiskriminierung ist eine der am häufigsten auftretenden Diskriminierungen in Deutschland. Gleichzeitig wird "Gewicht" nicht als Diskriminierungsmerkmal vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst. Inwieweit planen Sie, das Merkmal "Gewicht" ins AGG aufzunehmen und mit welcher Formulierung: "Gewicht" als explizit genannte Kategorie oder subsumiert unter eine Kategorie "äußeres Erscheinungsbild"?

6.4 AUFNAHME ANGEMESSENER VORKEHRUNGEN IN DAS AGG

Die UN-Behindertenrechtskonvention versteht unter angemessenen Vorkehrungen „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können". Werden Sie sich dafür einsetzen, eine Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen auch in das AGG aufzunehmen?

6.5 FRISTVERLÄNGERUNG IM AGG

Die Beratungspraxis zeigt: eine zweimonatige Frist zur Anmeldung der Ansprüche ist zu kurz. Betroffene brauchen mehr Zeit, um ihre Erwartungen und Ziele zu klären, alle notwendigen Informationen zusammen zu tragen, vermittelnde Konfliktlösungen zu suchen und eine angemessene rechtliche Vertretung zu finden. Nach Abwägung auch der Interessen der potentiell beklagten Seite und dem Blick auf vergleichbare Regelungen in anderen Rechtsbereichen erscheint eine Ausweitung der Frist auf 6 Monate angemessen. Inwiefern unterstützen Sie eine Ausweitung der Frist zur Anmeldung der Ansprüche nach § 15 und § 21 auf 6 Monate?

6.6 BEWEISLASTERLEICHTERUNG

Betroffene müssen eine Diskriminierung vor Gericht durch Indizien glaubhaft machen, nicht beweisen. Diese Beweislasterleichterung ist zentral für die Wirksamkeit des AGG. Gleichzeitig sind die der Reichweite der Beweislasterleichterung und die Anforderungen an die Indizien umstritten. Inwiefern sehen Sie einen Handlungsbedarf bezüglich der Beweislastregelung? Wie wollen Sie eine wirksame Regelung sicherstellen?

6.7 PROZESSSTANDSCHAFT UND VERBANDSKLAGERECHT

Das AGG ist aktuell nur anwendbar, wenn Betroffene selbst Klage führen. Die Praxis zeigt: die damit einhergehende emotionale, finanzielle und zeitliche Belastung können oder wollen viele Betroffene nicht tragen, obwohl sie sich eine Veränderung wünschen. Dies gilt insbesondere für Menschen in prekären Lebenssituationen, etwa Geflüchtete oder Schwangere, und in zentralen Lebensbereichen, wie etwa beim Zugang zu Wohnen oder Arbeit. Die Prozessstandschaft (das Abtreten individueller Rechtsansprüche an einen klageführenden Verband) und das Verbandsklagerecht (ein Verband führt Klage unabhängig von konkret Betroffenen) sind Möglichkeiten, das Gleichbehandlungsgebot einzufordern und Betroffene zugleich entscheidend zu entlasten. Aus dem Umwelt-, Verbraucherschutz- sowie Behindertenrecht liegen Erfahrungen mit diesen Instrumenten vor. Inwiefern planen Sie, die Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht in das AGG aufzunehmen?

6.8 KONKRETISIERUNG BZW. ERWEITERUNG DER RECHTSANSPRÜCHE UND SANKTIONEN IM AGG

Die europäischen Vorgaben für das AGG formulieren, dass Sanktionen wirksam und abschreckend sein sollen. Sie sollen Beklagte von zukünftigen Verstößen abhalten und Dritte zu einem rechtskonformen Verhalten motivieren. Das AGG nimmt die Regelungen der Rechtsansprüche im AGG ist bezüglich der abschreckenden Wirkung unbestimmt. In der Rechtsprechung wird dieser Aspekt regelmäßig zu wenig beachtet. Inwiefern planen Sie eine Konkretisierung bzw. Erweiterung der Rechtsansprüche und Sanktionen im Sinne einer abschreckenden Wirkung?

6.9 ABSCHAFFUNG VON § 19 ABS. 3

Das AGG formuliert in § 19 Abs. 3 eine Ausnahme von Gleichbehandlungsgebot für die Vermietung von Wohnraum, wenn dadurch sozial stabile Bewohner- und Siedlungsstrukturen geschaffen würden. Diese Ausnahme bezieht sich ausschließlich auf positive Maßnahmen zum Abbau bestehender Diskriminierung, die bereits an anderer Stelle im AGG ausreichend geregelt sind. In der Praxis ist das genaue Gegenteil zu beobachten. Der Absatz zu stabilen Wohnstrukturen wird von Vermieter*innen als Erlaubnis für Diskriminierungen missverstanden und benachteiligt Menschen vor allem aufgrund ihrer Herkunft, Sprache und/oder Religion statt ihnen eine bessere Teilhabe zu ermöglichen. Inwiefern teilen Sie diese Einschätzung zu § 19 Abs. 3 AGG? Befürworten Sie eine Streichung?

6.10 AUSWEITUNG DES MANDATS DER ADS

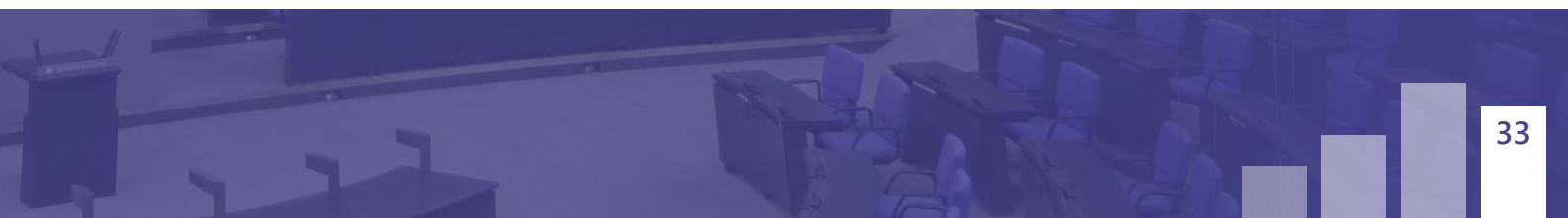
Das Mandat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zur Unterstützung von Betroffenen ist aktuell auf allgemeine Auskünfte zum AGG und das Ersuchen von Stellungnahmen mit dem Ziel einer gütlichen Einigung begrenzt. In anderen europäischen Ländern bieten vergleichbare Stellen Ratsuchenden auch eine explizite Rechtsberatung an und führen Klagen mit übergeordneter juristischer oder gesellschaftlicher Bedeutung. Wie bewerten Sie die Handlungsmöglichkeiten der ADS und wie stehen Sie zu der Forderung das Mandat der ADS im Sinne von Betroffenen zu erweitern?

6.11 FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER ADS

Die ADS soll als zentrale Anlaufstelle Betroffene mit konkreten Anliegen unterstützen, thematische Forschung initiieren, die Öffentlichkeit informieren und mit zivilgesellschaftlichen Akteuren zusammenarbeiten. Dafür stehen ihr circa 3,6 Mio. Euro pro Jahr zur Verfügung. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bezüglich der finanziellen Ausstattung der staatlichen Antidiskriminierungsstruktur auf den hinteren Plätzen. Wie bewerten Sie die finanzielle Ausstattung der ADS und werden Sie sich für eine Aufstockung des Etats einsetzen?

6.12 ERNENNUNG DER LEITUNG DER ADS

Aufgrund der Unabhängigkeit der ADS kommt der Leitung eine besondere Bedeutung bezüglich der Programmatik und inhaltlichen Ausgestaltung der Stelle zu. Aktuell wird die Leitung auf Vorschlag der Bundesregierung durch den*die Bundesministerin des BMSFSJ ernannt. Im Sinne eines demokratischen und transparenten Besetzungsverfahrens wäre eine Ernennung durch den Bundestag wünschenswert. Inwiefern unterstützen Sie die Forderung nach einer Ernennung der Leitung der ADS durch den Bundestag?



7. BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

7.1 WOHNORTNAHE UND NIEDRIGSCHWELLIGE ANLAUF- UND BERATUNGSSTRUKTUREN

Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, brauchen einen einfachen Zugang zu qualifizierter Unterstützung. Wer sein*ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen möchte, sollte das nicht allein machen müssen. Wohnortnahe, niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsangebote für alle Diskriminierungsmerkmale sind eine wichtige Säule einer effektiven Antidiskriminierungspolitik und werden von Sachverständigen, zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteuren seit Längerem eingefordert. Welche Bedeutung haben wohnortnahe und niedrig-schwellige Anlauf- und Beratungsstrukturen in Ihrem Verständnis von Antidiskriminierungspolitik? Wie bewerten Sie den aktuellen Stand bzw. welche Bedarfe sehen Sie?

7.2 FINANZIERUNG DES AUFBAUS UND DER ENTWICKLUNG VON BERATUNGSSTRUKTUREN

Qualifizierte Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für Betroffene brauchen eine sichere Basis. Hier stehen der Bund, die Länder und die Kommunen in der Verantwortung. Denkbar ist die Berücksichtigung qualifizierter Antidiskriminierungsberatung im Rahmen eines/ des Demokratiefördergesetzes, die Erweiterung des Programmteils B des Bundesprogramms Demokratie leben! um eine entsprechende vierte Beratungssäule und/oder die Entwicklung eines eigenständigen Bundesprogrammes bzw. Aktionsplanes. Inwiefern und in welcher Form planen Sie, den Aufbau und die Entwicklung von Beratungsstrukturen mit Schwerpunkt Antidiskriminierung zu unterstützen?

7.3 INSTITUTIONELLE FÖRDERUNG VON VERBÄNDEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

Antidiskriminierungspolitik spielt in Deutschland leider auch im europäischen Vergleich bisher eine untergeordnete Rolle, was sich etwa in der Tatsache ausdrückt, dass Organisationen, welche die Interessen von Betroffenengruppen vertreten oder sich ansonsten gegen Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit einsetzen, ihre Arbeit im Rahmen prekär finanzierter Modellprojekte leisten müssen und keine Regelförderungen erhalten. Setzen Sie sich für die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur institutionellen Förderung von Organisationen durch den Bund ein, die sich für Demokratie und Menschenrechte einsetzen?

7.4 BERATUNGS- UND ZUFLUCHTSMÖGLICHKEITEN FÜR VON GEWALT BETROFFENE BEHINDERTE MÄDCHEN UND FRAUEN

Nach aktueller Studienlage haben Frauen mit Behinderungen ein überdurchschnittlich erhöhtes Risiko, Opfer von Gewalt und sexuellen Übergriffen zu werden. Dennoch mangelt es an barrierefreien Frauenberatungsstellen, Frauenhäusern und mobiler Beratung. Werden Sie die nötigen finanziellen Mittel bereitstellen, um ausreichend Beratungs- und Zufluchtsmöglichkeiten für von Gewalt betroffene behinderte Mädchen und Frauen zu garantieren?

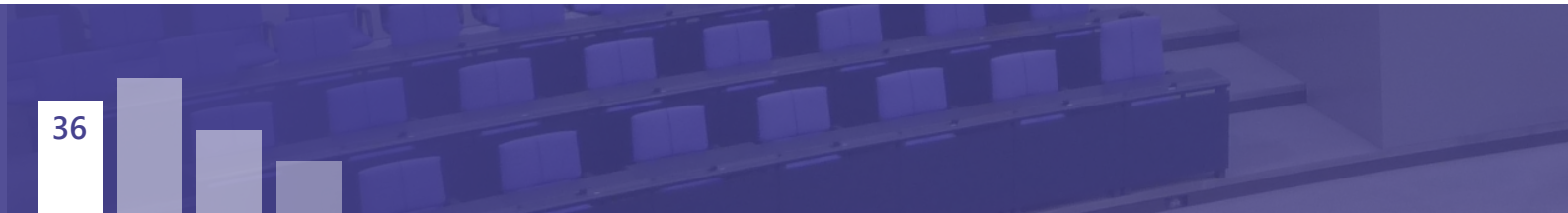
8. ÖFFENTLICHER UND POLITISCHER DISKURS

8.1 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG INNERHALB DER PARTEI

Als Partei wollen Sie gemeinsam mit und für die Bürger*innen in Deutschland Politik machen. Ein bewusster und diskriminierungssensibler Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt stellt Fragen bezüglich der Zugänge und Beteiligung verschiedener Menschen und Personengruppen: dabei geht es um den Zugang zu Informationen und Veranstaltungen, die Beteiligung und Artikulationsmöglichkeit innerhalb der Partei und die Repräsentation bezüglich der politischen Mandate und hauptamtlichen Stellen. Wie stellen Sie in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit, Ihren Entscheidungsfindungen und Abläufen und in Ihrer Personalstruktur Zugang und Teilhabe für alle Menschen - unter besonderer Beachtung von Zuschreibungen und Zugehörigkeiten bezüglich Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, Religion - sicher?

8.2 ANTIDISKRIMINIERUNGSKOMMISSION ALS KONTROLLORGAN BEIM BUNDESTAG

Die ungewollte Fortschreibung rassistischer Stereotype in Gesetzen und Verordnungen könnte von einer Antidiskriminierungskommission für das Erlassen neuer Gesetze verhindert werden. Wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, hierfür am Deutschen Bundestag eine Antidiskriminierungskommission, die mit Vertreter*innen gesellschaftlicher Minderheiten besetzt ist, als Kontrollorgan einzurichten?



8.3 LEITKULTUR

Eine Einschränkung der Glaubens- und Weltanschauungsfreiheit ist nach dem Grundgesetz nur bei der Kollision mit gleichwertigen individuellen Grundrechten anderer oder Gemeinschaftsinteressen mit Verfassungsrang möglich. Es gibt Bestrebungen, andere Werte (Stichwort Leitkultur) als verbindlich vorzuschreiben und sie zum Integrationsmaßstab zu erheben. Sind Sie der Meinung dass wir in Deutschland eine Leitkultur brauchen? Wenn ja, wie sollen die Inhalte angemessen detailliert und nachvollziehbar festgelegt werden, wer soll die Definitionshoheit besitzen und wie soll diese Leitkultur durchgesetzt werden? Welche Folgen soll eine Nicht-Befolgung dieser Leitkultur haben?

8.4 GESAMTGESELLSCHAFTLICHER DIALOG ZU RELIGIÖSER VIELFALT

Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten ethnisch und religiös vielfältiger geworden. Dies wird sich zukünftig nicht nur im Straßenbild (Bekleidung, Sakralbauten), sondern auch in anderen Bereichen zeigen, auf der Bundesebene sowie im gesamtgesellschaftlichen Dialog. Werden Sie auf der Bundesebene Konzepte unterstützen, die in die Landesebene hineinwirken und dazu führen, dass Glaubens- und Weltanschauungsgemeinschaften das gleiche Recht und gleiche Förderung z.B. beim Betrieb eigener Bildungseinrichtungen erhalten, wie staatliche Institutionen oder die bereits etablierter (religiöser) Gruppen?

8.5 VERSTÄNDNIS EINER OFFENEN, ALLEN RELIGIONEN UND WELTANSCHAUUNGEN GEGENÜBER GLEICHERMASSEN FÖRDERNDEN NEUTRALITÄT

Immer wieder werden unter dem Hinweis auf die „staatliche Neutralität" Einschränkungen der Rechte religiöser Minderheiten gefordert oder umgesetzt. Neutralität ist aber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht als eine distanzierende Haltung zu verstehen, sondern als eine offene, allen Religionen und Weltanschauungen gegenüber gleichermaßen fördernde Haltung des Staates, bei der er sich mit keiner Religion oder Weltanschauung identifiziert oder sie privilegiert. Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um das verfassungsgemäße Neutralitätsverständnis in der Gesellschaft zu verbreiten und in der Praxis zu erhalten und so der Fehldeutung, Neutralität sei nur bei der Abwesenheit alles Religiösen aus der staatlichen oder öffentlichen Sphäre gewährleistet, entgegenzutreten?

8.6 BEFÜRWORTUNG EINER ÜBERARBEITUNG DER PRESSERATSRICHTLINIE HINSICHTLICH DER NENNUNG DER ETHNISCHEN HERKUNFT VON PERSONEN

Am 22.03.2017 änderte der Presserat die Richtlinie 12.1 zur Kriminalitätsberichterstattung. Befürworten Sie eine Rücknahme dieser Änderung bzw. die Ergänzung der Richtlinie um ein Antidiskriminierungsgebot, etwa eine Formulierung wie: „Die Erwähnung der Zugehörigkeit von Personen zur Gruppe der Rom*nja oder Sinti erfolgt nur bei inhaltlicher Relevanz für den Bericht und mit Einverständnis der betroffenen Personen. Eine inhaltliche Relevanz stellt bspw. die Thematisierung der Diskriminierung oder einer Zwangslage der Betroffenen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der Rom*nja oder Sinti dar"?

8.7 ENQUETE-KOMMISSION ZUR UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Die Umsetzung UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet auch einen Umbau von Institutionen insbesondere im medizinisch / psycho-sozialen Behandlungs- und Betreuungsbereich. Dies erfordert eine gesamtgesellschaftliche Diskussion unter Beteiligung der Betroffenen. Sind Sie bereit zu diesem Zweck eine Enquete-Kommission einzusetzen, die sich mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschäftigt?

8.8 SUBTILE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN

Eine subtile Spielart von Diskriminierung ist beispielsweise ein positiver-Sexismus, der Frauen in einem ‚mütterlich-warmherzigen' Rollenbild beschreibt und sie so in eine Rolle drängt, die nicht jeder Frau entspricht. Was planen Sie, um die Entwicklung moderner Rollenbilder zu tun?

8.9 AKTIONSPLAN GEGEN TRANS*-FEINDLICHKEIT

International gibt es gute Erfahrungen mit Aktionsplänen gegen Trans*-Feindlichkeit, um die Akzeptanz von trans* Menschen deutlich zu fördern. Unterstützen Sie eine Erstellung bzw. Weiterführung eines solchen Planes?

8.10 STIGMATISIERUNG DICKER MENSCHEN IM KONTEXT VON PRÄVENTION

Vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte Maßnahmen mit dem Fokus "gesunde Ernährung" erfolgen in der Regel im Kontext der Prävention von "Übergewicht" und Adipositas. Diese Verknüpfung führt zu einer Stigmatisierung des dicken Körpers. Da die Maßnahmen bereits im Kindergarten ansetzen, sehen sich immer mehr dicke Kinder und Jugendliche mit dem Vorurteil konfrontiert, ihr Dicksein sei ein Zeichen mangelnder Bildung in Bezug auf "gesunde Ernährung" und Willenskraft. Wie planen Sie dem entgegenzuwirken?

8.11 SENSIBILISIERUNG DER BEVÖLKERUNG FÜR GEWICHTSDISKRIMINIERUNG

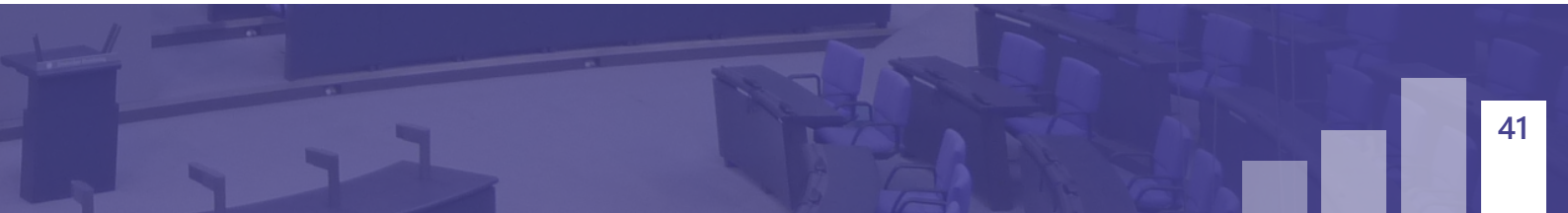
Obwohl Gewichtsdiskriminierung sehr häufig vorkommt und maßgeblich zu der sozialen Abwärtsspirale beiträgt, in der sich dicke Menschen oft wiederfinden, gibt es hierfür nur ein geringes gesellschaftliches Bewusstsein. Inwieweit planen Sie, sich für eine Sensibilisierung der Bevölkerung für das Problem Gewichtsdiskriminierung einzusetzen?

8.12 EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT VON JUNGEN MENSCHEN

In Deutschland engagieren sich laut einer Statistik der Freiwilligensurveys 35 Prozent der 14 bis 24-Jährigen ehrenamtlich. Dafür verwenden sie einen großen Teil ihrer Freizeit und engagieren sich häufig nach dem Unterricht an Schulen noch bis in den Abend hinein, z.B in Sport - Gruppen oder auch der politischen Bildung und Identitätsstiftung. Aktuell erfahren sie jedoch hierfür wenig bis gar keine Wertschätzung. Wie planen Sie konkret, Ehrenamt zukünftig besser zu würdigen, d.h wird es mehr Förderung für Jugendarbeit geben oder größere Entlastung für Menschen die sich ehrenamtlich engagieren, damit ehrenamtlicher Arbeit auch weiterhin attraktiv bleibt und den zukünftigen Generationen nicht verloren geht?

8.13 EINHEITLICHER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IN EUROPA

2008 hat die Europäische Kommission eine Richtlinie vorgelegt, mit welcher der Diskriminierungsschutz anhand von Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen verbessert werden soll. Diese Richtlinie wird durch Deutschland blockiert. Werden Sie sich für eine Verabschiedung der 5. Antidiskriminierungsrichtlinie durch die EU einsetzen?



9. WEITERE ANVISIERTE MASSNAHMEN

9.1 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DES LEBENSALTERS

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand des Lebensalters zu begegnen?

9.2 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DER RELIGION

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand der Religion zu begegnen?

9.3 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DES GESCHLECHTS

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand des Geschlechts zu begegnen?

9.4 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DER GESCHLECHTSIDENTITÄT

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand der Geschlechtsidentität zu begegnen?

9.5 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG

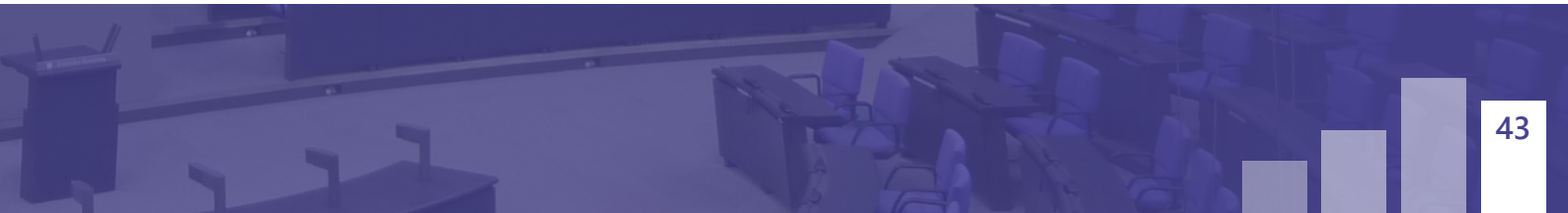
Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand der sexuellen Orientierung zu begegnen?

9.6 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND DER ETHNISCHEN HERKUNFT

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um rassistische Diskriminierungen bzw. Diskriminierungen anhand der ethnischen Herkunft zu begegnen?

9.7 DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ANHAND VON BEHINDERUNG ODER BEEINTRÄCHTIGUNG

Welche weiteren Maßnahmen planen Sie, um Diskriminierungen anhand von Behinderungen und Beeinträchtigungen zu begegnen?



10. IMPRESSUM

Projektleitung
Natalie Rosenke

Wissenschaftliche Beratung
Steffen Beigang

Redaktion
Natalie Rosenke, Steffen Beigang

Grafische Gestaltung
Natalie Rosenke

Abbildungen
Photograph Makrodepecher / pixelio.de - Plenarsaal des Bundestages

„Die Wahlprüfsteine“ ist ein von der Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V. initiiertes Projekt.

E-Mail kontakt@die-wahlpruefsteine.de
Web www.die-wahlpruefsteine.de

Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung (GgG) e.V.
Postfach 192063
14009 Berlin

Vorsitzende: Natalie Rosenke
Stellvertretende Vorsitzende: Stephanie Freifrau von Liebenstein
Finanzvorstand: Marion Steininger

Aufsichtsbehörde: Amtsgericht Berlin Charlottenburg
Vereinsregisternummer: VR 31302 B