

# Zutritt für Unbefugte verboten!

(Nicht-) Anerkennung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen  
und Transgender in der Arbeitswelt

Jena – queerweg 6.2.2009

Referent: Hartwig Mallmann ver.di-Bundesverwaltung Ressort 14 Bereich Gewerkschaftliche Bildung Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin (Email: [hartwig.mallmann@verdi.de](mailto:hartwig.mallmann@verdi.de); Telefon 030/6956-2823)

## Ausgangspunkt: Heteronormativität

- Heterosexualität als Norm der Geschlechterverhältnisse
- bestimmt Subjektivität, Lebenspraxis, gesellschaftliche Struktur (auch Arbeitswelt)
- Konzept der klaren Zweigeschlechtlichkeit
- sexuelles Verlangen nur auf das jeweils andere Geschlecht gerichtet
- zwingt Menschen, sich selbst über eine geschlechtlich und sexuell bestimmte Identität zu verstehen
- Vielfalt möglicher Identitäten werden hierarchisch angeordnet (unter der Norm der zusammen gehörenden heterosexuellen Geschlechter Mann und Frau)

## These 1:

Erfahren die Subjekte nicht die Anerkennung, nach der sie streben und auf die sie Anspruch zu haben glauben, so kann man von „Nicht-Anerkennung“ sprechen. Die Anerkennung bleibt aus. Nicht-Anerkennung bedeutet für die Subjekte zunächst eine Enttäuschung.

(Stephan Voswinkel: Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“; Konstanz 2001 S. 42)

<b>Passive Nichtanerkennung</b>	<b>Aktive Nichtanerkennung = Missachtung</b>
Enttäuschung über fehlende Wertschätzung	Subjekt wird als minderwertig bewertet
Subjekt bleibt im Zustand des Normalen, das keiner Anerkennung wert ist, aber auch keine Missachtung verdient hat	Es liegt unter dem Durchschnitt, ihm wird die übliche Achtung als Subjekt vorenthalten. Demonstrative Erniedrigung.
Ignorierung (Nichtanerkennung nichtanerkennen, nicht zur Kenntnis nehmen)	Ignorierung nur mit großer psychischer Energie möglich. Eher: Scham, Wut, Empörung. Person gerät unter Reaktionszwang

## These 2:

Anerkennen kann man nur jemand, den man erkennt, achten nur jemand, den man beachtet. Beachtung ist also eine notwendige Voraussetzung von Anerkennung. Aber es ist keine hinreichende Bedingung. Es gibt keine Anerkennung ohne Beachtung, aber es gibt eine Beachtung ohne Anerkennung.

(Stephan Voswinkel: ebenda S. 52f)

<b>Beachtung</b>	<b>Nicht-Beachtung</b>
Anerkennung	Nicht-Anerkennung
Aktive Missachtung	Passive Nichtanerkennung
Nicht immer erwünscht.	Einfache Form der Toleranz (Bedeutung von Gleichgültigkeit)
Wer beachtet wird, wird auch gemustert. Mancher wünscht sich Anerkennung, ohne beachtet zu werden.	Demütigende Form der Verachtung: keine Antwort auf eine Frage; Reden über einen Anwesenden, als sei er nicht anwesend
Wer nach Beachtung strebt, riskiert Geringschätzung, Ausgrenzung.	Soziale Hierarchien werden verdeutlicht

### **These 3:**

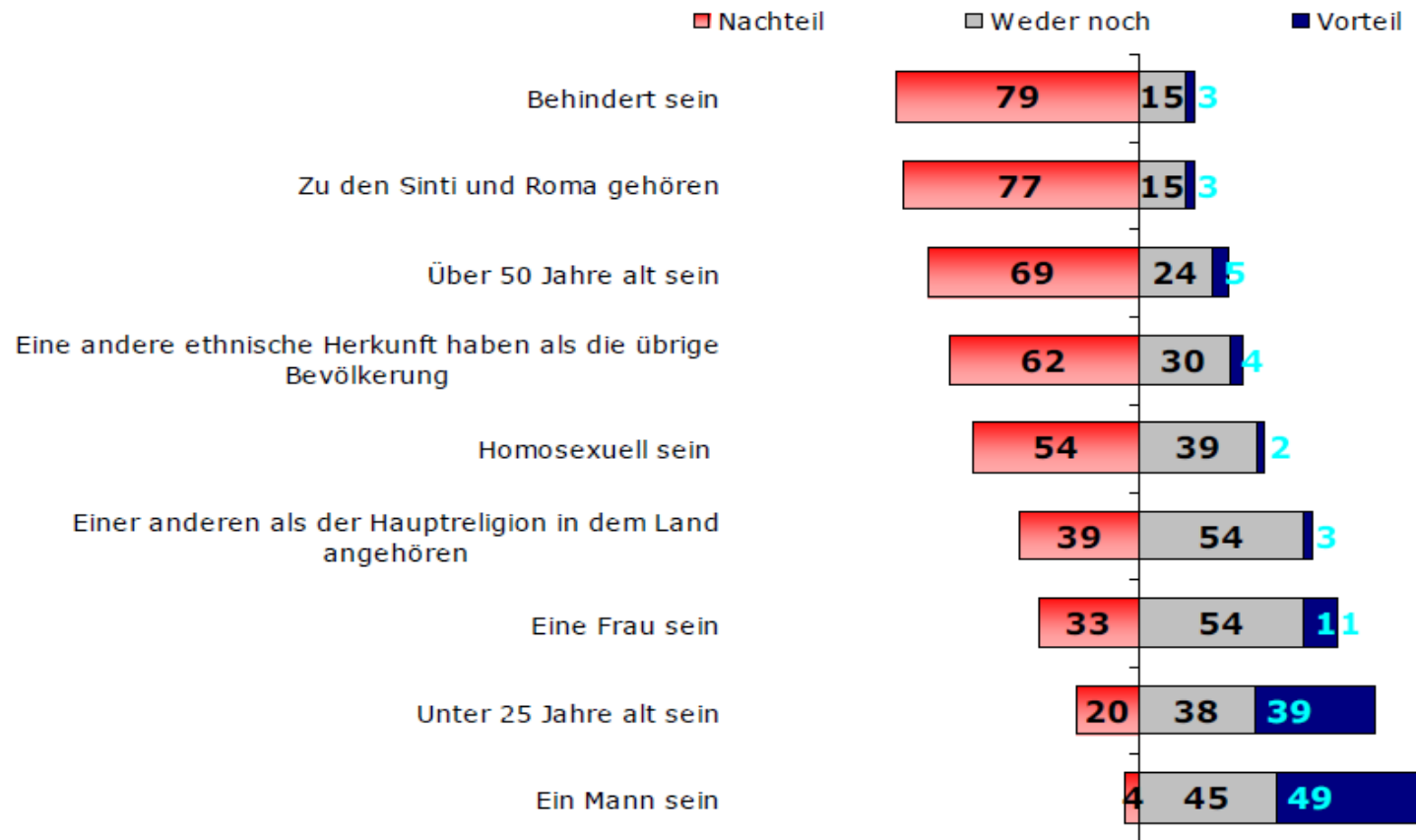
Wenn wir davon ausgehen, dass Menschen auch deshalb nach Anerkennung streben, weil ihr Bezug zu sich selbst durch die Haltung anderer gegenüber wesentlich geprägt wird, so entspricht dem Fremdbezug der Anerkennung ein Selbstbezug der Subjekte : Selbstanerkennung.

(Stephan Voswinkel: ebenda S.48)

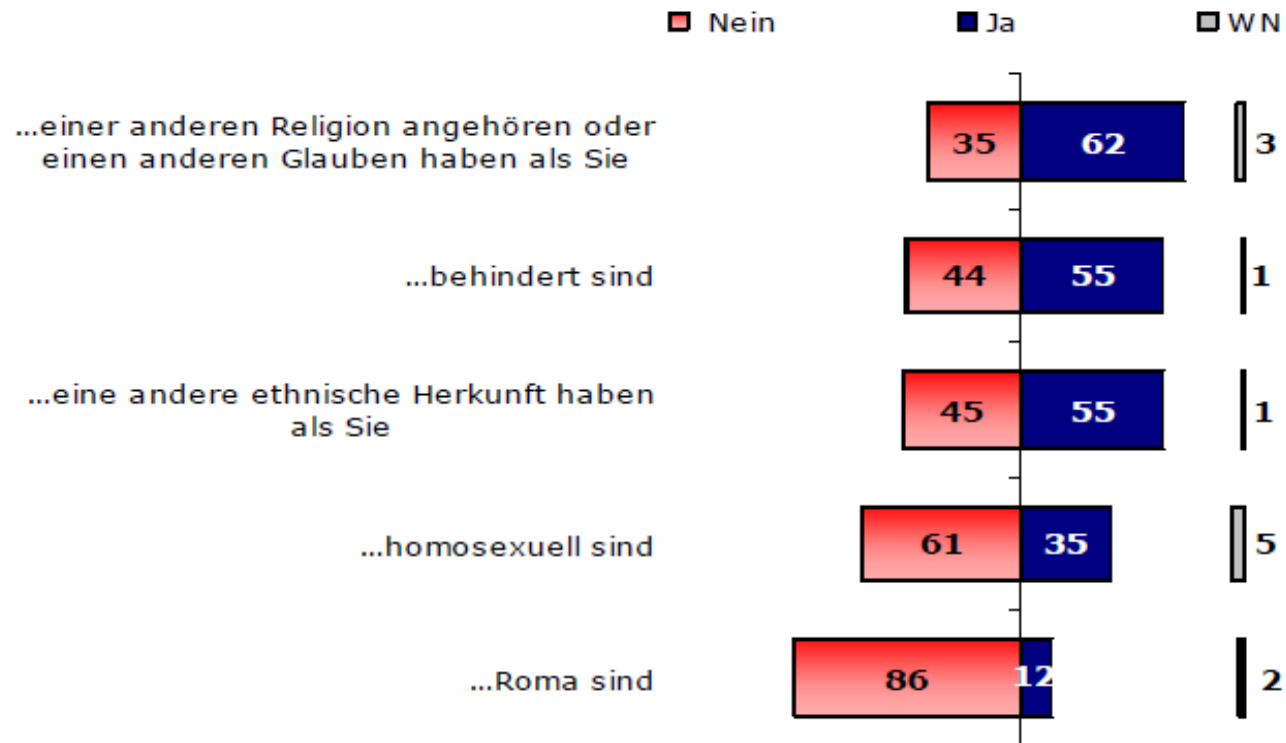
Formen der Anerkennung	Formen der Selbstanerkennung
Achtung	Selbstachtung
Wertschätzung	Selbstwertgefühl/ Selbstschtzung



**Q6 - Würden Sie sagen, dass es in der (NATIONALITÄT)  
Gesellschaft derzeit eher ein Vorteil, eher ein Nachteil oder  
weder Vorteil noch Nachteil ist, wenn man zu einer der folgenden  
Gruppen gehört?  
EU25 (%)**

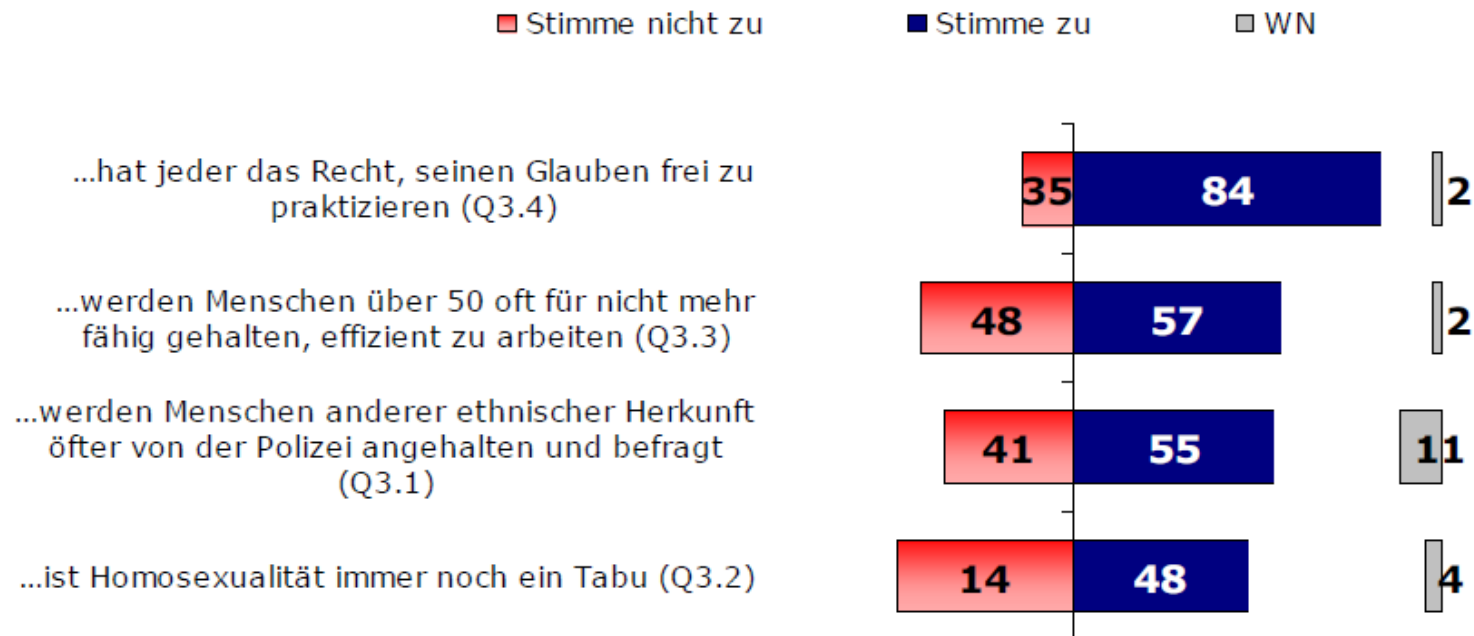


### QD47 Haben Sie Freunde oder Bekannte, die ...? EU25 (%)

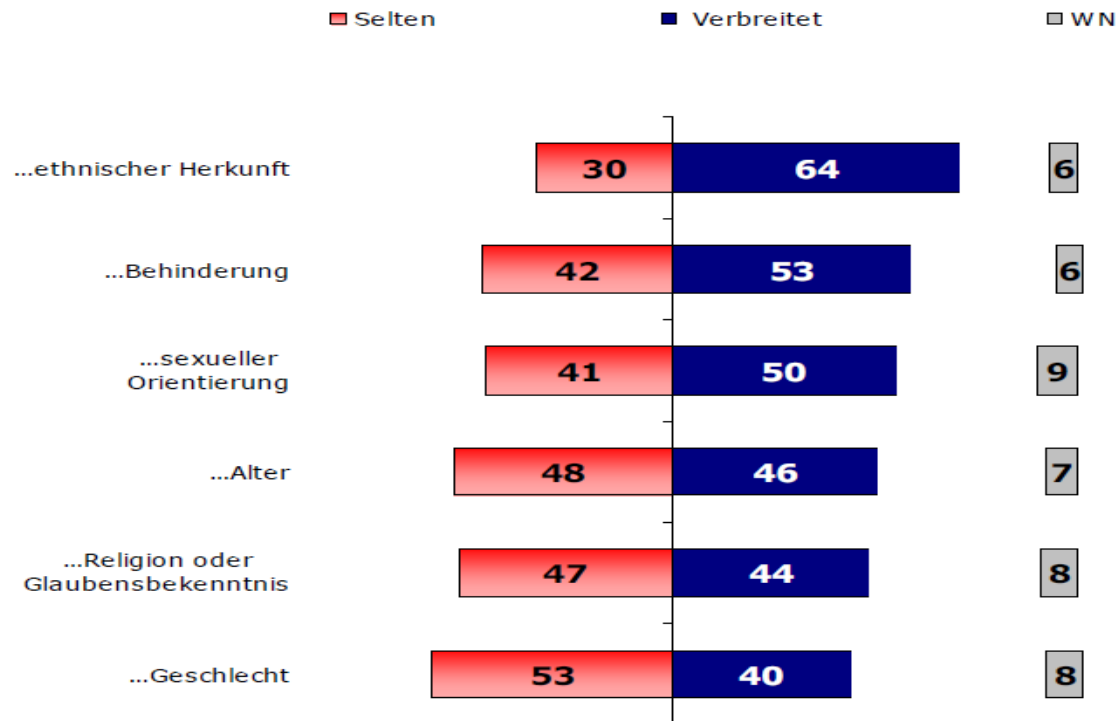


### Q3 - Ansichten über die Behandlung von verschiedenen Gruppen EU25 (%)

In UNSEREM LAND ....



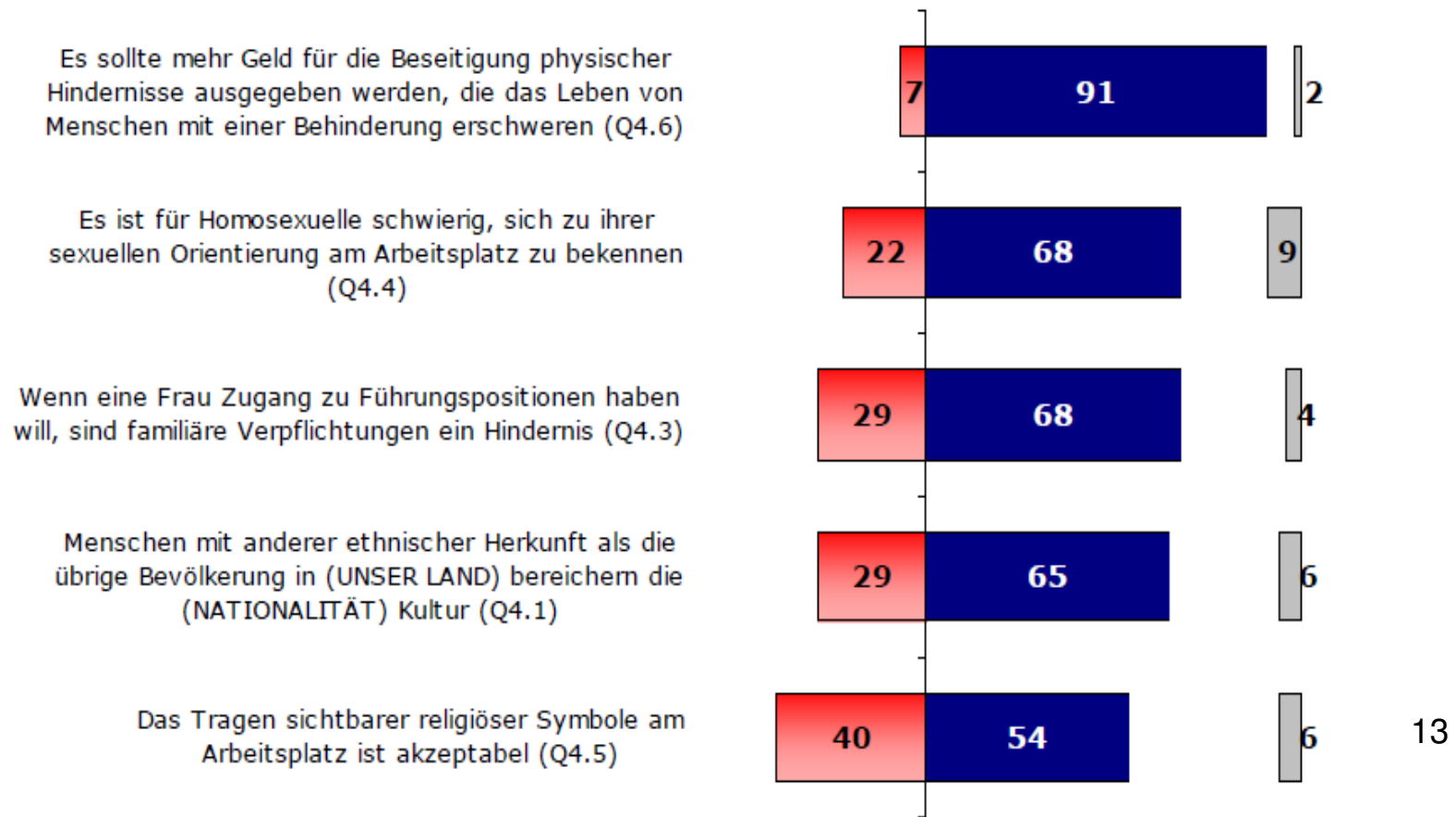
### Q1 Wahrnehmung der Diskriminierung aufgrund von ... EU25 (%)



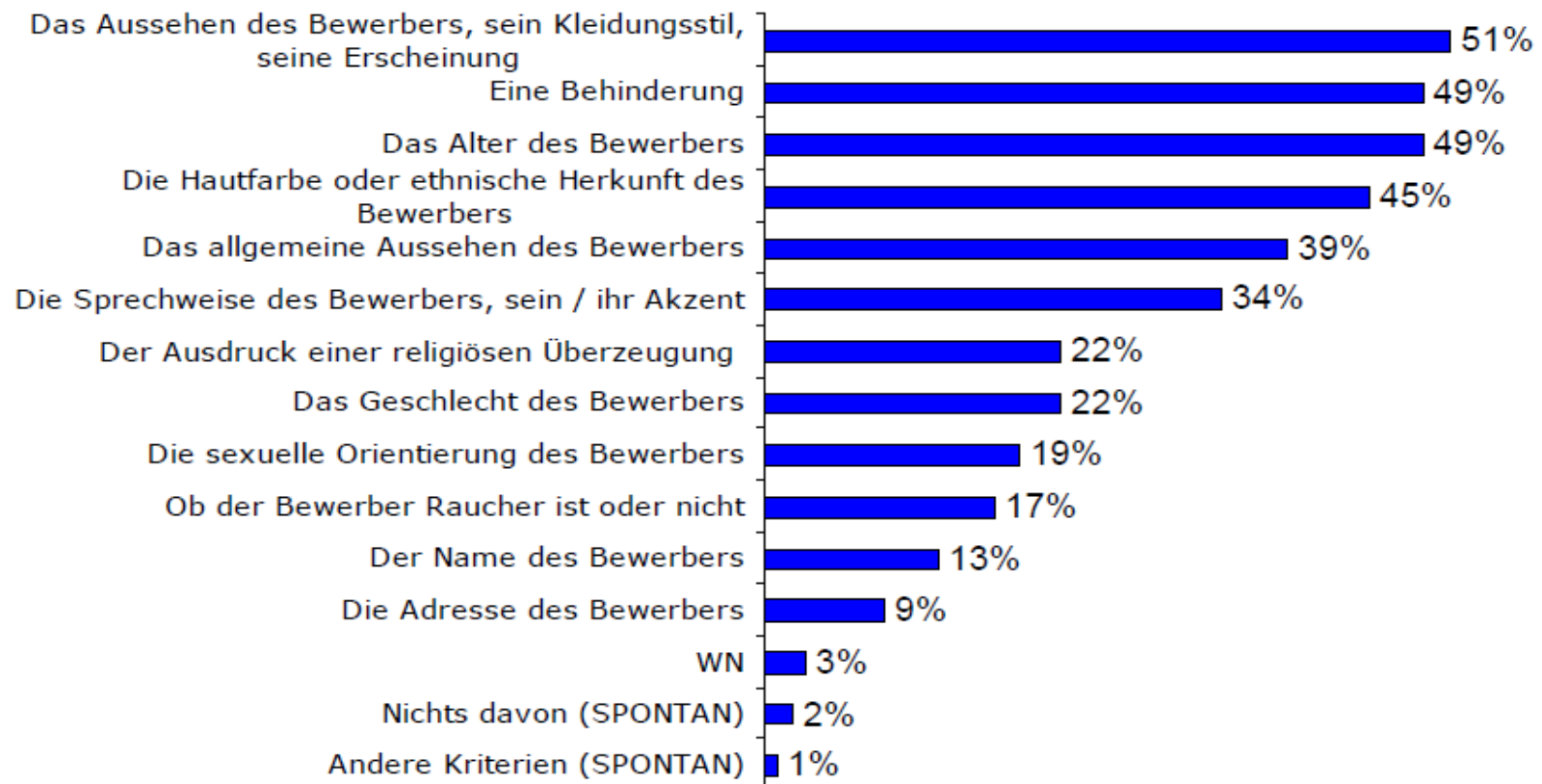
<sup>6</sup> QA1. Bitte sagen Sie mir für jede der folgenden Arten von Diskriminierung, ob sie in (UNSER LAND) Ihrer Meinung nach sehr verbreitet, ziemlich verbreitet, ziemlich selten oder sehr selten ist. Wie ist das mit Diskriminierung aufgrund von ...?

## Q4 - Einstellungen zu benachteiligten Gruppen in der Gesellschaft EU25 (%)

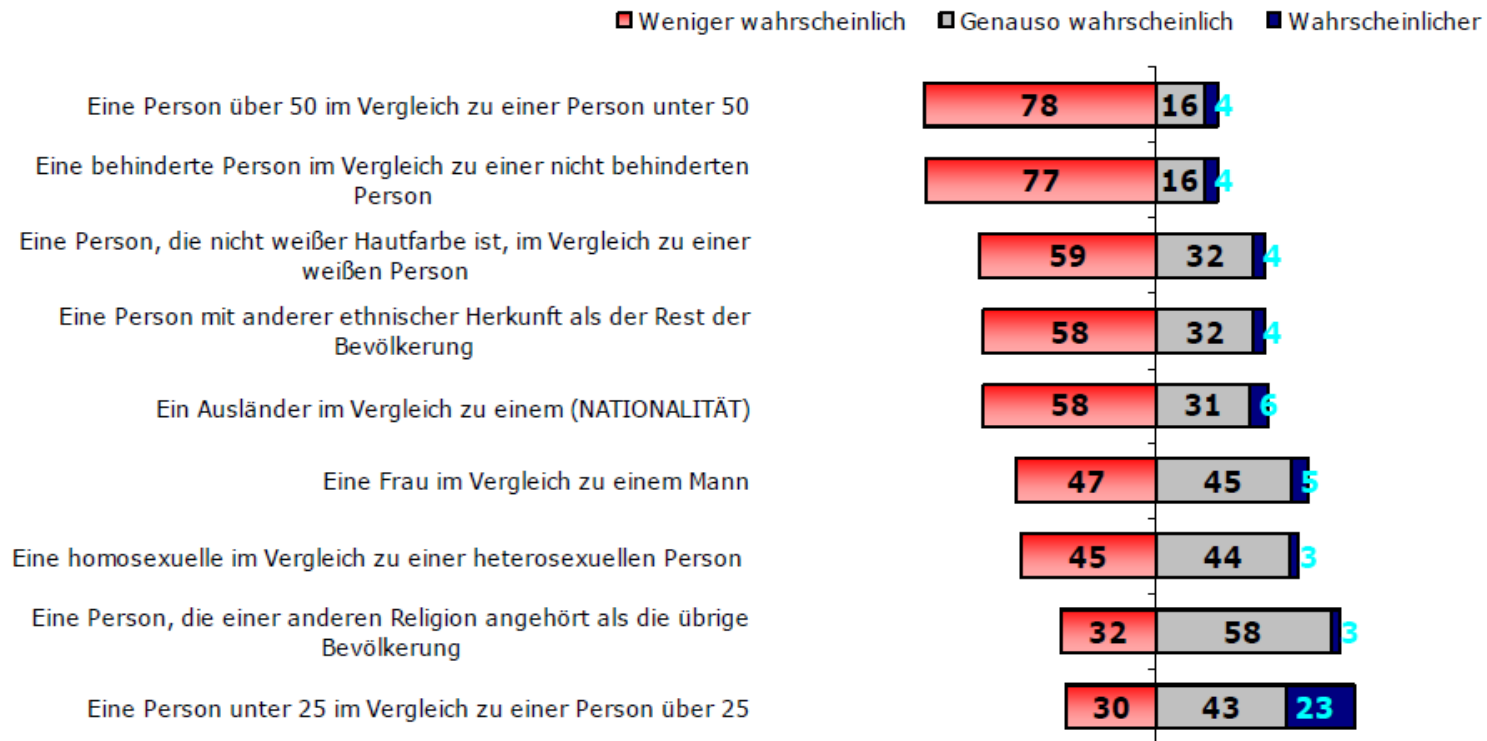
■ Stimme nicht zu    
 ■ Stimme zu    
 ■ WN



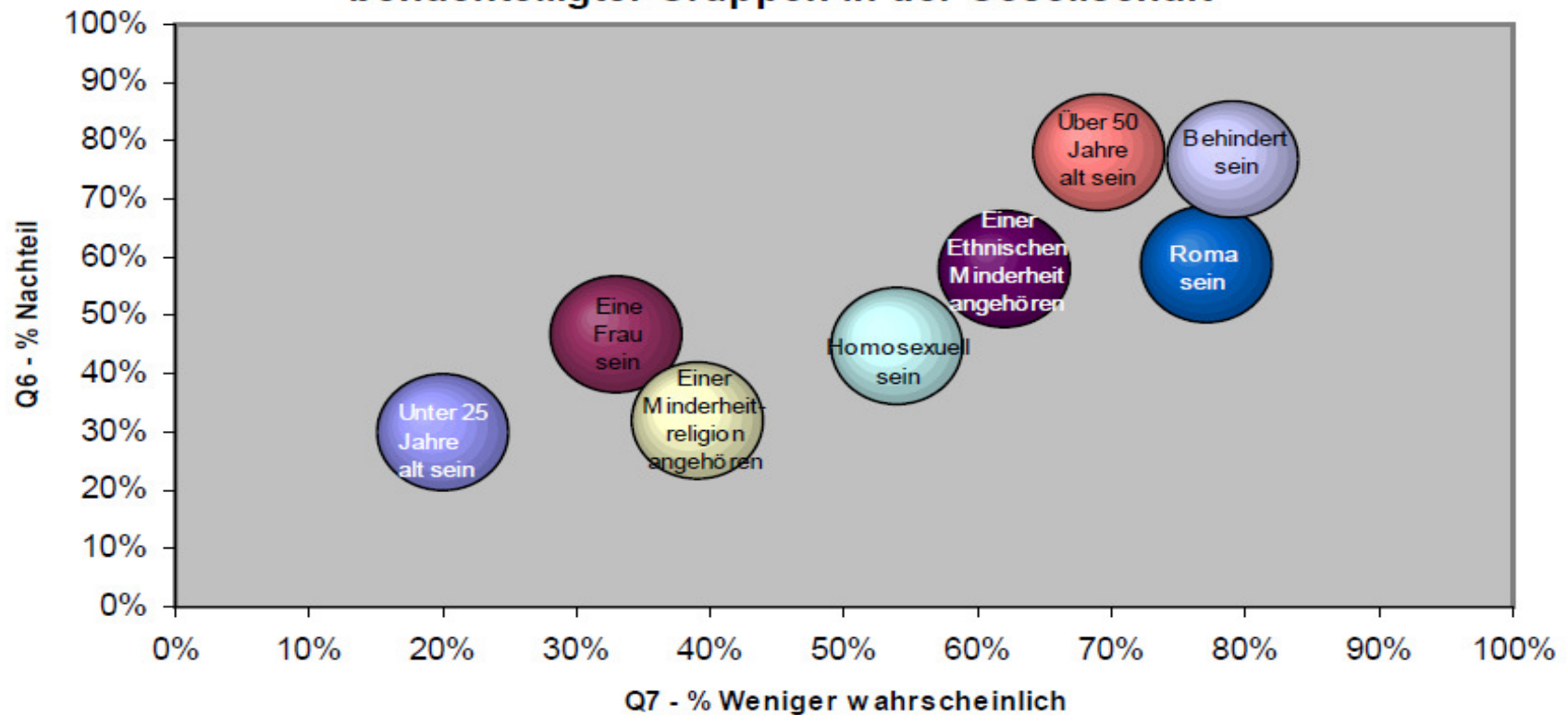
**Q5 - Kriterien die sich für einen Bewerber nachteilig auswirken könnten wenn ein Unternehmen die Wahl zwischen zwei Bewerbern mit gleichen Fähigkeiten und gleicher Qualifikation hat**  
**EU25 (%)**



**Q7 Würden Sie sagen, dass folgende Personen bei gleicher Qualifikation und Abschluss im Vergleich zu anderen wahrscheinlicher, genauso oder weniger wahrscheinlich einen Arbeitsplatz, eine Weiterbildung oder eine Beförderung erhalten würden?  
EU25 (%)**



### Q7 - Ansichten über die Wahrscheinlichkeit einen Job zu bekommen nach Q6 - Ansichten über die Stellung benachteiligter Gruppen in der Gesellschaft

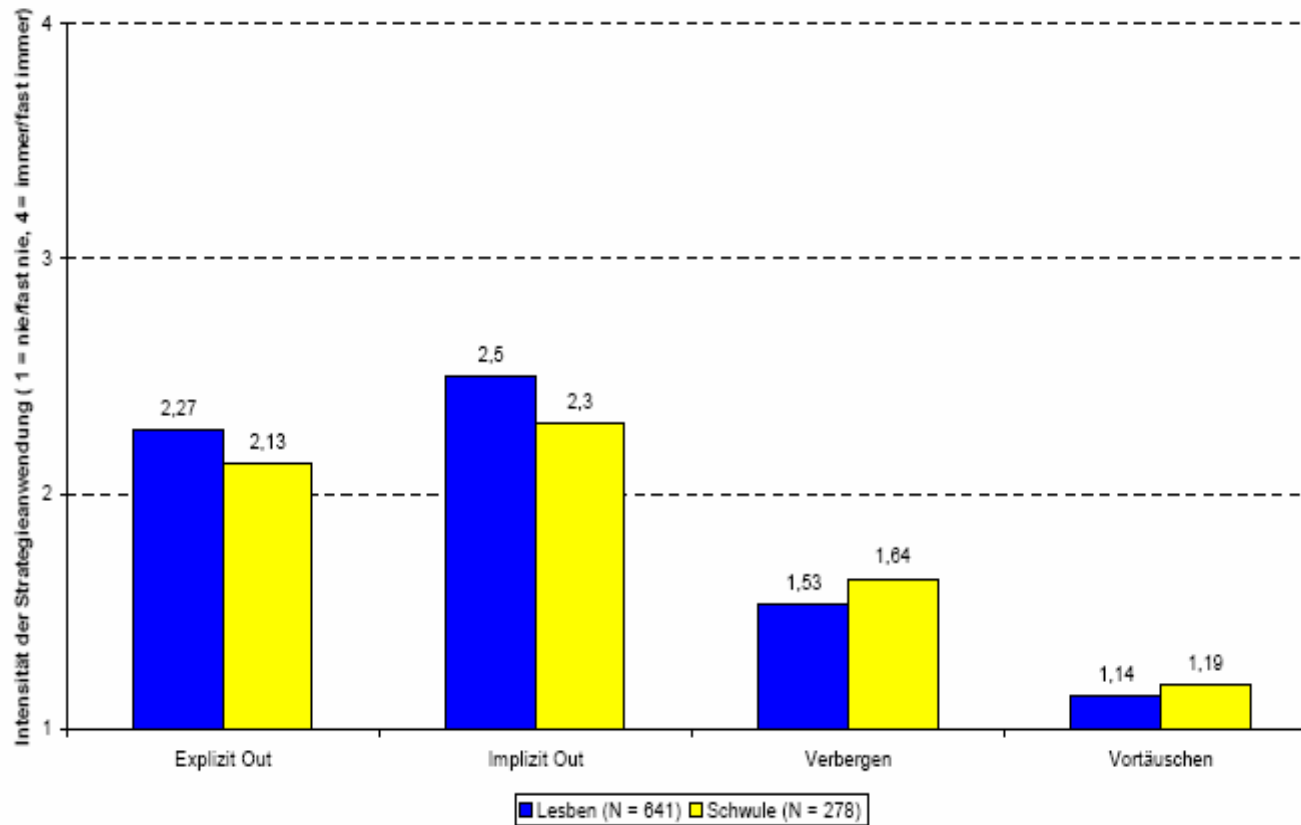




## Identitätsentwürfe von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz (Quelle: Thomas Köllen, 2008 Uni Wien)

Strategie: Vortäuschen	Übermittlung an Umfeld: ich bin heterosexuell. Vermeidung von Anfeindungen/Diskriminierung. Folge: Verlust von Selbst-Integrität
Strategie: Verbergen	Informationsangabe über sich selbst zensieren. Kollegen/-innen sollen möglichst wenig Anlass haben, zu vermuten, man könnte lesbisch oder schwul sein.
Strategie: Implizit Out	Ehrlichkeit in Bezug auf eigene Sexualität, es jedoch nicht explizit nach außen tragen. Ermöglicht Rückgriff auf „vortäuschen“ u. „verbergen“
Strategie: Explizit Out	Ehrlichkeit über eigene Sexualität und offenes Bekenntnis: Selbstidentifikation als schwul, lesbisch

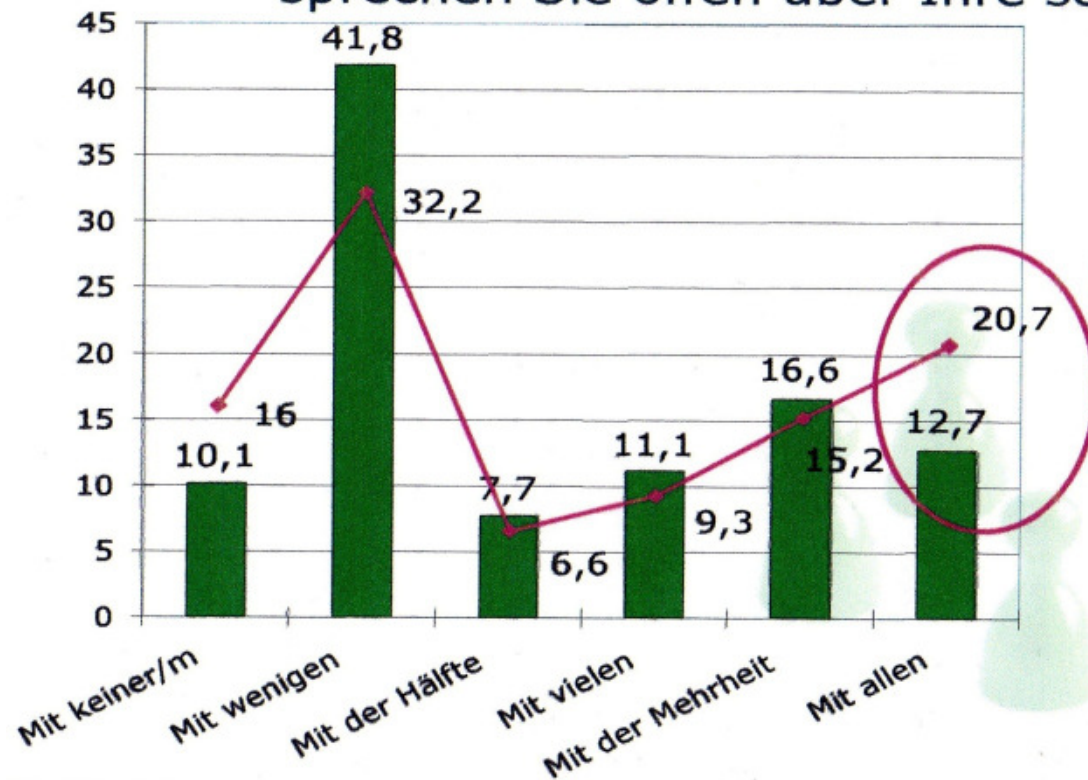
### Identitäts- Entwürfe von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz (Deutschland)



# Offenheit bezüglich sexueller Identität

1. Stichprobe
2. Offenheit
3. Diskriminierung
4. Somatisierung
5. Akzeptanz
6. Branchenunterschiede
7. Arbeitszufriedenheit

Mit wie vielen Ihrer Kollegen/innen bzw. Mitarbeitern/innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?



n = 2220 bzw. 1468

Mit keiner/m + wenigen Kollegen/innen: 51,9%

Mit keiner/m + wenigen Mitarbeitern/innen: 48,2%

Mit allen: 12,7% vs. 20,7%

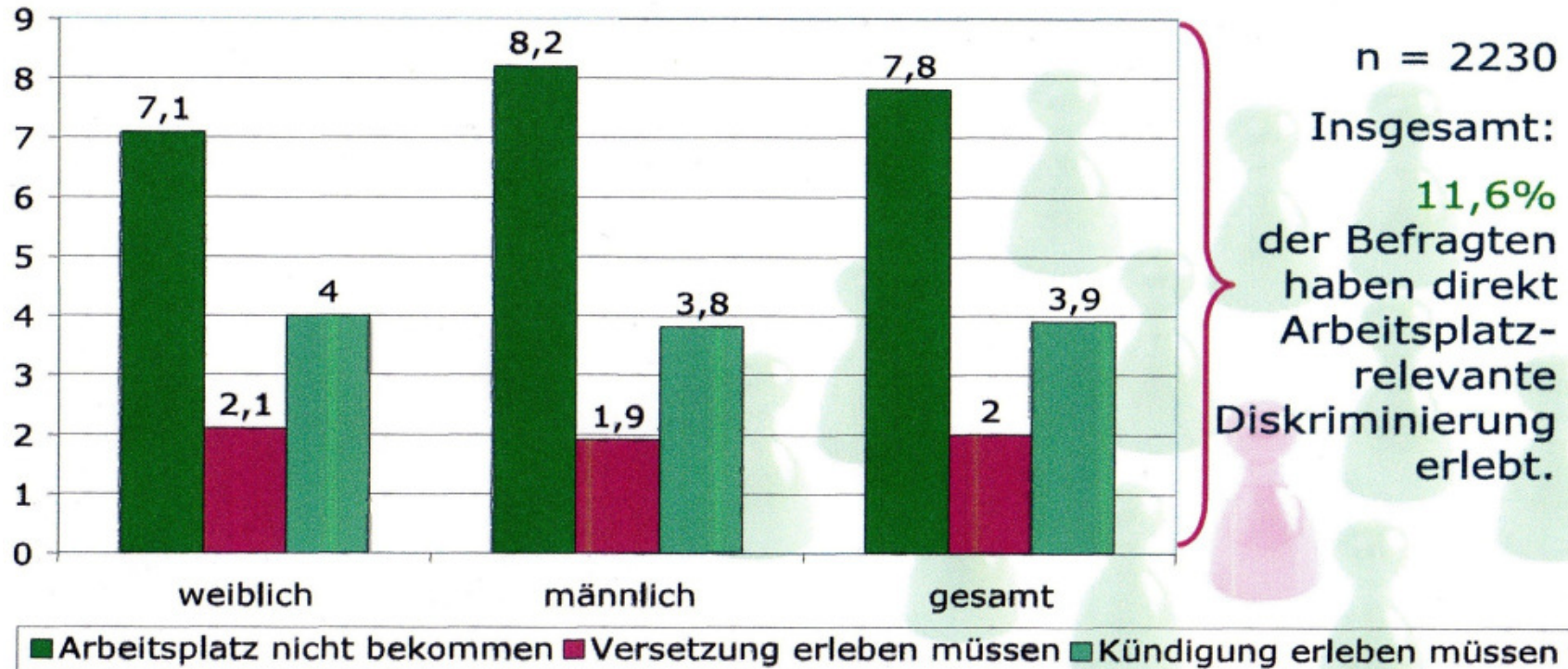
■ Kollegen/innen  
◆ Mitarbeiter/innen

# Ungleichbehandlung & Diskriminierung

1. Stichprobe
2. Offenheit
3. **Diskriminierung**
4. Somatisierung
5. Akzeptanz
6. Branchenunterschiede
7. Arbeitszufriedenheit



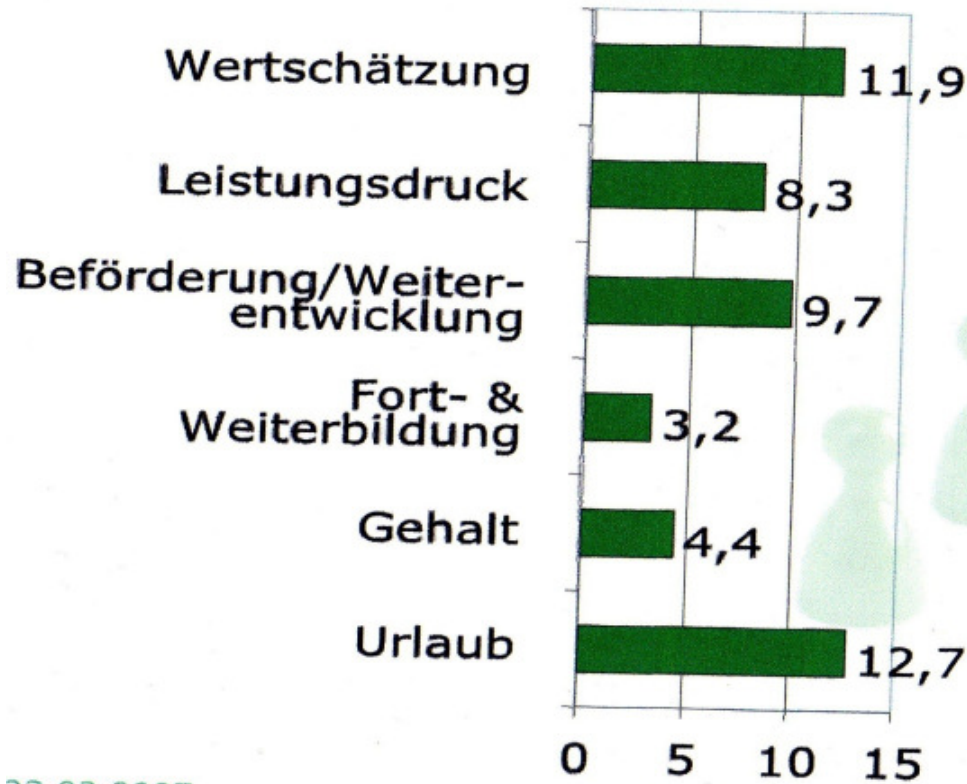
## Direkt Arbeitsplatz-relevante Diskriminierung



# Ungleichbehandlung & Diskriminierung

1. Stichprobe
2. Offenheit
3. **Diskriminierung**
4. Somatisierung
5. Akzeptanz
6. Branchenunterschiede
7. Arbeitszufriedenheit

## Ungleichbehandlung



n = 2230

Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Ungleichbehandlung in folgenden Bereichen erlebt.

Insgesamt:  
Fast **30%** der Befragten (**27,9%**) haben schon Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz erlebt.

### Erlebte Diskriminierungsarten (lt. Dominic Frohn, Köln)

Ignorierende Ausgrenzung	44,8 %
• nicht mehr ernstgenommen werden	26,6 %
• ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Orientierung	29,7 %
• Kontaktabbruch/soziale Ausgrenzung/Isolation	21,9 %
Subtile Behinderung	28,6 %
• Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	18,8 %
• weniger Informationen/Kommunikations-Ausschluss	17,5 %
• sinnlose Arbeitsaufträge/unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	11,5 %

**Erlebte Diskriminierungsarten (lt. Dominic Frohn, Köln)**

Voyeuristisch-gesteigertes Auseinandersetzen	67,2 %
• tuscheln, Gerüchte, Lügen	54,6 %
• unangenehmes Interesse am Privatleben	34 %
• imitieren/lächerlich machen	44,4 %
Beschimpfung/Beleidigung	23,3 %

**Erlebte Diskriminierungsarten (lt. Dominic Frohn, Köln)**

Erpressung, Mobbing	25 %
• Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	10 %
• Mobbing/Psychoterror	21,6 %
Körperliche Gewalt/Aggression	10,9 %
• Sachbeschädigung (Büro/Auto usw.)	5,5 %
• körperliche Gewalt/Aggression	8,3 %



**Erlebte Diskriminierungsarten (lt. Dominic Frohn, Köln)**

Sexuelle Belästigung	42,7 %
• unangenehme sexuelle Anspielungen	31,3 %
• Befürchtung sexueller Anmache	26,5 %
• sexuelle Belästigung	6,7 %

## These 4:

Mitglieder von Gruppen, die zum Teil durch das Recht, mehr aber im gesellschaftlichen Leben auf Weisen diskriminiert werden, die das „neutrale“ Recht eher ver- als aufdeckt, können rechtliche Regelungen verlangen, die dies verhindern und zu einer aktiven Veränderung sozialer Ungleichheiten, die aus offener oder verdeckter Benachteiligung herrühren, führen.

(Rainer Forst: Toleranz im Konflikt, Ffm 2003 S. 684)

## Allgemeines Diskriminierungsverbot

Grundgesetz

Gleichheitsartikel des GG (Art. 3 GG Abs. 3)  
Enthält entgegen einigen Landesverfassung nicht das Merkmal der sexuellen Identität ; ver.di tritt für entsprechende Erweiterung des GG-Artikels ein (Kongress-Beschluss)

Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG)

Völkerrechtliche Verpflichtungen im GG binden unmittelbar die öffentliche Gewalt (Gesetzgeber, vollziehende Gewalt, Rechtsprechung, Verwaltung) = verfassungsrechtliche Wertentscheidung

## Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Ziel: Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. (§ 1 AGG)
Betriebsverfassungsgesetz	§ 75 BetrVG: Benachteiligungsverbote
Bundespersonalvertretungsgesetz	§ 67 BPersVG Benachteiligungsverbote

## Persönlichkeitsmerkmale nach dem AGG, sofern sie eine Rolle bei Benachteiligung aufgrund der Geschlechtsidentität oder sexuellen Identität spielen

Geschlecht	Mann ,Frau Transsexuelle/Transidentität/Transgender Intersexuelle
Sexuelle Identität	Homosexuelle, Bisexuelle, Heterosexuelle Asexuelle; strittig: Pädophile
Behinderung	HIV-Positive und AIDS-Kranke (Behindertenbegriff muss lt. EuGH gemeinschaftskonform ausgelegt werden; ausschlaggebend: Beeinträchtigung an der gesellschaftlichen Teilhabe, die durch das Verhalten anderer beeinträchtigt werden kann)

## Persönlichkeitsmerkmale nach dem AGG, sofern sie eine Rolle bei Benachteiligung aufgrund der Geschlechtsidentität oder sexuellen Identität spielen

Ethnische Herkunft	Binationale Partnerschaften Verfolgung im Heimatland HIV/AIDS
Religion/Weltanschauung	Sonderregelungen für Homosexuelle im Kirchenbereich (§ 9 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung)

## Benachteiligungsverbote im Berufsleben (§ 2 AGG)

Bewerbungsverfahren	Ausschreibung (diskriminierungsfrei nach § 11 AGG) unabhängig ob Arbeitgeber selbst ausschreibt oder über Dritte Vorstellungsgespräche Einstellungsuntersuchungen Vertragsabschluss
Laufendes Beschäftigungsverhältnis	Bezahlung (Betriebliche Altersversorgung ist Bestandteil der Vergütung) Urlaubsregelungen Fort- und Weiterbildung Versetzung Aufstieg Beurteilung Kündigung
Nachvertragliches Verhältnis	Zeugnis

## Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers § 12 AGG

(vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung ergreifen

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf Unzulässigkeit von Benachteiligung hinweisen und darauf hinwirken, dass sie unterbleiben

Bei Verstoß durch Beschäftigte muss Arbeitgeber im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung ergreifen:  
Abmahnung, Umsetzung/Versetzung oder Kündigung

Bei Benachteiligung durch Dritte (Kunden) muss Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen

Gesetz im Betrieb/in der Dienststelle bekannt machen.



## Rechte der Diskriminierten

Beschwerderecht (§ 13 AGG, Arbeitgeber muss Beschwerdestelle einrichten)  
[Beschwerderecht nach BetrVG § 85] und BPersVG § 68]

Leistungsverweigerungsrecht , wenn Arbeitgeber bei einer (sexuellen )Belästigung keine geeigneten Maßnahmen ergreift (§ 14 AGG)

Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG) (Nichteinstellung z.B. 3 Monatsgehälter. Bei kollektivrechtlichen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebs-/Dienstvereinbarung) nur wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt (Klagefrist von 2 Monaten beachten)

Maßregelungsverbot (§ 16 AGG), d.h. Arbeitgeber darf Beschäftigte wegen Inanspruchnahme ihrer Rechte nach dem AGG nicht benachteiligen

Problem: Beweislast (§ 22 AGG): Benachteiligung muss durch Indizien bewiesen werden, die die Benachteiligung vermuten lassen

## §17 AGG: Soziale Verantwortung der Beteiligten

1) Tarifparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken

- ⇒ **Tarifvertragsparteien**: Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Arbeitgebervereinigungen
- ⇒ **Handlungsaufforderung**, aber keine Verpflichtung zur Verhandlung bzw. Abschluß von Tarifverträgen
- ⇒ Gesetzgeber geht davon aus, dass Tarifvertragsparteien handeln
- ⇒ **für ver.di gilt**: Gleichstellung Ziel gewerkschaftlicher Politik: Satzung, Rechtsschutz, Beschlüsse Bundeskongress und Bundesvorstand, Gewerkschaftsrat
- ⇒ Für Arbeitgeber ergeben sich Verpflichtungen aus § 12 AGG und Benachteiligungsverbot gem. § 7 AGG

- Beschäftigte können Initiativen zur Verwirklichung des AGG-Ziel untermehmen, ohne ihren Arbeitsvertrag zu verletzen
- § 86 a BetrVG/§ 68 BPersVG: Möglichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich mit Vorschlägen an den Betriebsrat/Personalrat zu wenden, um AGG umzusetzen
- Betroffene können als sachkundige ArbeitnehmerInnen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG in BR-Tätigkeit als Auskunftspersonen einbezogen werden / BPersVG § 68 (2)

## Vertretungen der Beschäftigten:

- Betriebsrat
- Personalrat
- Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- Schwerbehindertenvertretungen
- Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen

## Verpflichtungen der gesetzlichen Interessenvertretungen ergeben sich u.a. aufgrund:

- Betriebsverfassungsgesetz
- Bundespersonalvertretungsgesetz/Landespersonalvertretungsgesetze
- Mitarbeitervertretungsgesetze

Schulungsbedarf

Ziel: Betriebs-/Dienstvereinbarungen

## Gerichtliches Verfahren nach § 17 Absatz 2 AGG:

- Klagerecht des Betriebsrats und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft nach § 23 Abs. 3 BetrVG
- Voraussetzung mindestens 5 ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind und grober Verstoß
- Wenn kein Betriebsrat vorhanden, kann Gewerkschaft allein ein Verfahren einleiten (Voraussetzung: ein Gewerkschaftsmitglied im Betrieb)

- Kein Klagerecht für Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Sprecherausschüsse, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, andere Antidiskriminierungsverbänden
- Klagerecht auch für Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat
- Kein Klagerecht des BR zur Geltendmachung einer Entschädigung



- Klagerecht nach § 23 Abs. 3 bedarf keiner Zustimmung des Betroffenen
- Antrag beim Arbeitsgericht auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung

Beispiele:

- **Unterlassung**: der Arbeitgeber soll eine gegen das AGG verstoßende Einstellungspraxis, z.B. dass keine Homosexuellen eingestellt werden, unterlassen (oder Fragen nach der sexuellen Identität in Vorstellungsgesprächen zu unterlassen)
- **Duldung**: das nach dem AGG erlaubte Beschwerderecht zu dulden; Vorschlagsrecht der Beschäftigten zur Umsetzung des AGG gegenüberdem BR zu dulden
- **Vornahme einer Handlung**: z.B. Schulungen zur Umsetzung des AGG durchzuführen

Für betriebliche und gewerkschaftliche Akteure gilt:

- Unterschiedliche Voraussetzungen der Berufs- und Lebensbedingungen aller Geschlechter/sexuellen Identitäten erkennen und bei der betrieblichen Mitgestaltung berücksichtigen
- Bei allen Handlungen gesetzlicher Interessenvertretungen erkennen und einbeziehen, dass es keine homogenen Gruppen der Geschlechter und sexuellen Identitäten gibt, sondern vielältige Lebenswelten, Lebenssituationen, Bedürfnisse.

- Gleichstellungspolitik hat daher das Ziel, allen Belegschaftmitgliedern eine Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung zu ermöglichen, die ihren Lebenswelten/Lebenssituationen und Interessen entspricht.
- Die Vielfalt der Lebensweisen und Geschlechter im Betrieb , in der Dienststelle zu ermöglichen und Benachteiligungen zu beseitigen.
- Gleichstellung bei tariflichen und betrieblichen Leistungen

## Arbeitsentgelt-Regelungen

Verpartnerte Arbeiter/-innen und Angestellte (nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz) sind in der gesetzlichen Sozialversicherung (Familienmitversicherung in der Krankenversicherung, gesetzliche Hinterbliebenenrente bei der Rentenversicherung) durch das Lebenspartnerschaftsgesetz und das Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrecht mit Ehegatten gleichgestellt.

Gleichstellung bei: (früherem) Ortszuschlag, Sonderurlaub, betriebliche Hinterbliebenenversorgung (mehrfache BAG-Entscheidung)

**Problem:** Gesetzliche Regelungen für Beamte/-innen, Soldaten/-innen und Richter/-innen (sowie betriebliche Altersversorgung im ÖD/Zusatzversorgungskasse)

## Gleichstellung in Landesverfassung

( 0=Staatszielbestimmung, x = Gleichheitssatz)

Merkmal nach § 1 AGG	Rasse/ ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion Weltanschauung	Behinderung	Alter	Sexuelle Identität
Baden-Württemberg	0			X		
Bayern		X0		X		
Berlin	X	X0	X	X		X
Brandenburg	X	X0	X	X0		X
Bremen	X	X0	X	X		X
Hamburg		0				
Hessen	X	X	X			

## Gleichstellung in Landesverfassung

( 0=Staatszielbestimmung, x = Gleichheitssatz)

Merkmal nach § 1 AGG	Rasse/ ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion Weltanschauung	Behinderung	Alter	Sexuelle Identität
Mecklenburg-Vorpommern			X	0	0	
Niedersachsen	X	X0	X	X		
Nordrhein-Westfalen		X			X	
Rheinland-Pfalz	0	X0				
Saarland	X	X0	X	X		
Sachsen	X0	X0	X			
Sachsen-Anhalt	X	X0	X	0	0	

## Gleichstellung in Landesverfassung

( 0=Staatszielbestimmung, x = Gleichheitssatz)

Merkmal nach § 1 AGG	Rasse/ ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion Weltanschauung	Behinderung	Alter	Sexuelle Identität
Schleswig-Holstein	0	0				
Thüringen	X	X0	X	0		X



## Gleichstellung Beamte/Beamtinnen

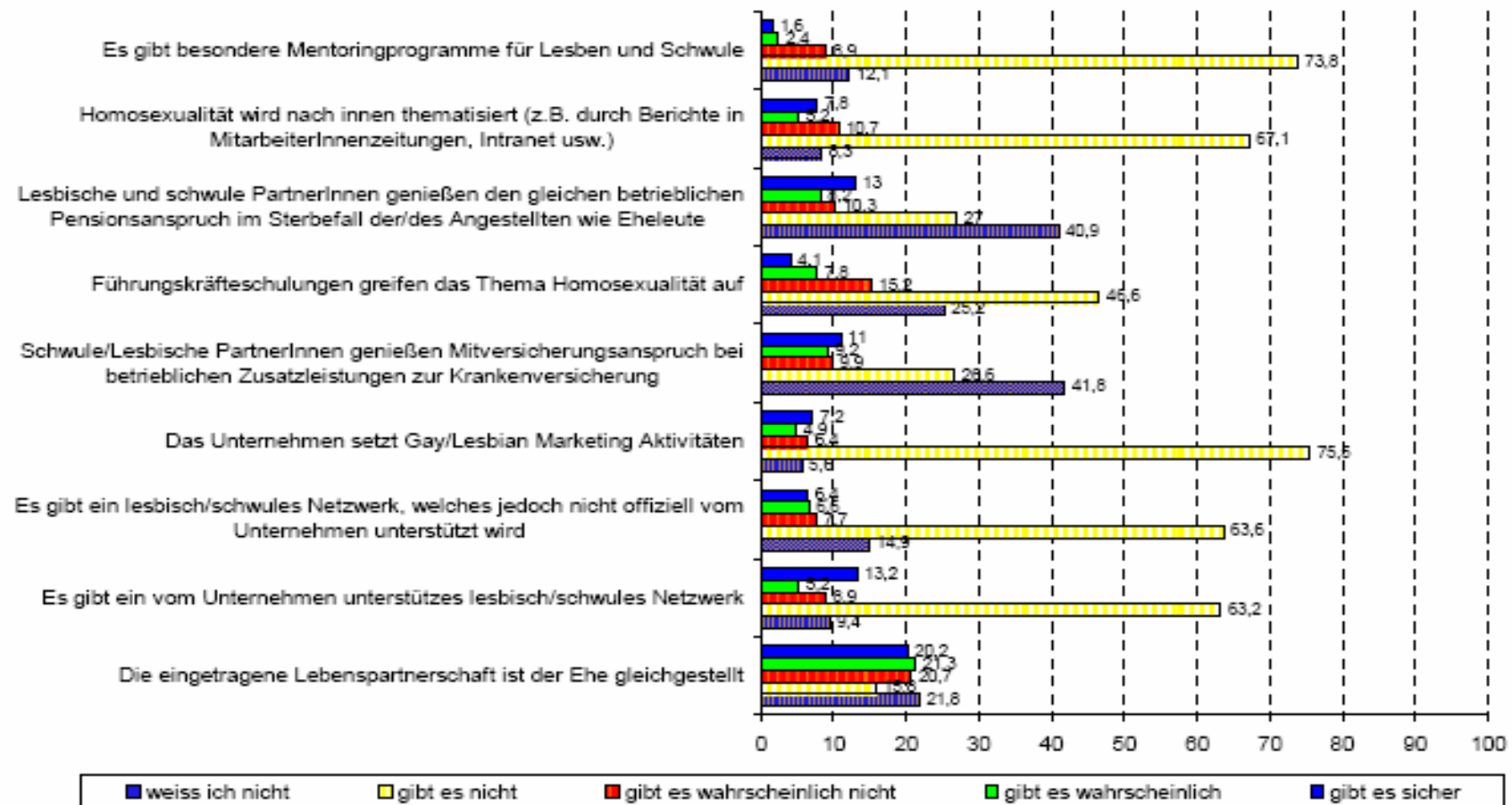
	Besoldung und Versorgung			Sonderregelungen
	Beihilfe	Hinterbliebenenversorgung	Familienzuschlag	(z.B. Trennungsgeld, Reisekosten, Sonderurlaub)
Baden-Württemberg				
Bayern				
Brandenburg	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung
Berlin	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung
Bremen	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung
Hamburg	Gleichstellung	Angekündigt	Angekündigt	Gleichstellung
Hessen				
Mecklenburg-Vorpommern	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung	Gleichstellung
Niedersachsen	Anhörung	Anhörung	Angekündigt	Anhörung

## Gleichstellung Beamte/Beamtinnen

	Besoldung und Versorgung			Sonderregelungen
	<b>Beihilfe</b>	<b>Hinterbliebenen- versorgung</b>	<b>Familienzuschlag</b>	(z.B. Trennungsgeld, Reisekosten, Sonderurlaub)
Nordrhein-Westfalen	Gleichstellung			Gleichstellung
Rheinland-Pfalz				
Saarland	Gleichstellung	Gleichstellung		Gleichstellung
Sachsen				
Sachsen-Anhalt	In Planung	In Planung	In Planung	Gleichstellung
Schleswig-Holstein	Gleichstellung	In Planung	In Planung	Gleichstellung
Thüringen				
Bund				Gleichstellung

### Implementierungsquote von Diversity Maßnahmen zu Homosexualität in deutschen Unternehmen

(in Prozent, N = 638)



Alle Menschen sind frei und gleich an Würde  
und Rechten geboren.

(Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)

Respekt und Solidarität statt Vorurteile und Ausgrenzung

Anerkennung statt Missachtung

Selbstanerkennung statt Selbstverleugnung