

Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 20. März 2013

Postulat von Peider Filli, betreffend Fachstelle für Schwule und Lesben, Bericht und Abschreibung

Peider Filli (Grüne), vertreten von Martin Abele (Grüne), reichte am 25. Februar 2009 die Motion GR Nr. 2009/66 betreffend Realisierung einer Fachstelle für Schwule und Lesben ein. Der Stadtrat lehnte die Entgegennahme der Motion ab, erklärte sich jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

In der Folge beantragte Simone Brander (SP) eine Textänderung sowie die Umwandlung in ein Postulat; Peider Filli und Martin Abele erklärten sich damit einverstanden. Das Postulat GR Nr. 2012/19 (statt Motion GR Nr. 2009/66, Umwandlung) wurde am 18. Januar 2012 dem Stadtrat mit folgendem Wortlaut zur Prüfung überwiesen:

Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie das Mandat der Fachstelle für Gleichstellung auf Themen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität ausgeweitet werden kann. Die Fachstelle soll insbesondere rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung Zürich fördern. Sie soll auf Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personal- und besoldungsrechtlichen Erlassen und Massnahmen, die (un)mittelbar die sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität betreffen, Anspruch haben. Gleichzeitig wird der Stadtrat gebeten zu prüfen, wie das Human Resources Management ein aktives Diversity Management einführen kann, um die soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen.

Peider Filli (Grüne) hatte die dem Postulat zugrundeliegende Motion wie folgt begründet:

Das Patent der Nervous Bar wurde im November 2008 nicht erneuert, mit einer fehlenden Baubewilligung wurde dies begründet. Nach Abklärungen in den Aktenabständen wurde die Bewilligung nun gefunden. Damit stand rechtlich einer Patenterteilung für die betroffenen Räumlichkeiten nie etwas entgegen. Es kann der Anschein entstehen, dass aus schwulenfeindlichen Gründen dieser Betrieb geschlossen wurde. Bei der Beantwortung der Anfrage GR-Nr. 2008/541 wird abschätzig über einen schwulen Schriftsteller geurteilt und mit Masstäben gewertet, die wohl bei anderen Gedenktafeln nicht zum Zuge kommen. Ähnliche Befürchtungen von Schwulenfeindlichkeit können auftauchen, wenn man sich das juristische Hickhack um Darkrooms vor Augen führt. Desgleichen lösten Razzien in schwulen Partytempeln, die fürs Lokalfernsehen inszeniert wurden, Befürchtungen aus, die Stadtverwaltung und die Polizei agieren schwulenfeindlich. Eine Fachstelle, die frühzeitig an Entscheidungen, Verlautbarungen und Handlungen der Stadtverwaltung und ihrer Ämter beteiligt ist, könnte verhindern, dass die Stadt Zürich zukünftig in so ein schlechtes Licht gerät.

1. Vorbemerkung

In einer den Menschenrechten verpflichteten Demokratie müssen vielfältige Formen von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität gelebt werden können. Homo-, bi-, trans- und intersexuelle Menschen (kurz LGBTI) werden jedoch oftmals noch immer negiert oder marginalisiert; zudem wird ihre Lebensform nicht genügend wahrgenommen. Das führt zuweilen zu Benachteiligung und Diskriminierung.

Bis anhin existiert in der Stadtverwaltung keine Fachstelle, die sich explizit mit LGBTI-Themen befasst. In diesem Bereich tätig ist bisher das Spital Triemli, das eine gynäkologische Sprechstunde für transsexuelle Menschen anbietet. Von den im LGBTI-Bereich tätigen Vereinen und Organisationen verfügt einzig der Verein Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich (HAZ) über einen Leistungsvertrag mit der Stadt Zürich. Die Anliegen von Transmenschen und Intersexuellen finden bisher kaum explizite Beachtung.

2. Mandatserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung

Um den Handlungsbedarf im LGBTI-Bereich zu eruieren und die Grundlagen für eine mögliche Ausweitung der Tätigkeit der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) zu prüfen, führte diese Gespräche mit den im Themenfeld LGBTI tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereinen in der Stadt Zürich. Über die Ergebnisse der Gespräche mit Empfehlungen zu Handlungsfeldern für die Stadtverwaltung erstellte die Fachstelle den dieser Weisung beiliegen-

den Bericht. Darin identifiziert die Fachstelle Handlungsbedarf für die Stadtverwaltung in den nachfolgenden Bereichen:

1. Sensibilisierung von Bewohnerinnen und Bewohnern der Stadt Zürich zu LGBTI-Themen;
2. Beratung von städtischen Angestellten in Fällen von Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und / oder Geschlechtsidentität sowie Beratung der in diesem Bereich tätigen Organisationen;
3. Aufbau von Fachwissen im Umgang mit LGBTI-Themen in Abteilungen der Stadtverwaltung mit Publikumskontakt und / oder hoheitlichen Funktionen.

Darüber hinaus wird von den befragten Institutionen auch die Integration von LGBTI-Themen in den Schulunterricht hervorgehoben, so weit dies mit den übergeordneten kantonalen und eidgenössischen Regelungen vereinbar ist.

Der Bericht zeigt auf, dass die im LGBTI-Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereine in der Stadt Zürich eng zusammenarbeiten, untereinander gut vernetzt sind, aber nur teilweise oder mit einzelnen Departementen der Stadt Zürich in Kontakt stehen. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung erachten sie als wünschenswert. Den Grossteil ihrer Arbeit leisten die Vereine und Organisationen ehrenamtlich: Ihr finanzieller Spielraum ist eng; ihre Tätigkeiten und Projekte finanzieren sie hauptsächlich über Spenden und Legate.

Mit dem Ziel, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von homo-, bi-, trans- und intersexuellen Menschen in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung Zürich zu fördern, wird ein Mandat der ZFG im LGBTI-Bereich wie folgt festgelegt:

1. Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen, die die sexuelle Orientierung und / oder Geschlechtsidentität direkt oder indirekt betreffen;
2. Austausch und Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen zu Themen der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität;
3. Unentgeltliche Rechtsauskunft und Beratung für städtische Mitarbeitende bei Diskriminierungen, die LGBTI-Themen betreffen;
4. Förderung, Koordination und Pflege des Informationsaustauschs zur Thematik LGBTI innerhalb der Stadtverwaltung;
5. Prüfungsauftrag, in Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement die finanzielle Unterstützung von in diesem Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereinen zu klären, ausgehend vom bereits existierenden, städtischen Leistungsauftrag mit der HAZ.

Innerhalb der Stadtverwaltung soll damit ein Kompetenzzentrum bezeichnet werden, das intern und extern als Kontaktstelle und Drehscheibe für die LGBTI-Thematik dient mit einem klaren Auftrag. Die Themen sollen nicht nur auf Homo-, Bi- und Transsexualität beschränkt werden, sondern auch das Thema Intersexualität in die Mandatserweiterung einbeziehen.

Der gegenwärtige Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung besteht im Wesentlichen darin, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung zu fördern; gleichstellungsfördernde Projekte durchzuführen; Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt Zürich, ihre Institutionen, Verbände und private Stellen sowie städtische Angestellte zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter zu beraten und entsprechende Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten (Art. 12 STRB DGA vom 26. März 1997; AS 172.110).

Der vorliegende Bericht der ZFG zeigt Bedarf nach einer Mandatserweiterung auf. Eine Integration von LGBTI-Themen in das bestehende Mandat der ZFG bietet sich sowohl thematisch als auch organisatorisch an. Mit der Mandatserweiterung positioniert sich Zürich als erste Stadt der Schweiz, die sich ausdrücklich den spezifischen Anliegen von LGBTI-Personen annimmt und eine dafür zuständige Fachstelle bezeichnet. Im EU-Raum haben dies bisher Städte wie Berlin, Wien oder München getan. Zürich setzt damit ein Signal für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben in einer offenen Stadt.

Die Mandatserweiterung soll ohne zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen erfolgen. Zu diesem Zweck muss die ZFG mittels eines jährlichen Arbeitsprogramms Prioritäten in den zu bearbeitenden LGBTI-Themen und -Aktivitäten setzen.

3. Diversity Management von Human Resources Management der Stadt Zürich

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität gehören zu den anerkannten Diversity-Merkmalen. Diversity Management hat zum Ziel, Vielfalt in einer Organisation zu fördern und deren Potenzial gezielt zu nutzen. Argumente für Diversity Management in Unternehmen sind neben rechtlichen und ethischen Überlegungen auch ökonomische Interessen, da vielfältig zusammengesetzte Teams nachweislich kreativere und nachhaltigere Lösungen hervorbringen und produktiver sind, als homogen zusammengesetzte Teams. Zudem steigert Diversity Management die Attraktivität der Stadt Zürich als Arbeitgeberin, was sich bei der Suche nach Fachpersonal positiv auswirkt.

Art. 3 Abs. 1 lit. k des Personalrechts der Stadt Zürich wurde in dieser Hinsicht und in Anlehnung an das Gleichstellungsgesetz bereits per Juni 2012 konkretisiert:

k) sie (*Anm.: die Personalpolitik*) fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.

Mit Inkrafttreten des Partnerschaftsgesetzes per 1. Januar 2007 wurden eingetragene Partnerschaften in Sachen Hinterlassenenleistungen und beruflicher Vorsorge der Ehe gleichgestellt. Demzufolge gewährt auch das städtische Personalrecht Partnerinnen und Partnern in eingetragenen Partnerschaften die gleichen Rechte und Leistungen wie Ehepartnerinnen und Ehepartnern. Auch die Pensionskasse der Stadt Zürich PKZH hat das Vorsorgereglement an die unterschiedlichen Lebensformen angepasst und eingetragene Partnerschaften in Bezug auf die Leistungen der Ehe gleichgestellt. Hinterbliebenenleistungen werden zudem auch gleich- oder verschiedengeschlechtlichen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern zugesichert, sofern die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Die Stadt Zürich als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin sowie die Pensionskasse PKZH haben ihre rechtlichen Grundlagen entsprechend angepasst, und entsprechende Änderungen zum Personalrecht, den Ausführungsbestimmungen im Personalrecht sowie im Vorsorgereglement der Pensionskasse sind erfolgt.

Proaktive oder präventive Massnahmen für eine konkrete Anspruchsgruppe setzen voraus, dass sich die Anspruchsgruppe eruieren lässt. Dies ist im Gegensatz zu anderen Diversity-relevanten Merkmalen bei Fragen der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität aus datenschutzrechtlichen Aspekten nicht umsetzbar. Der Stadt Zürich liegen deshalb keine Daten zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität ihrer Angestellten vor und es dürfen aus persönlichkeitschutzrechtlichen Gründen auch keine erhoben werden.

Es besteht daher aktuell keine Dringlichkeit für personalrechtliche Massnahmen. Zusammen mit dem am 1. Januar 2012 neu konstituierten Bereich «Gesundheitsmanagement und Diversity» will der Stadtrat mit der Mandatserweiterung der ZFG auf LGBTI-Themen die zielführende Zusammenarbeit des Human Resources der Stadt Zürich mit der Fachstelle und

weiteren Dienstabteilungen bei Arbeitsplatz- oder Führungskonflikten im Zusammenhang mit sexueller Orientierung und / oder Geschlechtsidentität stärken.

4. Anpassungen von Art. 12 STRB DGA (AS 172.110)

Die Mandatserweiterung der ZFG hat eine Anpassung von Art. 12 des Stadtratsbeschlusses über die Departementgliederung und -aufgaben (STRB DGA; AS 172.110) zur Folge. Diese wird mit dem gleichzeitigen Erlass von STRB 228/2013 vollzogen.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Vom Bericht betreffend Postulat von Peider Filli «Fachstelle für Schwule und Lesben, Realisierung» und dem Beschluss über die Mandatserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung wird Kenntnis genommen.**
- 2. Das Postulat, GR Nr. 2012/19, von Peider Filli (AZ), vertreten von Martin Abele (Grüne), vom 18. Januar 2012 betreffend «Fachstelle für Schwule und Lesben, Realisierung» wird als erledigt abgeschrieben.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Stadtpräsidentin übertragen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti

Mandatserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung auf Themen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität

Bericht zur Beantwortung des Postulats GR Nr. 2012/19 zuhanden Stadtpräsidentin und Stadtrat

VerfasserIn:

Anja Derungs und Aner Voloder, Fachstelle für Gleichstellung

Zürich, im Februar 2013

Inhalt

1 Ausgangslage	
1.1 Postulat 2012/19	3
1.2 Weiteres Vorgehen	3
2 Gespräche der Fachstelle mit NGO's	
2.1 Pink Cross	5
2.2 Lesbenorganisation Schweiz (LOS)	6
2.3 Transgender Network Switzerland (TGNS)	7
2.4 Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich (HAZ)	9
2.5 Regenbogenfamilien	10
2.6 Freunde und Eltern der Schwulen und Lesben (FELS)	12
2.7 PinkCop (Verein homosexueller Polizistinnen und Polizisten)	13
3 Nächste Schritte	
3.1 Fazit	15
3.2 Empfehlungen	15

1 Ausgangslage

1.1 Postulat 2012/19

Am 18. Januar 2012 reichte Gemeinderat Peider Filli (AZ), vertreten durch Martin Abele (Grüne) folgendes Postulat, GR Nr. 2012/19 ein, welches dem Stadtrat am 18. Januar 2012 zur Prüfung überwiesen wurde:

«Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, wie das Mandat der Fachstelle für Gleichstellung auf Themen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität ausgeweitet werden kann. Die Fachstelle soll insbesondere rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung Zürich fördern.

Sie soll auf Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personal- und besoldungsrechtlichen Erlassen und Massnahmen, die (un)mittelbar die sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität betreffen, Anspruch haben. Gleichzeitig wird der Stadtrat gebeten zu prüfen, wie das Human Resources Management ein aktives Diversity Management einführen kann, um die soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen.»

1.2 Weiteres Vorgehen

Um alle Personengruppen in ihre Überlegungen einzubeziehen, führte die Fachstelle für Gleichstellung im Auftrag der Stadtpräsidentin Gespräche mit Nichtregierungsorganisationen und Vereinen, die aktiv im Themenfeld LGBTI tätig sind. Es sind dies:

- Pink Cross
- Lesbenorganisation Schweiz (LOS)
- Transgender Network Switzerland (TGNS)
- Homosexuelle Arbeitsgruppe Zürich (HAZ)
- Regenbogenfamilien
- Freunde und Eltern der Schwulen und Lesben (FELS)
- PinkCop (Verein homosexueller Polizistinnen und Polizisten)

Schwerpunkte dieser Gespräche waren folgende Fragestellungen:

- 1) Welche Aktivitäten üben die Nichtregierungsorganisationen und Vereine in der Stadt Zürich aus?
- 2) Welche Kontakte bestehen zwischen den Nichtregierungsorganisationen und Vereinen und der Stadtverwaltung Zürich?
- 3) Welche Schwierigkeiten bestehen im Umgang mit der Stadtverwaltung Zürich und wo sind mögliche Konfliktpunkte vorhanden?

- 4) Welche Anliegen haben die Nichtregierungsorganisationen und Vereine an die Stadtverwaltung Zürich?

Anschliessend analysierte die Fachstelle die Gespräche und erstellte den vorliegenden Bericht zuhanden der Stadtpräsidentin und des Stadtrats. Dieser soll die Grundlage für die Beantwortung des Postulats bilden.

2 Gespräche mit Vereinen und NGO's

2.1 PINK CROSS

2. März 2012 mit Uwe Splittdorf (Geschäftsführer bis Juli 2012)

Die Schweizerische Schwulenorganisation Pink Cross wurde im Juni 1993 gegründet und ist der nationale Dachverband der schwulen Männer in der Schweiz. Dem Verband sind 47 schwule oder lesbisch-schwule Vereine, 34 Betriebe und 2200 Einzelmitglieder angeschlossen.

Pink Cross ist als Verein organisiert und finanziert sich fast ausschliesslich über Mitgliederbeiträge und Spenden. In der Geschäftsstelle Bern arbeiten heute zwei Personen mit total 170 Stellenprozenten. Das Secrétariat Romand ist mit 30 Stellenprozenten dotiert.

Ein grosser Teil der Arbeit wird ehrenamtlich geleistet, sei es im Vorstand oder in Fachgruppen.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Die Schweizerische Schwulenorganisation Pink Cross ist in der Stadt Zürich in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying aktiv.

Sie bietet psychologische, juristische und allgemein gesundheitliche Beratungen an und tritt als Veranstalterin auf. Schwerpunktmässig finden diese Aktivitäten in Zürich statt, aber als nationale Organisation ist Pink Cross schweizweit aktiv.

Innerhalb des Beratungsangebots RainbowLine, welches Pink Cross zusammen mit LOS und HAZ betreibt, bietet Pink Cross eine Schwulen-Hotline an.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

In Zusammenarbeit mit dem Verein PinkCop werden Schulungen für die Mitarbeitenden der Stadtpolizei durchgeführt. Zudem finden vereinzelt Informationsanlässe in Schulen statt.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Es gibt keine Schwierigkeiten oder Konfliktpunkte im Umgang mit der Stadtverwaltung.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Pink Cross wünscht mehr themenspezifische Seminare und Kurse für Betriebe und Vorgesetzte und begrüsst es sehr, wenn in der Stadtverwaltung Zürich Know-How zu LGBT aufgebaut wird.

Das Thema LGBT soll dabei offensiv und unkompliziert diskutiert und Tipps zur Förderung des «Coming-Out» am Arbeitsplatz vermittelt werden, auch in der Stadtverwaltung Zürich.

Mitarbeitende der Stadtverwaltung sollten für die Thematik LGBT sensibilisiert und offizielle Formulare diesbezüglich überprüft und allenfalls angepasst werden.

Im Schulwesen sollte das Thema Homo- und Transsexualität standardmässig im Unterricht behandelt werden.

Bemerkungen:

Die aktuelle Entwicklung im Bereich HIV bereitet dem Geschäftsleiter grosse Sorgen. Wichtig scheint ihm mittels gezielter Kampagnen die junge Generation zu sensibilisieren.

Gemäss seiner Einschätzung wird auch die Transgender-Thematik zunehmen. Brisant sei diese nicht zuletzt aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation der betroffenen Personen.

Es gibt in der Stadt Zürich einige ausländische LGBT-Personen, die aufgrund einer Heirat in die Schweiz gekommen sind und infolge mangelhafter Deutschkenntnisse keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Diese leben sozial sehr isoliert.

2.2 Lesbenorganisation Schweiz (LOS)

7. März 2012 mit Eveline Mugier (Geschäftsführerin), Anita Wyman (Co-Präsidentin)

Die Lesbenorganisation Schweiz LOS vertritt als Dachorganisation die Anliegen der Lesben in der Schweiz.

Sie ist als eingetragener Verein organisiert, der sich vor allem mittels Jahresbeiträgen und Spenden finanziert.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Die Lesbenorganisation Schweiz LOS ist in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying aktiv, bietet psychologische, juristische und allgemein gesundheitliche Beratungen an und tritt auch als Veranstalterin auf.

Schwerpunktmässig finden diese Aktivitäten in Zürich (Lesbenkongress, 25. August 2012) statt, aber als nationale Organisation ist die LOS schweizweit aktiv.

Innerhalb des Beratungsangebots RainbowLine, das LOS zusammen mit Pink Cross und HAZ betreibt, bietet LOS eine Lesben-Hotline an.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

In Zusammenarbeit mit dem Verein PinkCop werden Schulungen für die Mitarbeitenden der Stadtpolizei durchgeführt.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Es gibt wenige Schwierigkeiten oder Konfliktpunkte im Umgang mit der Stadtverwaltung. In Spitälern und Altersheimen fehlt es jedoch im Umgang mit PartnerInnen von LGBT-Personen oft an Feingefühl und Verständnis.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Im Schulunterricht sollte das Thema Homo- und Transsexualität standardmässig im Unterricht behandelt werden.

Mitarbeitende der Stadtverwaltung, vor allem im Gesundheitsbereich, sollten für die Thematik LGBT sensibilisiert werden. Bei der Öffentlichkeitsarbeit wünscht sich die LOS Unterstützung durch die Stadtverwaltung (z.B. Aufklärungskampagnen in öffentlichen Verkehrsmitteln) und die Präsenz von Exekutivmitgliedern an Veranstaltungen.

Bemerkungen:

Rechtsanwältin Eylem Copur erstellte im Auftrag von Pink Cross, LOS und Transgender Network Switzerland eine Übersicht zur aktuellen Rechtslage. Es zeigt sich, dass in vielen Rechtsbereichen Anpassungen bezüglich LGBT nötig wären. Die Analyse kann bei den auftraggebenden Vereinen bezogen werden.

2.3 Transgender Network Switzerland (TGNS)

22. März 2012 mit Aleks Recher (Co-Präsident)

Der Verein Transgender Network Switzerland ist die 2010 gegründete, schweizweite Organisation von und für Transmenschen.

Der Verein finanziert sich gemäss Statuten durch Mitgliederbeiträge, Spenden, Einnahmen aus Vereinsaktivitäten und Legate, sowie Zuwendungen der öffentlichen Hand. Faktisch werden die Tätigkeiten heute durch Mitgliederbeiträge, Spenden und einer Lernpartnerschaft der Europäischen Kommission (Grundtvig-Programm) finanziert.

Beim Checkpoint der Zürcher Aids-Hilfe wurde kürzlich mittels Gelder des Bundesamts für Gesundheit BAG eine Fachstelle (20%) geschaffen. Seit Juli 2012 existiert eine analoge Stelle in Lausanne.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Der Verein Transgender Network Switzerland ist in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Information aktiv und bietet psychologische und juristische Beratungen an. Neben der Fachstelle im Checkpoint der Zürcher Aidshilfe finden in Zürich regelmässige Gesprächsgruppen für Angehörige von Transmenschen statt, während sich die Jugendgruppe abwechselungsweise in Bern oder Zürich trifft.

Nebst diesen Aktivitäten treffen sich in Zürich regelmässig verschiedene mit TGNS in Kontakt stehende Gruppen für Transmenschen zu Austauschgesprächen.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

Bisher gab es kaum Kontakte mit der Stadtverwaltung.

Der Informationsbedarf der staatlichen Stellen wird als gross eingeschätzt, da kein oder nur wenig Wissen hinsichtlich transspezifischer Themen vorhanden ist. Zudem wurde der Verein in letzter Zeit vermehrt für themenspezifische Vorträge oder entsprechendes Informationsmaterial angefragt.

Im Oktober 2011 hielt Alecs Recher vor städtischen und kantonalen Juristinnen und Juristen einen Vortrag zur Transgender-Thematik. 2012 organisierte die Fachstelle TGNS eine Weiterbildung für die Mitarbeitenden des Unterstützungsangebots «Coaching 16:25» der Sozialen Dienste der Stadt Zürich. Diese hatten sich an TGNS gewandt, da sich gemäss ihrer Beobachtung sehr viele Transmenschen unter den von ihnen begleiteten Jugendlichen befinden.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Bisher konkretisierten sich noch keine Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung.

Mögliche Konfliktpunkte ergeben sich eher mit kantonalen Stellen aufgrund rechtlicher Zuständigkeiten für amtliche Ausweispapiere.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Der Verein Transgender Network Switzerland würde es sehr begrüßen, wenn innerhalb der Stadtverwaltung Fachpersonen mit spezifischem Wissen im Bereich LGBT vorhanden wären.

Mitarbeitende der Stadtverwaltung, vor allem in Dienstabteilungen mit Publikumskontakt, sollten für die Thematik LGBT sensibilisiert werden. Auch der Prävention von Versetzungen, Kündigungen und Mobbing von und gegen Transmenschen sollte Aufmerksamkeit geschenkt werden. Im Schulunterricht sollte neben der Aufklärung und Sensibilisierung von SchülerInnen, Lehrkräften und Schulsozialarbeitenden ein besonderes Augenmerk auf Jugendliche gerichtet werden, die sich bereits früh als Transmenschen bezeichnen.

TGNS wünscht sich zur Finanzierung einer neuen Geschäftsstelle in Zürich einen städtischen Leistungsvertrag, ähnlich dem bereits existierenden der HAZ. Je länger der Verein arbeitet, desto mehr zeigt sich ein Bedarf an einer Kontinuität gewährleistenden, bezahlten Stelle.

Abgesehen von der erwähnten Fachstelle (20 Stellenprozent) beim Checkpoint Zürich wird alle Arbeit ehrenamtlich geleistet. Bei einigen Mitgliedern liegt dieses ehrenamtliche Pensum deutlich höher als ein Arbeitstag pro Woche.

Für eine Transorganisation ist es sehr wichtig, zuverlässige und hochstehende Arbeit zu leisten, da in diesem Zusammenhang in vielen Köpfen noch immer negativ geprägte Bilder dominieren.

Bemerkungen:

Die Nachfrage insbesondere von sozialarbeitenden Institutionen nach Weiterbildung zum Thema Trans hat stark zugenommen, da diese vermehrt mit konkreten Fällen konfrontiert werden, die ihre vorhandenen Möglichkeiten überfordern.

Allein die Fachstelle Zürich hat seit ihrer Eröffnung rund zehn diesbezügliche Anfragen bekommen, während zusätzlich verschiedene Anfragen direkt an Einzelpersonen im Umfeld von TGNS (JuristInnen, ÄrztInnen) gingen.

Die Beratung von jugendlichen Transmenschen und von SchulsozialarbeiterInnen, die diese beraten, hat stark zugenommen.

Bei Beratungen von erwachsenen Personen sind oft juristische Fragen zu Personenstands- und Namensänderungen ein zentraler Punkt. Die Stigmatisierung von Transmenschen ist gross und deren Probleme am Arbeitsplatz sind massiv.

Im Frühjahr 2012 führte TGNS die erste, schweizweite Studie zur Situation von Transmenschen im Erwerbsleben durch, die belegt, dass «Coming-out» und Transition ein deutliches Risiko bergen, einen beruflichen Abstieg zu erleiden. Auch die Arbeitslosenquote von Transmenschen liegt mit ca. 20% weit über dem Bevölkerungsdurchschnitt.

Zu beachten ist, dass sich viele Transmenschen nicht operieren lassen wollen oder noch nicht operiert sind. Das bedeutet, dass deren gelebte Identität deshalb meist nicht mit ihrer amtlich-rechtlichen übereinstimmt, was im Alltag zu schwerwiegenden Problemen führt.

Es konnte nachgewiesen werden, dass die rasche und unkomplizierte Änderung der amtlichen Papiere, die Unterstützung im Betrieb und der Wohnort die ausschlaggebenden Faktoren für die Berufstätigkeit während und nach der Transition sind.

Zunehmend ist auch das Interesse der Medien am Thema Transmenschen und ein deutlicher Wandel hin zu einer positiveren und sachlicheren Darstellung, immer öfters auch unter Verwendung einer respektvolleren Sprache.

Viele Medienschaffende wenden sich heute für Interviews, sachliche Auskünfte oder persönliche Porträts an TGNS.

2.4 Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich (HAZ)

28. März 2012 mit Reto Schindler (Geschäftsführer)

Die Homosexuellen Arbeitsgruppen Zürich sind eine der grössten Lesben- und Schwulenorganisationen der Schweiz.

Die HAZ setzt sich seit 1972 im Grossraum Zürich für die Emanzipierung der Homo- und Bisexuellen ein und ist als Verein organisiert.

Mit der Stadt Zürich hat die HAZ einen Leistungsvertrag zu CHF 39'000 pro Jahr.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Die HAZ führt einzeln oder über die Arbeitsgruppen «GayMigs» (schwule Migrant*innen), «schwule Väter» oder «Freitagscentro 40+» Beratungen durch. Zwei Beratende (schwul / lesbisch) haben eine Teilzeitanstellung von jeweils 10%, um psychologische Beratungen durchzuführen.

Bei juristischen Fragen werden die Anfragenden, wenn möglich, an Fachleute verwiesen. Zusätzlich unterstützt sie das Beratungsangebot des Checkpoints der Zürcher Aidshilfe «Du bist Du».

Gemeinsam mit Pink Cross und LOS führt die HAZ die Rainbow-Line.

Auch in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit (HAZ-Magazin, Broschüren) und Lobbying ist sie aktiv.

In ihren Räumlichkeiten führt die HAZ einen Jugendtreff und die Schwulibibliothek.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

Der Leistungsvertrag mit der Stadt Zürich dient der HAZ als Sockelfinanzierung ihres gesamten Angebots. Zudem findet ein guter Austausch mit dem Verein PinkCop statt.

Der Konflikt um das «cruising» von Schwulen auf der Werdinsel wurde konstruktiv angegangen und führte zur Bildung einer Arbeitsgruppe der HAZ mit dem GUD, PD, ERZ, GSZ und der Stadtentwicklung, sowie dem Checkpoint Zürich und dem Quartierverein Höngg.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Mit der Arbeitsgruppe zur Werdinsel wurden gute Voraussetzungen geschaffen, um weitere Konflikte aufzufangen.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Aktuell am Sihlquai sucht die HAZ neue Räumlichkeiten. Ideal wäre ein Gebäude, das allen LGBT-Organisationen zur Verfügung steht und dadurch zu einem «Treffpunkt für Viele» wird – ein sogenanntes «Regenbogenhaus», vorzugsweise in den Stadtkreisen 3, 4 oder 5.

Möglicherweise kann dies in der neuen Überbauung Kalkbreite realisiert werden. Eine Unterstützung durch die Stadtverwaltung wäre sehr erwünscht. Diesbezüglich ist die HAZ bei der Stadt Zürich offiziell noch nicht vorstellig worden.

Die HAZ wünscht, dass die Themen Homo- und Transsexualität in den regulären Schulunterricht integriert werden.

Eine Unterstützung seitens Stadtverwaltung bei der Sensibilisierung der Bevölkerung mittels Öffentlichkeitsarbeit wäre ebenfalls sehr erwünscht. Sehr hilfreich wäre auch ein Austausch mit juristischen Fachpersonen aus der Stadtverwaltung zu komplexen Rechtsfragen, da die Triage zu externen Juristinnen oder Juristen immer auch sehr kostenaufwändig ist.

Bemerkungen:

Aus finanziellen Gründen kann die HAZ nicht mehr am Zurich Pride Festival teilnehmen.

Die Zusammenarbeit mit Pink Apple, dem schwullesbischen Filmfestival, ist hingegen sehr erfreulich.

2.5 Regenbogenfamilien

21. März 2012 mit Maria von Känel (Vizepräsidentin)

Der Verein Regenbogenfamilien fördert die soziale und rechtliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien in der Schweiz. Der Sitz des Vereins ist Zürich.

Der Verein finanziert sich durch Mitgliederbeiträge, Spenden und den durch die Veranstaltungen erwirtschafteten Erträgen.

Der Verein Regenbogenfamilien ist Mitglied bei Pro Familia und Gründungsmitglied von NELFA (Network of European LGBT Families Associations).

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Der Verein Regenbogenfamilien berät viele Mitglieder und SympathisantInnen aus der Stadt Zürich, die über die Internetplattform des Vereins vernetzt sind. Die Beratungen werden in der Regel online durchgeführt.

Der Dachverband Regenbogenfamilien bietet verschiedene Dienstleistungen für (werdende) Regenbogenfamilien aus der Stadt Zürich an, z.B. online-Beratung, Workshop «starke Eltern stärken Kinder» oder Zugang zu Informationsmaterialien.

Zur Vernetzung der Familien untereinander und um sich gegenseitig kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen, finden seit 2008 regelmässig monatliche Treffen für Regenbogenfamilien in Uster, seit 2012 auch in Zürich auf der Josefwiese oder im GZ Wipkingen statt. Diese Treffen bieten insbesondere den Kindern die Möglichkeit, mit Kindern in ähnlichen Situationen in Kontakt zu kommen.

Mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit (Podien, Informationsveranstaltungen, Schulbesuchen und Lobbying im Parlament) und Abgabe von Informationsmaterial will der Verein erreichen, dass Regenbogenfamilien als eine gleichwertige Variante unter den vielen möglichen Familienkonstellationen wahrgenommen und anerkannt werden. Derzeit steht das Thema Adoptionsrecht für LGBT-Personen im Fokus.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

Bisher existieren keine direkten Kontakte mit der Stadtverwaltung.

Kontakte zur Stadtverwaltung erfolgen über Familien, die dem Verein Rückmeldung über ihre Erfahrungen machen.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Kritisch ist das Verhältnis zu Vormundschaftsbehörden (teilweise auch zur städtischen) bei der Frage der Beistandschaft für Kinder von lesbischen Paaren, wo der biologische Vater unbekannt ist. Hier wird von den Behörden bestehendes Recht vollzogen ohne zu berücksichtigen, dass mit der Partnerin ein zweiter Elternteil bereits vorhanden ist.

Regenbogenfamilien sind derzeit mit Fach- und Lehrpersonen in Behörden auf Beratungsstellen oder Kinderkrippen konfrontiert, die noch wenig über die Lebensumstände ihrer Familienform wissen und/oder ihr mit Vorurteilen begegnen, was Unsicherheiten im Umgang mit Kindern, die in Regenbogenfamilien aufwachsen, mit sich bringen kann. Die aktuelle rechtliche Situation (Adoptionsverbot) widerspricht der Lebensrealität von Regenbogenfamilien.

Dadurch entstehen für die Kinder massive Benachteiligungen, die trotz Bereitschaft zur Pflichtübernahme des sozialen Elternteils nicht gelöst werden können. Im Umgang mit den Vormundschaftsbehörden können deshalb Unverständnis, Ängste und Unsicherheiten entstehen.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Der Verein würde die Unterstützung der Verwaltung einer Tagung mit LGBT-relevanten Themen (ähnlich wie «Premières Assises contre l'homophobie» in Genf) begrüßen.

In einem weiteren Schritt sollte die Familienform Regenbogenfamilien als eine Variante von vielen möglichen Familienkonstellationen in den Lehr- und Unterrichtsmaterialien aufgenommen werden. Für Kinder, die in Regenbogenfamilien aufwachsen, kann es anstrengend bis belastend sein, dass ihre Familienform im Vor-/Schulunterricht nicht thematisiert wird. Generell sollte in der Schule das «Coming-out» von Lehrpersonen unterstützt und Kinder aus Regenbogenfamilien vor Ausgrenzung und Mobbing geschützt werden.

Zur finanziellen Absicherung seiner Tätigkeiten, wünscht sich der Verein einen Leistungsvertrag mit der Stadt Zürich.

Eine Kooperation mit der Stadt Zürich zum alljährlichen IFED (International Family Equality Day) am 5. Mai 2013 ist für den Verein erstrebenswert. An diesem Tag finden international verschiedene Anlässe statt, die die Vielfalt der Familienformen aufzeigen und die Solidarität unter den Familien stärken sollen. Nachdem der erste IFED in Genf gefeiert wurde, soll 2013 unter dem Motto «Celebrate the rainbow of families in our World» symbolisch in Zürich eine Veranstaltung stattfinden.

Bemerkungen:

Im Unterschied zu betroffenen Einzelpersonen müssen Regenbogeneltern zusätzlich stets abwägen, was ihr permanentes «Coming-out» im Alltag für jede einzelne Lebensphase der Kinder in ihrem sozialen Umfeld bedeutet.

2.6 Freunde und Eltern von Lesben und Schwulen (fels)

10. April 2012 mit Brigitte Schenker (Co-Präsidium) und Fritz Lehre (Präsidium)

Der Verein fels wurde Ende 1997 gegründet und setzt sich für die volle gesellschaftliche Akzeptanz von Lesben und Schwulen ein.

Der Verein finanziert sich mittels Mitglieder- und Gönnerbeiträgen.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Der Verein fels führt telefonische Elternberatungen und auf Anfrage mit GLL (gleichgeschlechtliche Liebe leben) Schulbesuche an Volksschulen und Gymnasien, unter anderem auch in der Stadt Zürich, durch.

Dieses Projekt wird getragen von LOS, Pink Cross und fels.

Zudem ist fels in Jugendtreffs, an Konfirmationsanlässen und an nationalen Grossanlässen (Zurich Pride Festival) präsent.

Im Bereich Lobbying steht aktuell das Adoptionsrecht von LGBT-Personen im Fokus.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

Es bestehen Kontakte mit diversen Schulen in der Stadt Zürich.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Es gibt keine Schwierigkeiten oder Konfliktpunkte im Umgang mit der Stadtverwaltung.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

fels wünscht sich, dass Eltern und weitere Familienmitglieder, die sich zum Thema Homosexualität an eine Abteilung der Stadtverwaltung wenden, über ihr Angebot informiert werden.

Eine Unterstützung seitens Stadtverwaltung zur Information und Sensibilisierung der Bevölkerung würde sehr begrüsst.

In Schulen soll zu Homophobie informiert und homosexuelle Lehrkräfte sollen beim «Coming-out» unterstützt werden.

Bemerkungen:

Der Verein fels arbeitet eng mit Pink Cross und LOS zusammen (z.B. in Arbeitsgruppen zum Lehrplan 21).

Es besteht kein Kontakt zu etablierten Beratungsstellen wie Elternnotruf oder Dargebotene Hand. Eine solche Vernetzung ist erwünscht, aber aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen nicht möglich.

Der Vorstand von fels schätzt die Akzeptanz der städtischen Bevölkerung zu LGBT als gross ein, wohingegen Eltern mit stark patriarchaler Kultur oder religiöser Ideologie eine grundsätzliche Abwehrhaltung gegenüber der Thematik zeigen.

2.7 PinkCop (Verein homosexueller Polizistinnen / Polizisten)

5. Juni 2012 mit Peter Sahli (Präsident)

Der Verein PinkCop wurde im Februar 2008 in Zürich gegründet und umfasst schweizweit 130 Mitglieder (davon 50 PartnerInnen von PolizistInnen).

PinkCop ist Mitglied der European Gay Police Association.

1) Aktivitäten in der Stadt Zürich

Der Verein bietet schwulen und lesbischen Polizeiangestellten ein Netzwerk und organisiert diesbezügliche Treffen und Veranstaltungen.

Er führt bei der Stadtpolizei Unterrichtsmodule zum Thema LGBT für AspirantInnen durch und übernimmt die Sicherheitskoordination themenspezifischer Veranstaltungen wie des Zurich Pride Festivals.

2) Kontakte mit der Stadtverwaltung

Viele Vereinsmitglieder sind städtische Angestellte.

PinkCop wird vom Polizeikommandanten der Stadt Zürich seit 2010 offiziell als Personalvertretung im PD anerkannt.

3) Schwierigkeiten im Umgang mit der Stadtverwaltung / mögliche Konfliktpunkte

Bei der Stadtpolizei ist gegenüber homosexuellen Polizistinnen und Polizisten ein Kulturwandel im Gang.

Ein «Coming-out» braucht trotzdem noch immer viel Mut und ist keine Selbstverständlichkeit.

4) Anliegen an die Stadtverwaltung

Der Verein PinkCop möchte auf gesamtstädtischer Ebene als Personalvertretung anerkannt sein und mit der Fachstelle für Gleichstellung eng zusammenarbeiten.

Auch PinkCop würde eine Unterstützung seitens Stadtverwaltung bei der Realisierung von Projekten und Kampagnen gegen Homophobie sehr begrüßen.

Bemerkungen:

Dringend notwendig ist auch seitens der Schwulengemeinschaft der Abbau von Vorurteilen gegenüber der Zürcher Stadtpolizei. Diese sollte nicht mehr pauschal als Feindbild wahrgenommen werden.

3 Nächste Schritte

3.1 Fazit

Die Gespräche machten deutlich, dass der Grossteil der Arbeit im LGBTI-Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereine ehrenamtlich geleistet wird, der finanzielle Spielraum der Organisationen und Vereine eng ist und die Arbeit hauptsächlich über Spenden finanziert wird. Einzig die HAZ verfügt über einen Leistungsauftrag mit der Stadt Zürich.

Die Nichtregierungsorganisationen und Vereine sind untereinander gut vernetzt und arbeiten eng zusammen, würden aber eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung Zürich sehr begrüßen.

Handlungsbedarf auf städtischer Ebene sehen die Vereine bei folgenden Punkten:

- Aufbau von Fachwissen zu und Sensibilisierung im Umgang mit LGBTI-Themen in Abteilungen der Stadtverwaltung Zürich mit Publikumskontakt und/oder hoheitlichen Funktionen, bspw im Gesundheitsdepartement (Spitäler), im Finanzdepartement (Steuerämter), im Präsidentialdepartement (Zivilstandsämter);
- Reguläre Integration von LGBTI-Themen in den Schulunterricht, soweit die Stadt Zürich zuständig ist;
- Unterstützung von LGBTI-Personen in Fällen von Diskriminierung und Arbeitskonflikten;
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zu LGBTI-Themen.

3.2 Empfehlungen

Die Fachstelle empfiehlt das Mandat der Fachstelle auf Themen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität zu erweitern. Eine wichtige (rechtliche) Arbeitsgrundlage bildet dabei die Bundesverfassung, Art. 8 über die Rechtsgleichheit, und das Gleichstellungsgesetz. Innerhalb der Stadtverwaltung soll damit ein Kompetenzzentrum bezeichnet werden, das intern und extern als klar definierte Kontaktstelle und Drehscheibe für Themen zu LGBTI dient. Wichtig erscheint der Fachstelle dabei, die Themen nicht nur auf LGBT-Themen zu beschränken, sondern das Thema Intersexualität in die Mandatserweiterung einzubeziehen.

Die bisher geleistete Arbeit der Nichtregierungsorganisationen und Vereine soll damit innerhalb eines klar definierten Auftrags von der Fachstelle für Gleichstellung verstärkt zielorientiert unterstützt werden.

Damit die Mandatserweiterung keine zusätzlichen finanziellen und personellen Ressourcen beansprucht, muss die Fachstelle mittels eines jährlichen Arbeitspro-

gramms Prioritäten in den zu bearbeitenden LGBTI-Themen und -Aktivitäten setzen.

Zürich wäre mit der Mandatserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung die erste Stadt der Schweiz, die sich ausdrücklich den Anliegen von LGBTI-Personen annimmt und eine dafür zuständige Fachstelle bezeichnet. Damit würde auch die Stadtverwaltung Zürich in einem Bereich aktiv, für den bisher im EU-Raum Städte wie Berlin, Wien oder München eigene Fachabteilungen schufen.

Mit dem Ziel die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von homo-, bi-, trans- und intersexuellen Menschen in allen Lebensbereichen und in der Stadtverwaltung zu fördern, wären die Aufgabenbereiche der Fachstelle im Bereich LGBTI wie folgt festzulegen:

- 1) Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen¹ und Massnahmen, die die sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität betreffen;
- 2) Austausch und Kooperation mit LGBTI-Vereinen zu Themen der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität;
- 3) Unentgeltliche Rechtsauskunft und Beratung für städtische Mitarbeitende bei Diskriminierungen, die LGBTI-Themen betreffen;
- 4) Förderung, Koordination und Pflege des Informationsaustauschs zur Thematik LGBTI innerhalb der Stadtverwaltung.

Der Fachstelle soll zudem ein Prüfungsauftrag erteilt werden mit dem Sozialdepartement die finanzielle Unterstützung von in diesem Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereinen zu klären, ausgehend vom bereits existierenden, städtischen Leistungsauftrag mit der HAZ.

¹ Besoldungsrechtliche Erlasse seit der Revision des Personalrechts im Jahr 2002 im Personalrecht integriert.