

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 20.03.2013

222.

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

IDG-Status: öffentlich

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 Massstäben 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 Entscheiden, 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 beiliegenden 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 Departementsgliederung und -aufgaben (STRB DGA; AS 172.110) zur Folge. Diese wird mit dem gleichzeitigen Erlass von STRB 228/2013 vollzogen.

Auf den im Einvernehmen mit den Vorstehern des Finanz- sowie des Sozialdepartements gestellten Antrag der Stadtpräsidentin beschliesst der Stadtrat:

- I. 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.
- II. Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Stadtpräsidentin übertragen.
- III. In eigener Befugnis:
 1. Das Mandat an die Fachstelle für Gleichstellung wird ohne zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen um LGBTI-Themen erweitert. Die entsprechenden Anpassungen von Art. 12 des Stadtratsbeschlusses über die Departementsgliederung und -aufgaben (STRB DGA; AS 172.110) werden mit dem gleichzeitigen Erlass von STRB 228/2013 vollzogen.
 2. Die Fachstelle für Gleichstellung wird eingeladen, mit dem Sozialdepartement die finanzielle Unterstützung von in diesem Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereinen zu prüfen, ausgehend vom bereits existierenden städtischen Leistungsauftrag mit dem Verein Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich (HAZ).
- IV. Mitteilung je unter Beilage an die Stadtpräsidentin, die Vorsteher des Finanz- sowie des Sozialdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Stadtkanzlei (Amtliche Sammlung), Human Resources Management und durch Weisung an den Gemeinderat.

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin