

«Queer» im Job

Lesben und Schwule in der Arbeitswelt



Gay au travail

Lesbiennes et gais dans leurs professions



Fachgruppe Arbeitswelt der schweizerischen Lesben- und Schwulenorganisationen



LOS Lesbenorganisation Schweiz
Postfach, CH - 3001 Bern
<http://www.los.ch>
Telefon: 031 382 02 22



PINK CROSS
Postfach, CH - 3001 Bern
<http://www.pinkcross.ch>
Telefon: 031 372 33 00

«Queer» im Job • Gay au travail

Zweite, überarbeitete Auflage, 2003

Impressum:

Redaktion/Rédaction	Florian Baumgartner, Frank Lorenz, Tan Vy Nguyen, Lilian Schaufelberger, Rolf Stürm, Fachgruppe Arbeitswelt
Grafik/Layout	Francis de Andrade
Fotografie/Photos	Stefan Friedli,
Desktop Publishing	N. Fehlmann, Mda Business Communication GmbH, Basel, www.mda.ch
Realisation/Réalisation	management3 GmbH, Event- und Projektmanagement, Zürich www.management3.ch
Druck/Imprimeur	Druckerei Schwabe, Basel
Publikation/Publication	Arcados Verlag, Basel
Nummer/Numéro	ISBN 3-85522-004-2
Copyright:	(c) Fachgruppe Arbeitswelt 2003 Nachdruck, auch auszugsweise, nur unter Nennung der Quelle Reproduction, même partiellement, uniquement en mentionnant la source
Herausgeberin/Editeur	Fachgruppe Arbeitswelt, Postfach 7512, CH-3001 Bern Groupement Monde du travail Case postale 7512, CH-3001 Bern
Webadresse :	http://go.to/arbeitswelt
E-Mail :	arbeitswelt@bluemail.ch

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 5-8
Index von Firmen / Organisationen	Seite 10-11
Firmenpolitik	Seite 12-39
Pensionskassen	Seite 40-71
Arbeitsverträge	Seite 72-77
Sensibilisierungskampagnen und Schutz vor sexueller Belästigung	Seite 78-97
Schul/lesbische Berufsorganisationen	Seite 98-111
Wie es weitergeht	Seite 112-117
Schlusswort	Seite 118-119
Jobbörse	Seite 120-121
Sponsoren	Seite 122

Vorwort

Vorwort

Im September 2001 veröffentlichte die Fachgruppe Arbeitswelt der Lesbenorganisation Schweiz (LOS) und der schweizerischen Schwulenorganisation PINK CROSS die erste Auflage der Broschüre "«Queer» im Job – Lesben und Schwule in der Arbeitswelt". Darin zeigten wir auf, was Arbeitgebende tun können, um ihre lesbischen und schwulen Angestellten vor Diskriminierung zu schützen.

Heute halten Sie die zweite Auflage von "«Queer» im Job" als Handbuch in den Händen. Sie soll wiederum Personalverantwortliche, GewerkschaftsfunktionärInnen, ArbeitsjuristInnen und ArbeitspolitikerInnen ansprechen, genauso wie berufstätige lesbische Frauen und schwule Männer. Im Vergleich zur ersten Ausgabe sind Diversity-Konzepte (Diversity: Englisch für Vielfalt) und die aus diesen resultierenden Diversity-Policies zentrales Thema der Broschüre. Ein Diversity-Konzept nimmt Menschen in ihrer Ganzheitlichkeit (Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung) wahr. Die Diversity-Policy formuliert eine konkrete Umsetzung des Diversity-Konzeptes.

Diese Eigenschaften (wie Alter, sexuelle Orientierung etc.) werden auch Kerndimensionen genannt und gelten als naturgegeben oder zumindest dermassen persönlichkeitsbildend, dass Gesetzgebungen in der Schweiz und in Europa diese auf den verschiedenen Ebenen der Rechtssetzung aufgenommen haben. In der schweizerischen Bundesverfassung steht in Art. 8, Abs. 2 "Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen (...) der Lebensform (...)." Und das EU-Recht schützt in den EU-Richtlinien 2000/43 und 2000/78 durch die explizite Erwähnung der Homosexualität lesbische Frauen und schwule Männer vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Die Frage, ob eine implizite oder eine explizite Erwähnung der Homosexualität in den Diversity-Policies hilfreicher ist, wird von ExpertInnen, Personalverantwortlichen und PolitikerInnen unterschiedlich beantwortet. Die einen meinen, dass nur die explizite Nennung von Kerndimensionen Menschen längerfristig vor Benachteiligungen schützt. Die anderen sind jedoch überzeugt, dass die explizite Nennung solcher Dimensionen genau das Gegenteil bewirkt und deren Nennung die Ghettoisierung provoziert. Die Zukunft wird zeigen, ob eine der beiden Varianten effektiver ist oder jede in ihrer Art einen Beitrag zur Antidiskriminierung leistet.

Wir haben auch für die zweite Ausgabe nur Unternehmungen angeschrieben, in denen aktive Mitglieder von lesbischschwulen Berufsorganisationen tätig sind oder bei denen wir eine fortschrittliche Diversity- und Pensionskassenpolitik vermuteten. Aus zeitlichen Gründen war es uns nicht möglich,

die Arbeitgeberverbände zu kontaktieren. Deshalb fehlen diese Textauszüge, was wir in der dritten Auflage von "«Queer» im Job" nachholen werden.

Damit ist auch gesagt, dass dieses Handbuch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es ist eine eindruckliche Sammlung von Antidiskriminierungsformulierungen aus der heutigen Arbeitswelt. Die Quote der Antworten auf unsere Anfrage ist mit rund 40% hoch. Wir danken allen Unternehmungen, die uns erlaubt haben, Texte aus ihren Leitbildern, Pensionskassenreglementen, Publikationen usw. abzudrucken. Die Unternehmen zeigen damit, dass ihre Diversity-Policies keine leeren Worte sind.

Wir haben die Textauszüge in fünf Kapitel eingeteilt:

Kapitel 1

Firmenpolitik

(Firmenleitbilder und Personalpolitik)

Kapitel 2

Pensionskassen

Kapitel 3

Arbeitsverträge

Kapitel 4

Kampagnen

Sensibilisierungskampagnen und Schutz vor sexueller Belästigung

Kapitel 5

Organisationen

Schwul/lesbische Berufsorganisationen

Die Kapitel 1-4 beginnen jeweils mit einer Einleitung und prägnanten Beispielen zum entsprechenden Thema. Anschliessend sind die Texte in alphabetischer Reihenfolge nach Unternehmungsnamen aufgeführt.

Wir hoffen, dass "«Queer» im Job" einen Beitrag zum Wohlbefinden von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz leistet und die Situation von lesbischen und schwulen Angestellten in der Arbeitswelt verbessert - und so auch insgesamt eine noch bessere Arbeitsatmosphäre für Produktivität und Kreativität möglich wird.

Rolf Stürm Lilian Schaufelberger Helmut Eichinger



Préface

En septembre 2001, la commission "Monde du travail" de l'organisation suisse des lesbiennes (LOS) et de l'organisation suisse des gais PINK CROSS sortait la première édition de sa brochure « Gay au travail - Lesbiennes et gais dans leurs professions ». Nous y indiquions ce que les employeurs peuvent entreprendre pour garantir à leurs collègues lesbiennes et gais un environnement sans discriminations.

Aujourd'hui, vous tenez entre vos mains la deuxième édition de "Gay au travail". Sous forme de manuel, elle s'adresse à nouveau aux responsables du personnel, aux délégués syndicaux, aux juristes, politiciens ou politiciennes du travail aussi bien qu'aux lesbiennes et aux gais qui exercent une activité professionnelle. Les concepts de « diversity » (en anglais pour « diversité ») et les principes de « diversity » qui en découlent constituent par rapport à la première édition le thème central de la présente brochure. Les concepts de « diversity » tiennent compte de l'être humain dans sa globalité (âge, sexe, ethnicité, religion et orientation sexuelle). Les principes de « diversity » concrétisent les concepts de « diversity ».

Ces qualités (telles que l'âge, l'orientation sexuelle, etc ...) sont aussi nommées « dimensions centrales » et sont considérées comme naturelles ou suffisamment déterminantes pour le développement de la personnalité pour que les législations de Suisse et d'Europe les aient adoptées aux différents niveaux de leurs outils législatifs. L'Art. 8, al. 2 de la Constitution fédérale suisse stipule que « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment (...) de son mode de vie, (...) ». Le droit communautaire de l'Union Européenne mentionne expressément l'homosexualité dans ses directives UE 200/43 et 2000/78 qui protègent les gais et les lesbiennes contre la discrimination sur le lieu de travail.

La question de savoir laquelle des mentions implicite ou explicite de l'homosexualité est plus profitable aux principes de « diversity » divise les opinions des experts, des responsables du personnel et des politiciens. Certains pensent que seule la mention explicite des « dimensions centrales » est apte à protéger à long terme contre les discriminations. D'autres sont persuadés que la mention explicite de ces dimensions a l'effet contraire et mène à la création d'un ghetto. L'avenir montrera si l'une des deux variantes est plus efficace que l'autre, ou si chacune d'entre elles peut à sa façon contribuer à lutter contre les discriminations.

Comme pour la première, nous nous sommes adressés dans cette deuxième édition à des entreprises dans lesquelles des membres d'organisations professionnelles gaies et lesbiennes sont actifs, ou dont les principes de « diversity » et la politique en matière de caisse de pension nous paraissent progressistes. Pour des raisons

de temps, nous n'avons pas pu nous pencher sur les associations patronales. C'est pour cette raison que des textes y relatifs sont absents de la présente édition, mais ils seront intégrés à la troisième.

En d'autres termes, ce manuel ne saurait prétendre à l'exhaustivité. Mais il rassemble une belle collection de clauses anti-discriminatoires issues du monde du travail d'aujourd'hui. Le taux de réponse à nos demandes atteint environ 40%, un résultat tout à fait réjouissant. Nous remercions toutes les entreprises qui nous ont autorisés à reproduire des textes extraits de leurs chartes d'entreprise, règlements de caisses de pension, publications, etc ... Elles prouvent ainsi que leurs principes de « diversity » ne sont pas de vains mots.

Nous avons articulé les extraits en cinq chapitres:

Chapitre 1

Politique d'entreprise

(Chartes d'entreprise et politique du personnel)

Chapitre 2

Règlements de caisses de pension

Chapitre 3

Contrats de travail

Chapitre 4

Campagnes de sensibilisation et protection contre le harcèlement sexuel

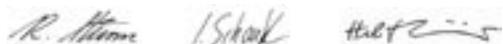
Chapitre 5

Organisations professionnelles gaies et lesbiennes

Les chapitres 1 à 4 proposent une introduction et des exemples marquants pour illustrer le thème en question. Viennent ensuite des textes classés par ordre alphabétique selon les noms des entreprises.

Nous espérons que "Gay au travail" apportera une pierre à l'édifice du bien-être des gais et des lesbiennes sur leurs lieux de travail et contribuera à améliorer la situation des employés gais et lesbiennes dans le monde du travail. Il en découlera une atmosphère de travail plus propice à la productivité et à la créativité.

Rolf Stürm Lilian Schaufelberger Helmut Eichinger



Index von Firmen und Organisationen

ABB Schweiz	Seite 14, 18, 47, 20	Opernhaus Zürich	Seite 33, 58, 94
Adamim	Seite 100	Paulus-Akademie	Seite 95
Aids-Hilfe Schweiz	Seite 20	Pink City	Seite 105
ALG Private Bank	Seite 49	Pink Cloud Travel Service	Seite 34
AKAD	Seite 50	Pink Molecules	Seite 106
AUF	Seite 87	PinkRail	Seite 107
Appenzeller Bahnen AB	Seite 20	Pro Juventute	Seite 34, 60
Berlitz (Schools of Languages)	Seite 21	PUBLICIA Pensionskasse des Bundes	Seite 59
Citigroup Pride	Seite 21	queerbeet	Seite 108
Cool	Seite 100	Rainbow Group Germany, Deutsche Bank	Seite 23, 109
COOP	Seite 22	Ringier	Seite 43, 46, 60
Credit Suisse Group	Seite 22	Schwabe Verlagshaus und Druckerei	Seite 34
Deutsche Bank	Seite 22	Schweizerische Bundesbahnen SBB	Seite 35, 61, 75
Die Mobiliar	Seite 54	Schweizerischer Kath. Frauenbund	Seite 95
DuPont de Nemours International	Seite 14, 18, 23, 88	Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB	Seite 36, 62, 73, 74
Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS	Seite 96	SMUV	Seite 63
Evang.-Ref. Landeskirche des Kantons Aargau	Seite 24, 50	Schweizer Fernsehen DRS	Seite 75
Evang.-Ref. Landeskirche des Kantons Zürich	Seite 24	Schweizer Radio DRS	Seite 64
Esso Schweiz GmbH	Seite 90	Stadt Bern	Seite 37, 66
Ford Motor Company	Seite 24, 51	Stadt Winterthur	Seite 66
Frau am Bau	Seite 26	Stadt Zürich	Seite 37, 67
Gay Networks @ UBS	Seite 101	Stiftung Abendrot	Seite 48
Gay Teachers	Seite 101	Swiss Re	Seite 38, 68
HEKS Schweiz	Seite 92	Swisscom	Seite 69
Hochschule für soziale Arbeit Luzern	Seite 28	Syngenta	Seite 70
Hotel Drachen	Seite 28	tamedia	Seite 71
HuK	Seite 100	UBS	Seite 39, 95
IFPE-Institut für Persönlichkeitsentwicklung	Seite 93	vpod	Seite 39, 76
IG Homosexualität in der Pflege	Seite 102	VSAO	Seite 71
IKEA Schweiz	Seite 51	Woolf n' Wilde	Seite 110
Kanton Basel-Stadt	Seite 16, 19, 29, 80, 84	WyberNet	Seite 111
Kanton Bern	Seite 31		
Kanton Schaffhausen	Seite 31		
Kanton Zürich	Seite 52		
KPMG Schweiz	Seite 52		
Lindt & Sprüngli	Seite 32		
management3	Seite 32		
MdA Business Communications	Seite 32		
MediGay	Seite 103		
Microsoft	Seite 15, 18, 32		
Migros Genossenschaftsbund	Seite 53		
mi.st Consulting	Seite 94		
NEST	Seite 55		
NETWORK	Seite 104, 105		
Novartis	Seite 33, 57		



Firmenpolitik

Firmenpolitik

Leitbild und Personalpolitik lassen sich nicht immer auseinander halten. Daher behandeln wir sie in diesem Kapitel gemeinsam. Wie anfangs erwähnt, machen verschiedene Eigenschaften Vielfalt resp. Diversity aus. Wir haben zuerst geprüft, inwieweit Diversity und im Speziellen die sexuelle Orientierung als eine Dimension in den Dokumenten erwähnt wird. Dabei fiel uns auf, dass was mit sexueller Orientierung (andere Ausdrücke: Ausrichtung, Identität, Neigung, Lebensform) gemeint ist, nur in wenigen Dokumenten aufgeführt wird. Gemäss internationaler Übereinkunft wird hierunter Hetero-, Bi-, Homo-, A- und Transsexualität verstanden.

In Firmenleitbildern wird oft angegeben, weshalb Diversity gelebt werden soll. Neben den einsichtigen, werden auch ökonomische Argumente angeführt: so sollen zum Beispiel die Mitarbeitenden die vielfältigen Dimensionen der (noch zu gewinnenden) Kundschaft reflektieren. Es wird auch die aus dem Innovationsmanagement stammende Überzeugung vertreten, dass bunt zusammengemischte Arbeitsgruppen innovativere und kreativere Lösungen hervorbringen.

Aufzählungen von Tätigkeitsfeldern, in denen Diskriminierung nicht geduldet wird, fanden wir nur in wenigen Texten. Eine solche Liste scheint uns für die praktische Umsetzung einer Diversity-Policy hilfreich.

Als Beispiele für Firmenleitbilder bzw. personalpolitischen Richtlinien stellen wir die Texte von ABB, DuPont und Microsoft vor. Diese Texte enthalten eine Zusammenstellung der Diversity-Dimensionen, welche die sexuelle Orientierung explizit erwähnen. Bei ABB findet sich zusätzlich der Hinweis auf übergeordnete Abkommen (UNO, ILO, OECD) und eine Liste der Anwendungsgebiete (Anstellung, Lohn, Weiterbildung, Beförderung, Entlassung und Pensionierung), bei Microsoft und DuPont sind noch Begründungen aufgeführt. Als implizites Beispiel möchten wir einen Auszug aus dem Schreiben vom Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt aufführen. In diesem werden interessante Gedanken und Überlegungen zum Diskriminierungsschutz geäussert.

ABB Schweiz, Baden
Auszug aus dem Schreiben
vom 10. Juli 2003



Social Policy

ABB's social policy was adopted in February 2001. It draws on four sources: the United Nations' Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization's fundamental principles on rights at work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the Social Accountability 8000 (SA 8000) standard, an auditable standard for the protection of workers' rights developed by the Council on Economic Priorities Accreditation Agency.

(...)

7. Equality of opportunity

To offer equal opportunities to all employees and not to engage in or support discrimination in hiring, compensation, access to training, termination or retirement based on ethnic and national origin, caste, religion, disability, sex, age, sexual orientation, union membership, or political affiliation.

<http://www.abb.com> - Sustainability – Social – Social Policy

DuPont de Nemours International,
Le Grand- Saconnex



Auszug aus dem Schreiben vom 01. April 2003

DuPont employees represent diverse races, ethnic backgrounds, genders, ages, sexual orientations, religions and styles. For DuPont to thrive and grow, these differences must be respected and nurtured. Capitalizing on each individual's differences provides the spark for our creativity and the foundation of who we are.

<http://www.peoplediversity.dupont.com>

Microsoft, Wallisellen
Aus dem Schreiben vom
14. Februar 2003



Die sechs Faktoren, die Menschen praktisch nicht beeinflussen können, bilden gleichberechtigt die natürliche Basis: Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Befähigung und religiöse Glaubensprägung.

Unser Unternehmen fördert und unterstützt die Vielfalt und Persönlichkeit der MitarbeiterInnen und lehnt jede Art der Diskriminierung ab.

Unsere Grundsätze über Belästigung wollen ein positives, unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeiter mit Respekt, Würde und Akzeptanz behandelt werden, in dem sie ihre ganzen Fähigkeiten entwickeln und entfalten können. Bemerkungen oder Anspielungen auf Eigenschaften einschliesslich tatsächlicher oder vermeintlicher sexueller Orientierung sind untersagt.

Unser Leitbild besagt, dass Microsoft ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Belästigungen jeglicher Art garantiert. Die Kernaufgabe unseres Diversity Managements ist die Realisierung von Chancengleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung, Befähigung und religiöser Glaubensprägung. (...)

Kanton Basel-Stadt

Auszug aus dem Schreiben
vom Finanzdepartement des Kantons
Basel Stadt vom 15. Juli 2003



(...) Nachdem das Diskriminierungsverbot verfassungsrechtlich verankert, mithin auf einer breiten rechtlichen Grundlage beruht, besteht kein Bedarf an einer das Thema behandelnder Policy. Man würde hier (Homosexualität, Rasse, Herkunft) einzelne Themen „bevorzugt“ einer personalpolitischen „Wertung“ und Bedeutung zuführen, die anderen – ebenso klare Gleichbehandlungsgrundsätze – in den Schatten stellen. Zudem sind wir der Auffassung, dass eine Broschüre einzig für die Gleichbehandlung von homosexuellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht der richtige Weg sein kann. Es wirkt zu stark als ‚Ausleuchten‘ einer Randgruppe. Es fragt sich zudem, ob eine solche Broschüre nicht sogar kontraproduktiv sein kann, indem auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht wird und so die Homosexuellen zu „schützenswerten Exoten“ abgestempelt.(...)

(...) Es besteht – abgesehen vom Thema „Chancengleichheit von Mann und Frau“ – kein zusätzlicher Regelungsbedarf betreffend Diskriminierungsschutz. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Einführung von Sonderbestimmungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von homosexuellen Mitarbeitenden die Gefahr mit sich bringt, dass auch von anderen Gruppen von Mitarbeitenden, wie z.B. fremdländischen, farbigen oder andersgläubigen Mitarbeitenden etc. besondere Bestimmungen oder Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gefordert werden könnten; oder aber, dass man mit einer Broschüre solche Gruppen erst recht zu einer Art „Aussenseiter“ abstempelt werden. (...)

Politique d'entreprise

Il est parfois difficile de dissocier chartes d'entreprise et politiques du personnel, raison pour laquelle nous abordons les deux aspects dans le présent chapitre. Comme mentionné dans la préface, la variété - ou « diversity » - est un ensemble de caractéristiques. Dans un premier temps, nous avons vérifié dans quelle mesure la « diversity », et en particulier l'orientation sexuelle, figurait comme une des dimensions dans les différents documents examinés. Nous avons constaté avec surprise que seul de rares documents expliquaient ce qu'il faut entendre par « orientation sexuelle » (autres termes utilisés : identité, penchant, mode de vie). Selon un usage reconnu au niveau international, le terme regroupe l'hétérosexualité, la bisexualité, l'homosexualité, l'asexualité et la transsexualité.

Nombreuses sont les chartes d'entreprise à vouloir expliquer pourquoi il importe de vivre sous le régime de la « diversity », et à avancer des arguments économiques, qui s'ajoutent aux facteurs dits « soft ». Ainsi les employés sont-ils par exemple censés refléter les dimensions plurielles de la clientèle (qu'il s'agit de mobiliser). On insiste aussi sur la conviction qui selon les principes du management de l'innovation veut que des groupes de travail composés de façon hétéroclite soient propices à l'émergence de solutions particulièrement innovatrices et créatives.

Nous n'avons trouvé que peu de textes qui énuméraient des domaines d'activités pour lesquelles la discrimination n'était pas tolérée. Pareille liste nous paraît cependant utile à la mise en pratique d'un principe de « diversity ».

Nous présentons des textes de ABB, DuPont et Microsoft pour illustrer les chartes d'entreprise et les directives en matière de politique du personnel. Ces extraits contiennent un résumé des éléments de « diversity » qui mentionnent expressément l'orientation sexuelle. ABB renvoie par ailleurs à des accords généraux (ONU, OIT, OCDE) et inclut une liste des domaines d'application (engagement, rétribution, formation continue, promotion, licenciement et retraite). DuPont et Microsoft font également figurer des justifications. Nous publions également un petit extrait d'un document issu du département des finances de Bâle ville, en tant qu'exemple implicite. On y trouve d'intéressantes pensées et réflexions sur la protection contre la discrimination.

ABB Suisse, Baden
Extrait du document
du 10 juillet 2003



Social Policy

ABB's social policy was adopted in February 2001. It draws on four sources: the United Nations' Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization's fundamental principles on rights at work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the Social Accountability 8000 (SA 8000) standard, an auditable standard for the protection of workers' rights developed by the Council on Economic Priorities Accreditation Agency.

(...)

7. Equality of opportunity

To offer equal opportunities to all employees and not to engage in or support discrimination in hiring, compensation, access to training, termination or retirement based on ethnic and national origin, caste, religion, disability, sex, age, sexual orientation, union membership, or political affiliation.

<http://www.abb.com> – Sustainability – Social – Social Policy)

DuPont de Nemours International,

Le Grand- Saconnex

Extrait du document du 01 avril 2003



DuPont employees represent diverse races, ethnic backgrounds, genders, ages, sexual orientations, religions and styles. For DuPont to thrive and grow, these differences must be respected and nurtured. Capitalizing on each individual's differences provides the spark for our creativity and the foundation of who we are.

<http://www.peoplediversity.dupont.com>

Microsoft, Wallisellen

Extrait du document du 08 mai 2003



Die sechs Faktoren, die Menschen praktisch nicht beeinflussen können, bilden gleichberechtigt die natürliche Basis: Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Befähigung und religiöse Glaubensprägung.

Unser Unternehmen fördert und unterstützt die Vielfalt und Persönlichkeit der MitarbeiterInnen und lehnt jede Art der Diskriminierung ab.

(...)

Unser Leitbild besagt, dass Microsoft ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Belästigungen jeglicher Art garantiert. Die Kernaufgaben unseres Diversity-Managements ist die Realisierung von Chancengleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung, Befähigung und religiöser Glaubensprägung.

Canton de Bâle ville

Extrait du document du
Département des finances
du canton de Bâle ville du
15 juillet 2003



(...) Nachdem das Diskriminierungsverbot verfassungsrechtlich verankert, mithin auf einer breiten rechtlichen Grundlage beruht, besteht kein Bedarf an einer das Thema behandelnder Policy. Man würde hier (Homosexualität, Rasse, Herkunft) einzelne Themen "bevorzugt" einer personalpolitischen "Wertung" und Bedeutung zuführen, die anderen – ebenso klare Gleichbehandlungsgrundsätze – in den Schatten stellen. Zudem sind wir der Auffassung, dass eine Broschüre einzig für die Gleichbehandlung von homosexuellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht der richtige Weg sein kann. Es wirkt zu stark als ‚Ausleuchten‘ einer Randgruppe. Es fragt sich zudem, ob eine solche Broschüre nicht sogar kontraproduktiv sein kann, indem auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht wird und so die Homosexuellen zu "schützenswerten Exoten" abgestempelt werden. (...)

(...) Es besteht – abgesehen vom Thema "Chancengleichheit von Mann und Frau" – kein zusätzlicher Regelungsbedarf betreffend Diskriminierungsschutz. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Einführung von Sonderbestimmungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von homosexuellen Mitarbeitenden die Gefahr mit sich bringt, dass auch von anderen Gruppen von Mitarbeitenden, wie z.B. fremdländischen, farbigen oder andersgläubigen Mitarbeitenden etc. besondere Bestimmungen oder Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gefordert werden könnten; oder aber, dass man mit einer Broschüre solche Gruppen erst recht zu einer Art "Aussenseiter" abstempelt werden. (...)

ABB Schweiz, Baden

(siehe Seite 14, 18)

Aids-Hilfe Schweiz, Zürich

Im Verbandsleitbild der AHS, welches im Mai 2003 von der Generalversammlung der AHS verabschiedet wurde, hat die AHS unter dem Passus „Förderung der sexuellen Gesundheit“ folgendes festgehalten:

„... Sie setzt sich dafür ein, dass alle sexuellen Orientierungen, die auf freiem gegenseitigem Einverständnis beruhen, akzeptiert und frei gelebt werden können. In diesem Sinne fördert sie die Gleichberechtigung von Menschen, die eine schwule, lesbische, transsexuelle oder bisexuelle Identität haben. ...“

Per 1. Januar 2003 ist die AHS in die Pensionskasse Abendrot übergetreten, u.a. um die Stellung des (auch gleichgeschlechtlichen) Konkubinats bei Pensionskassen-Leistungen zu berücksichtigen.

Die AHS ist ebenfalls vertreten in der „Kommission zur Gleichstellung von schwulen und lesbischen ArbeitnehmerInnen“ des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.

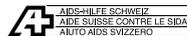
(siehe Seite 48)

Appenzeller Bahnen AB, Herisau

Auszüge aus dem Schreiben vom 02.07.2003

Sexuelle Orientierung, ob schwul, lesbisch oder heterosexuell, ist bei den Appenzeller Bahnen kein Einstellungsmerkmal, deshalb sehen Appenzeller Bahnen keinen Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellungsbemühungen zwischen den genannten Mitarbeitenden, somit wird dies nicht im Personalreglement thematisiert.

In der Berufspraxis sieht es so aus, dass die Appenzeller Bahnen allen Mitarbeitenden gleiche Rechte zubilligen, ob schwul, lesbisch oder heterosexuell.



Berlitz

(Schools of Languages), Zürich
Auszüge aus dem Schreiben vom 11.07.2003



Berlitz unterstützt die Vielfalt und Persönlichkeit der MitarbeiterInnen und fördert zugleich die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung, religiöser Glaubensprägung oder Familienstand. Es wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art.

Citigroup Pride, Zürich

Auszüge aus dem „Diversity Annual Report 2003“



With a presence in more than 100 countries, where 98% of our employees are hired locally, Citigroup is perhaps the most diverse company in the world. Our diversity is a source of strength for our more than 250,000 employees, for our clients, and for the communities in which we live and work.

The mission of the CitiPride diversity network in Europe is to make Citigroup the Employer of Choice, where we are able to attract and retain the best and brightest professionals regardless of their sexual orientation.

Every day, everywhere that we do business, we strive to foster an environment where the unique backgrounds of our employees are respected and valued. Part of our focus on attracting and developing talent means creating a company where people feel they can fully contribute. The diverse nature of our people and their perspectives, their awareness and understanding of one another, and our recruiting and mentoring programs — which emphasize diversity — help create an environment that works for us all.

Citigroup's first employee network was CitiPride. The network is based in New York, with chapters in Dallas and the U.K., and is open to all employees regardless of their sexual orientation. CitiPride's primary objective is to foster an environment of inclusiveness and respect throughout Citigroup, so employees feel comfortable being here regardless of sexual orientation, gender identification, or gender expression. CitiPride believes that creating a safe, supportive, and productive work environment for all employees at Citigroup will attract the most talented people, increase loyalty, and improve productivity.

Diversity is not only good for business, it's the right thing to do.

COOP, Basel

Auszug aus dem Schreiben
vom 10. Februar 2003



Sexuelle Orientierung, ob schwul, lesbisch oder heterosexuell, ist im Detailhandel kein sogenanntes Karriereknick-Kriterium, deshalb sieht COOP keinen Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellungsbemühungen zwischen den genannten Mitarbeitenden.

Hingegen wird Coop in der nächsten Überarbeitung des GAV (verbindlich für über 46.000 Mitarbeitende) im Artikel 18, Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit im Artikel 18.1 einen Zusatz machen:

Das Unternehmen schützt die Persönlichkeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder der Religionszugehörigkeit ist unzulässig.

Credit Suisse Group,

Zürich

Auszug aus dem Code of Conduct
und Kernaufgabe des Diversity Managements



„Wir fördern Chancengleichheit und ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art.“

Deutsche Bank,

Filiale Zürich mit Sitz

in Frankfurt a.M. Deutschland

Auszug aus dem

„Diversity-Management“



Unser Engagement für schwule und lesbische Mitarbeiter wird nicht nur durch die Gleichbehandlung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften in der betrieblichen Altersversorgung sowie bei Mitarbeiterkonditionen für Bankdienstleistungen, sowie durch zahlreiche Initiativen, wie z.B. das Sponsoring der erstmalig bundesweiten Expertenkonferenz „Unsichtbare Potentiale - Sexuelle Identitäten am Arbeitsplatz“ im Juni 2003, sondern gerade auch durch die Gründung und Unterstützung unseres erfolgreichen Mitarbeiternetzwerkes „Rainbow Group“ deutlich.

Das Engagement der Deutschen Bank AG für ihre schwulen und lesbischen Mitarbeiter wurde im Jahre 2002 vom Schwulen Manager-Verband „Völklinger Kreis“ mit dem Max-Spohr-Preis ausgezeichnet.

(siehe Seite 109)

Rainbow Group Germany

Das Netzwerk für Schwule, Lesben,
Bi- und Transsexuelle im Deutsche Bank Konzern



Unsere Gesellschaft ist vielfältiger, offener, innovativer und abwechslungsreicher geworden. Als Teil dieser Gesellschaft spiegelt die Deutsche Bank den Wandel ihres Umfeldes wider. Vielfältige Lebensweisen sind ein Aspekt dieser Veränderung. Diese bieten jedem Einzelnen die Möglichkeit, „sein Leben zu leben“ und in einer Atmosphäre der Aufgeschlossenheit zu arbeiten. Die Deutsche Bank erkennt die darin liegenden Chancen und fördert diese in Form von „Diversity-Management“. Rainbow Group ist ein Teil davon. Ausgewählte Schwerpunkte der Rainbow Group

Vision:

Das Ziel der Deutschen Bank Rainbow Group Germany (RGG) ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gleich welcher sexuellen Identität, die Möglichkeit zu geben, zum Wohle des Unternehmens, ihr volles Potential zu entfalten sowie ihre Identifikation mit dem Konzern Deutsche Bank zu stärken. Durch den Abbau von Vorurteilen und die Förderung gegenseitiger Toleranz möchte die Deutsche Bank zu einem positiveren Arbeitsklima beitragen. In diesem Sinne tritt die Rainbow Group Germany für die Interessen der entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein.

Ziele:

- Das Arbeitsklima in der Bank positiv mitzugestalten und Vertrauen zu schaffen, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, unbelastet ihrer Arbeit nachgehen können.
- Zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen Menschen beizutragen.
- Als Netzwerkansprechpartner bei Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit sexueller Identität im Umgang miteinander am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen.
- Den Geschäftsbereichen Unterstützung für eventuelles Zielgruppenmarketing anzubieten.
- Als Netzwerk dazu beitragen, dass die Bank als „Arbeitgeber erster Wahl“ von Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen wahrgenommen wird.

Kommentar:

Rainbow Group ist auf Deutschland beschränkt. Mitarbeiter der Deutschen Bank (Schweiz) können die deutsche Rainbow Group kontaktieren, um eine eigene in der Schweiz zu gründen.

Kontakt:

E-Mail: rainbow.germany@db.com,

Intranet: <http://hr.intranet.db.com/diversity>,

Internet: www.deutsche-bank.com/karriere

DuPont De Nemours International,

Le Grand-Saconnex

(siehe Seite 14, 18)

Evangelisch-reformierte Landeskirche

des Kantons Aargau
*Beschluss der Synode der
Evangelisch-reformierten
Landeskirche des Kantons Aargau
(18. Nov. 1998)*

EVANGELISCH-REFORMIERTE
LANDESKIRCHE
DES KANTONS AARGAU



Beschluss 8.4: „Die Synode hat mit grosser Mehrheit beschlossen, dass die homosexuelle Orientierung und Lebensform in Zweierpartnerschaft grundsätzlich mit der Übernahme eines kirchlichen Dienstes der Landeskirche vereinbar ist, sofern keine anderen Ausschlussgründe vorliegen.“

Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich

zürich/reformiert/



Arbeitsmappe „Welches Geschlecht hat die Liebe? - Impulse zum Gespräch in den Gemeinden“ (ZH, 1998).

Bezug: Bildung und Gesellschaft,
Hirschengraben 7, CH-8001 Zürich

Anmerkung: Die Zusammenstellung aller Stellungnahmen der reformierten Kantonalkirchen der Schweiz und des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes SEK erschien unter dem Titel «Unterwegs zu neuen Horizonten» im Kik-Verlag 2001, und unter «Qui a peur des homosexuelles?» im Verlag Labor et Fides 2001. Weitere Informationen unter:
<http://zh.ref.ch/homosexualitaet/default.htm>.

Ford Motor Company,

Wallisellen
*Auszug aus dem
Personalreglement*



Das Unternehmen toleriert keine Diskriminierungen oder Belästigungen irgendwelcher Art. Meldungen über Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, etc. sind an den Abteilungsleiter und/oder Human Resources Manager zu richten. Die Massnahmen gegen fehlbare Mitarbeitende können von einem mündlichen oder schriftlichen Verweis, einer schriftlichen Verwarnung bis zur Entlassung reichen.

Jedem neu eintretenden Mitarbeitenden wird das Merkblatt zum „Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann“ und die Grundsatzklärung betreffend „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ abgegeben.

Auszug aus dem Merkblatt „Gleichstellung von Frau und Mann“: Das Gleichstellungsgesetz hat den Zweck, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann - hauptsächlich im Erwerbsleben - zu fördern. Dies geschieht zum einen durch ein umfassendes Diskriminierungsverbot, welches festschreibt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihres Geschlechts weder bei Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, noch bei Entlassungen benachteiligt werden dürfen. Zum anderen geschieht dies durch ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Damit ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur gemeint, welches die Würde von Frauen oder Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Wer sich in einem der genannten Bereiche diskriminiert fühlt, hat ein Klagerecht und kann bei Gericht verlangen, dass die drohende oder bereits bestehende Diskriminierung zu unterlassen bzw. zu beseitigen ist. Zudem hat sie bzw. er Anspruch auf eine Entschädigung.

Im Falle einer sexuellen Belästigung kann das Gericht der betroffenen Person eine vom Arbeitgeber zu entrichtende Entschädigung zusprechen. Dies allerdings nur, wenn der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und ihm billigerweise zugemutet werden können. Um auch künftig ein derart diskriminierendes Verhalten zu vermeiden und um sich vor solchen Entschädigungsforderungen zu schützen, erlässt die Ford Motor Company (Schweiz) SA und die FCE Bank plc, Zweigniederlassung Schweiz, eine Grundsatzklärung, aus der unmissverständlich hervorgeht, dass sie innerhalb ihrer Betriebe die sexuelle Belästigung nicht tolerieren und die belästigende Person mit Sanktionen, bis hin zur fristlosen Entlassung, zu rechnen hat. Diese Grundsatzklärung ist Bestandteil unseres Personalreglementes.

Auszug aus den Ford-internen Richtlinien:

Diversity am Arbeitsplatz beinhaltet alle Merkmale, die uns als einzelne Persönlichkeiten bestimmen und von anderen unterscheiden, wie z.B.:

- Geschlecht
- Hautfarbe
- Nationalität
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Hobbies / Vorlieben

Wir wollen mit „Diversity and Dignity at Work“ ein Arbeitsklima ohne Ungerechtigkeiten, Diskriminierungen, Belästigungen und Mobbing erreichen.

FRAU AM BAU

Das aus den Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz finanzierte Gemeinschaftsprojekt der Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI), des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins (SIA) und des Vereins Planung, Architektur, Frauen (P,A,F) hatte zum Ziel, den Frauenanteil in der Bauplanungsbranche zu erhöhen und die Arbeitsbedingungen für alle in dieser Branche zu verbessern. Betriebe, welche sich verpflichteten, einige der fünfzig vorgeschlagenen Massnahmen umzusetzen, erhielten von Anfang 1997 bis Ende 2001 das Label "FRAU AM BAU". Eine dieser Massnahmen ist, Diskriminierungen zu unterlassen. Dazu ist im zum Projektabschluss entstandenen Handbuch "Brennpunkt Frau am Bau" (vdf-Verlag, Januar 2003, ISBN 3-7281-2853-8) der folgende Beitrag (hier gekürzt) nachzulesen: (...)

Toleranz statt Diskriminierung (von Lieve Bosmans)

Unsere Gesellschaft wird immer multikultureller und vielfältiger. Noch vor einigen Jahrzehnten genoss vorwiegend die Lebensform der traditionellen, gesunden Familie mit heller Haut und Schweizer Pass soziales Ansehen. Dies ändert sich, aber nur langsam: Künstler und Schauspielerinnen, die nicht dieser Norm entsprechen, vermögen die allgemeine Öffentlichkeit kaum noch aufzuregen. Bei ihnen scheint ein wenig Extravaganz dazu zu gehören.

Was passiert aber, wenn bei einer Stellenneubesetzung über die Bewerbung einer lesbischen Architektin, eines arabischstämmigen Zeichners oder einer gehbehinderten Ingenieurin zu entscheiden ist? All zu oft befürchten Personalverantwortliche Schwierigkeiten und entscheiden sich gegen die «unkonventionelle» Bewerbung. Dabei schieben sie meist andere Gründe für ihren Entscheid vor. Toleranz beginnt damit, Diskriminierungen bewusst entgegen zu wirken. Stellvertretend für andere Zielgruppen diskriminierender Handlungen soll hier auf die Situation von Lesben und Schwulen in der Arbeitswelt eingegangen werden. Einerseits bestehen strukturelle Diskriminierungen, z.B. sehen nicht alle Pensionskassen im Todesfall der Mitarbeitenden für gleichgeschlechtliche PartnerInnen eine Rente vor. Andererseits können Lesben und Schwule auch heute nicht sicher sein, dass Offenheit über ihre Lebensform keine Nachteile mit sich bringt. Dazu einige Aussagen von Betroffenen:

«Einige meiner ausserberuflichen Qualifikationen habe ich durch meine Arbeit in der Lesbenbewegung erworben. Gebe ich diese in einem Bewerbungsschreiben an, befürchte ich, deswegen eine Absage zu erhalten.»

«Es wurde getuschelt: Achtung, der neue Zeichner ist schwul. Pass auf, wenn du mit ihm alleine im Büro bist.»

«Für mich ist es immer wieder erstaunlich, was die Offenheit über meine sexuelle Orientierung in mir bewirkt hat: Es ist, als ob ich

mich aufgerichtet hätte, als ob mir ein Teil meiner Lebensenergie erst jetzt zur Verfügung stünde.»

Selbstverständlich reicht es nicht, sich im Bewerbungsverfahren offen und tolerant zu geben: noch wichtiger ist das tatsächlich gelebte Betriebsklima. Genau wie eine höhere Mitwirkung von Personen mit ausserberuflichen Kompetenzen, kann die Zusammenarbeit von Menschen aus verschiedenen Kulturen, mit unterschiedlichen Lebensformen und mit gesundheitlichen Einschränkungen sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Firma und für die ganze Gesellschaft einen grossen Gewinn bedeuten. Aufgrund ihrer Erfahrungen können sie in Bauplanungsfragen andere Sichtweisen und Lösungen einbringen. Ausserdem sind Angestellte, die sich aufgehoben und in ihrer «Andersartigkeit» - sei es aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihrer Herkunft oder ihrer sexuellen Orientierung - akzeptiert fühlen, zufriedener und auch am Arbeitsplatz motivierter.

Hochschule für Soziale Arbeit, Luzern *Auszug aus dem Leitbild*



Wir beziehen Position

In Lehre, Dienstleistungen und Forschung beziehen wir Position für Entwicklungen, die sich in sozialer, kultureller, wirtschaftlicher und ökologischer Hinsicht als nachhaltig erweisen. Wir setzen uns für die kulturelle Vielfalt, Vermittlung zwischen unterschiedlichen Interessen, Chancengleichheit und den Diskurs unterschiedlicher Wertvorstellungen mit Respekt ein.

Hotel Drachen, Basel *Auszug aus dem Schreiben vom 25.03.2003*



Schwule und Lesben im Hotel Drachen sind kein Tabu. Mitarbeiter werden nach den beruflichen Qualifikationen ausgesucht und deren sexuelle Ausrichtung spielt keine Rolle. Es wird auf eine offene und ehrliche Zusammenarbeit geachtet, sowie auf gegenseitige Akzeptanz und Verständnis. Das Hotel Drachen versucht Schwule und Lesben so weit wie möglich in ihren Rechten zu unterstützen.

Kanton Basel-Stadt *Staatliche Massnahmen gegen Homophobie in den Schulen*



Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt hat an seiner Sitzung vom 8. November 2000 den Anzug Lieve Bosmans und Konsorten dem Regierungsrat überwiesen, in dem unter anderem Massnahmen zur Verbesserung der Situation von lesbischen, schwulen und bisexuellen Lehrkräfte vorgeschlagen wurden.

Auszug aus der Antwort des Regierungsrats vom 4. Dezember 2002:

(...) Die angesprochene Sensibilisierungskampagne soll auch einen Beitrag dazu leisten, die Schulkultur hinsichtlich der Akzeptanz homosexueller Lehrkräfte zu öffnen. In diesem Zusammenhang möchten wir noch einmal betonen, dass Homosexualität wie auch Bisexualität gesellschaftlich akzeptierte Lebensformen sind und keinen Grund zu Diskriminierungen - auch nicht von Lehrkräften - darstellen dürfen. Um Lehrkräfte zu unterstützen, die unter negativen Reaktionen und Benachteiligungen an ihrem Arbeitsort leiden, gibt es mehrere Anlaufstellen. Betroffene Lehrkräfte können sich an die neu eingerichtete Beratungsstelle für Lehrkräfte wenden, wo sie persönlich beraten und unterstützt werden. In Diskriminierungsfragen können sie mit ihren Vorgesetzten sprechen und diese um Unterstützung bitten. Bei sexuellen Belästigungen, beispielsweise wenn im Lehrerzimmer Sprüche und Witze über Lesben oder Schwule gemacht werden, können sie sich an die Beauftragten des Erziehungsdepartements für sexuelle Belästigung wenden. Schliesslich steht den betroffenen Lehrkräften die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen offen, wo sie beraten und in einem allfälligen Schlichtungsverfahren begleitet werden.

Mitteilung von Herrn Wolfgang J. Pfund vom 15. Juli 2003 Status quo Basel-Stadt

Bis anhin kennt der Kanton Basel-Stadt keine speziellen Regelungen betreffend Gewährleistung der Chancengleichheit von homosexuellen Mitarbeitenden. Einzig im Entwurf zum neuen Pensionskassengesetz wird in § 46 eine Lebenspartnerrente vorgesehen. Im Kommentar zu diesem Paragraphen wird ausgeführt, dass auch eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerin bzw. ein gleichgeschlechtlicher Lebenspartner Anspruch auf eine Lebenspartnerrente hat, sofern sie bzw. er die Voraussetzungen hierfür erfüllt. Über die Chancen der Realisierbarkeit will und kann die Pensionskasse allerdings im jetzigen Zeitpunkt noch keine verbindlichen Aussagen machen.

Die Abklärungen bei den dezentralen Personaldiensten hat ergeben, dass heute in keinem Bereich ein spezielles Merkblatt existiert, das sich mit der Gewährleistung der Chancengleichheit für homosexuelle Mitarbeitende befasst. Ein spezielles Merkblatt

bzw. eine Broschüre wird auch nicht erwünscht, ja sogar davon abgeraten und zwar im Wesentlichen mit folgender Begründung:

Nachdem das Diskriminierungsverbot verfassungsrechtlich verankert, mithin auf einer breiten rechtlichen Grundlage beruht, besteht kein Bedarf an einer das Thema behandelnden Policy. Man würde hier einzelne Themen (Homosexualität, Rasse, Herkunft) "bevorzugt" einer personalpolitischen "Wertung" und Bedeutung zuführen, die anderen - ebenso klare Gleichbehandlungsgrundsätze - in den Schatten stellen. Zudem sind wir der Auffassung, dass eine Broschüre einzig für die Gleichbehandlung von homosexuellen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht der richtige Weg sein kann. Es wirkt zu stark als ‚Ausleuchten‘ einer Randgruppe. Es fragt sich zudem, ob eine solche Broschüre nicht sogar kontraproduktiv sein kann, indem auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht wird und so die Homosexuellen zu "schützenswerten Exoten" abgestempelt werden.

Fazit

Gemäss Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) darf niemand wegen seiner Lebensform diskriminiert werden. Somit ist der Arbeitgeber Basel-Stadt bereits von Bundesgesetz wegen gehalten, die homosexuellen Mitarbeitenden nicht zu diskriminieren. Zusammenfassend kann für den Arbeitgeber BASEL-STADT folgendes Fazit gezogen werden:

Es besteht - abgesehen vom Thema "Chancengleichheit von Mann und Frau" - kein zusätzlicher Regelungsbedarf betreffend Diskriminierungsschutz. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Einführung von Sonderbestimmungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von homosexuellen Mitarbeitenden die Gefahr mit sich bringt, dass auch von anderen Gruppen von Mitarbeitenden, wie z.B. fremdländischen, farbigen oder andersgläubigen Mitarbeitenden etc. besondere Bestimmungen oder Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gefordert werden könnten; oder aber, dass man mit einer Broschüre solche Gruppen erst recht zu einer Art "Aussenseiter" abstempelt.

Insgesamt scheint die Chancengleichheit von homosexuellen Mitarbeitenden im Kanton Basel-Stadt bis zum jetzigen Zeitpunkt keine nennenswerten Probleme aufgeworfen zu haben. Die Erarbeitung einer eigens hierfür bestimmten Broschüre wird aufgrund der durchgeführten Abklärungen als nicht notwendig erachtet.

Wir werden das Thema hingegen ausführlich in unserem Mitarbeitendenmagazin "pibs" thematisieren und mit entsprechenden Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden verbinden. Zudem werden wir die Führungsverantwortlichen im Rahmen der Kaderschulung für die Fragen des Diskriminierungsschutzes von besonderen Mitarbeitergruppen sensibilisieren.

Kanton Bern

*Aus dem Schreiben
vom 18. Februar 2003*



Die Personalpolitik des Kantons Bern als Arbeitgeber basiert auf dem Grundsatz der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Art. 4 Abs. 3 des Personalgesetzes). Deren sexuellen Präferenzen sind dabei irrelevant, eine ausdrückliche Einschliessung von Schwulen und Lesben in die personalrechtlichen Vorschriften ist heute nicht vorhanden und wird auch nicht als erforderlich erachtet.

Kanton Schaffhausen

*Auszug der Richtlinien
des Regierungsrates zum
Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz
vom 28. September 1999*



Der Kanton will ein Arbeitsklima, in dem sich alle gegenseitig achten und respektieren.

Alle Arbeitnehmenden haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Zu den wichtigsten Aspekten der geschützten Persönlichkeit zählen:

- Leben und Gesundheit
- Persönliche und berufliche Ehre
- Stellung und Ansehen im Betrieb
- Privatsphäre und Individualität

Kommentar des Kantons Schaffhausen: Homosexualität ist ein Teil der geschützten Privatsphäre und Individualität. Niemand darf wegen dieser Eigenschaft am Arbeitsplatz diskriminiert, belästigt usw. werden.

**Lindt & Sprüngli,
(Schweiz) AG,**
Kilchberg (ZH)
Auszug aus dem Leitbild



Wir achten die Persönlichkeit und Würde der anderen.

(Anmerkung der Redaktion von "«Queer» im Job": In dieser Formulierung sind lesbische Arbeitnehmerinnen und schwule Arbeitnehmer mitgemeint.)

management3, Zürich
*Auszug aus dem Schreiben
vom 01. Februar 2002*



management3 garantiert allen Mitarbeitenden, ob schwul, lesbisch oder heterosexuell, die gleichen Chancen und Rechte. Wir legen grössten Wert auf ein Arbeitsumfeld mit Respekt, Toleranz und Akzeptanz und versuchen, Schwule und Lesben so weit wie möglich in ihren Rechten zu unterstützen.

Microsoft, Wallisellen
(siehe Seite 15, 18)

**MdA Business
Communications, Basel**
*Formulierung der
Unternehmenskultur*



Ausschnitt aus der Publikation 2003 im Wortlaut: „Dabei ist uns faire, höfliche und respektvolle Behandlung auf allen Ebenen ein besonderes Anliegen. MdA duldet keine Diskriminierung oder Belästigung z.B. aufgrund von Rasse, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder einem anderen relevanten Kriterium.“

Kommentar der MdA: Unsere Einstellung hat auch viel mit unserer beruflichen Tätigkeit zu tun und wohl dazu beigetragen, dass wir über Jahre als Berater für firmeninterne Unternehmenskommunikation in den Bereichen Corporate Citizenship, Diversity und verhaltensorientierten Lern- und Informationsprogrammen zugezogen werden und Umsetzungsaufträge erhalten.

Novartis AG,
Basel



*Auszug aus dem weltweit gültigen Kodex,
Abschnitt Antidiskriminierungsartikel*

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Novartis duldet keine Diskriminierung oder Belästigung z.B. aufgrund von Rasse, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter oder einem anderen relevanten Kriterium. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich entsprechend zu verhalten.

Extrait du Code de conduite Novartis

Chaque employé(e) est en droit d'être traité(e) avec impartialité, courtoisie et respect par ses supérieurs, ses collaborateurs et ses collègues. Novartis ne tolérera aucune discrimination ni aucun harcèlement ayant trait à la race, la religion, l'appartenance politique, la nationalité, le sexe, l'infirmité, l'âge, ou à tout autre domaine. Tous les collaborateurs doivent se conduire selon la lettre et l'esprit de ces principes.

(Anmerkung der Redaktion von "«Queer» im Job": In einem E-Learning-Programm der Novartis wurde unter anderem auch das Thema sexueller Orientierung thematisiert.)

Opernhaus Zürich
Auszug aus dem GAV GBI



Rechte und Pflichten

7.1 Persönlichkeitsschutz

7.1.1 Grundsatz

Die persönliche Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zu achten und zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Direktion, Vorstände und Personalvertretung wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, welches insbesondere Missbräuche, Übergriffe sowie sexistische Belästigung verhindert.

Die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gefördert und mit geeigneten Massnahmen unterstützt.

Pink Cloud Travel Service,

Adliswil

Auszug aus dem

Schreiben vom 16. Juli 2003

PINKCLOUD
TRAVELSERVICE

Gleiche Chancen und gleiche Rechte für alle Mitarbeitenden werden bei uns zugesichert. Unser Arbeitsumfeld wird gestützt durch Respekt, Toleranz, Würde und Akzeptanz, damit alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten entwickeln und entfalten können.

Pro Juventute,

Zürich

Auszug aus der Personalpolitik

pro  **juventute**

„...Chancengleichheit und Gleichstellung sind selbstverständlich...“

Personalreglement

Konsequente Nennung von „Lebenspartner“ zum Beispiel bei Absenzenregelung, Lohnnachgenuss usw.

(Anmerkung der Redaktion von “«Queer» im Job“: In dieser Formulierung sind lesbische Arbeitnehmerinnen und schwule Arbeitnehmer mitgemeint.)

Schwabe Verlagshaus und Druckerei,

Basel

Auszug aus dem

Schreiben zur Personalpolitik vom 03. 11. 2003

„...Diskriminierung ist ein Vergehen! Das ist unsere Ueberzeugung seit Jahrhunderten. Unsere humanistische Gesinnung ist historisch verwurzelt und dennoch sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft aktuell denn sie basiert auf Respekt allen Mitarbeitenden gegenüber und untereinander. Dazu zählen nota bene ALLE Personen auch Lesben und Schwule.“

Hinweis: Die Druckerei Schwabe wurde 1488 gegründet und ist das älteste Druck- und Verlagshaus der Welt. Erasmus von Rotterdam der bedeutenste Humanist liess die meisten seiner Bücher in Basel drucken, davon viele bei Johannes Petri (1506) drucken und verlegen. Den Humanismus verstehen wir heute als eine ethisch, harmonsiche und tolerante Antwort auf die dogmatische Enge der damaligen Zeit. Weitere Informationen zu Schwabe finden sich unter <http://www.schwabe.ch>

Schweizerische Bundesbahnen SBB,

Bern

Auszug aus dem GAV von login – dem
Ausbildungsverbund von SBB und BLS
und weiteren Partnern

 SBB CFF FFS

20. Persönlichkeits- und Datenschutz

login und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verurteilen jegliche Form von Angriffen auf die soziale, berufliche und persönliche Integrität wie insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung. Sie verpflichten sich, Verfehlungen durch korrektes Auftreten, gegenseitigen Respekt und Achtung vor der Persönlichkeit des/der anderen aktiv zu verhindern.

20. Protection de la personnalité et des données

login et ses collaborateurs condamnent toute forme d'atteinte à l'intégrité sociale, professionnelle et personnelle tel notamment le mobbing et le harcèlement sexuel. Ils s'engagent à empêcher activement des manquements en adoptant une attitude correcte et par un respect et des égards mutuels quant à la personnalité des autres.

20. Protezione della personalità e dei dati

login, le sue collaboratrici e i suoi collaboratori condannano qualsiasi tipo di attentato alla integrità sociale, professionale e personale, soprattutto il mobbing e le molestie sessuali. Essi si impegnano a impedire attivamente mancanze di questo genere con un contegno corretto, il reciproco rispetto e badando alla personalità di coloro con cui si entra in contatto.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB,

Bern

*Auszug aus den Richtlinien
durch den Kongress 2002*



Die Mitgliederkommission Lesben und Schwule nimmt die Interessen der homosexuellen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes mit seinen rund 390'000 Mitgliedern wahr. Sie setzt sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz ein. Sie engagiert sich für den Schutz vor Diskriminierung und die Gleichstellung aller Partnerschaften unabhängig vom Zivilstand. Der Kongress 2002 hat entsprechende Richtlinien verabschiedet.

Richtlinien

- Für die Gewerkschaftspolitik, insbesondere für Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente, Pensionskassenreglemente sowie die allgemeine Gesetzgebung, etc.
- Für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen.

A. Grundsatz / Persönlichkeitsschutz im Betrieb

1. Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch für Anstellung, Beförderung und Entlassung.
2. Der Betrieb ist besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird. Der Betrieb trifft geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen. Er ergreift Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Die Massnahmen zur Verhinderung von sexuellen, sexistischen und anderen Belästigungen wird in einem Reglement festgelegt.

B. Gleichstellung aller Partnerschaften

1. Partnerschaften von lesbischen oder schwulen Arbeitnehmenden sind in allen Belangen den Ansprüchen von Ehepaaren gleichgestellt. Grundlage kann ein Partnerschaftsvertrag sein.
2. Unter dem Begriff Familie werden alle Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden.
3. Die Gleichstellung der Ansprüche für lesbische oder schwule Paare gegenüber Ehepaaren gilt insbesondere für:
 - a) Sozialzulagen;
 - b) bezahlten Urlaub im Krankheits- oder Todesfall (Pflege kranker Angehöriger, einschliesslich Lebenspartner/innen), Abwesenheiten aus familiären Gründen und weitere anerkannte Abwesenheitsgründe;

- c) Lohnnachzahlung im Todesfall (Nachgenuss);
- d) Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit;
- e) Vergünstigungen ("fringe benefits");
- f) Gemeinsam Ferien-, bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb).

4. Pensionskasse: Die Gewerkschaften setzen sich im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten dafür ein, dass in den Pensionskassenreglementen die Gleichstellung realisiert wird.

C. Spezielles

Im Rahmen betrieblicher Krankenkassen oder betrieblicher Taggeldregelungen dürfen keine diskriminierenden Einschränkungen wie z.B. Vorbehalte für HIV-Kranke gemacht werden.

Stadt Bern

Aus dem Schreiben vom 12. Februar 2003



Gestützt auf die Motion Weber vom 8. Juni 2000 "Ein Berner Partnerschaftsbuch: Lesbische, schwule und nicht-eheliche Paare sollen besser gestellt werden", die am 17. Mai 2001 vom Stadtrat (Legislative) erheblich erklärt wurde, hat der Gemeinderat (Exekutive) u.a. den Auftrag, diejenigen Reglemente und Weisungen, die in der Kompetenz der Gemeinde stehen - insbesondere das Personalreglement und das städtische Pensionskassenreglement - entsprechend anzupassen und sicherzustellen, dass nicht verheiratete homosexuelle und heterosexuelle Paare den gesetzlich verheirateten gleichgestellt sind.

Das städtische Personalreglement enthält auch bezüglich Schwulen und Lesben keine diskriminierenden Bestimmungen.

Stadt Zürich



Seit dem 1. Juli 2002 verfügt die Stadt Zürich über ein neues Personalrecht, das ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung auf Grund der geschlechtlichen Orientierung enthält. Generell wurden die ohnehin schon fortschrittlichen Anstellungsbedingungen für gleichgeschlechtliche Paare nochmals verbessert. Die Gleichberechtigung ist praktisch verwirklicht. Handlungsbedarf besteht noch bei der kürzlich verselbständigten Pensionskasse der Stadt Zürich. Unter gewissen Bedingungen können aber schon heute Leistungen an die hinterbliebene Lebenspartnerin oder den hinterbliebenen Lebenspartner erbracht werden.

3. Moralisches Verhalten

3.1. Diskriminierung und Belästigung

Allgemeine Regeln

Swiss Re schätzt die Vielfalt Ihrer Mitarbeitenden und verpflichtet sich zur Chancengleichheit in allen Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses. Beleidigendes, belästigendes oder verletzendes Benehmen von Mitarbeitenden oder Kundenvertretern gegenüber Kolleginnen und Kollegen ist nicht akzeptabel – unabhängig davon, ob es verbaler, physischer oder visueller Natur ist. Dies gilt im Büro selbst, im Betrieb oder im Betrieb eines Kunden ebenso wie im Rahmen der Nutzung der Geschäftssysteme von Swiss Re (einschliesslich E-Mail, Voice-Mail, Internet oder sonstiger Telekommunikationsanlagen von Swiss Re).

Beispiele für Belästigung

Beispiele für Belästigung sind unter anderem abfällige Bemerkungen aufgrund rassischer, ethnischer oder sonstiger Merkmale, die unter dem besonderen Schutz des Gesetzes stehen

- wie Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexuelle Neigung, Familienstand, Kriegsveteranenstatus oder Schwangerschaft
- sowie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche.

Code de conduite pour le Groupe

3. Comportement moral

3.1. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT

Principes généraux

Swiss Re apprécie la diversité de ses employés et prône l'égalité des chances dans tous les aspects du travail. Tout comportement de nature à injurer, harceler ou heurter un employé exercé par un collègue ou un représentant de la clientèle est inadmissible, qu'il se manifeste verbalement, physiquement ou visuellement, au bureau, dans le cadre de l'entreprise ou de celle des clients, ou par l'intermédiaire de systèmes commerciaux de SwissRe (dont le courrier électronique, les messageries vocales, Internet ou tout autre équipement de télécommunication de SwissRe).

Exemples de harcèlement

Au titre de harcèlement figurent par exemple les commentaires désobligeants à caractère racial ou ethnique et les avances sexuelles importunes, ou toute autre caractéristique protégée par la loi telle que le sexe, l'âge, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut marital, le statut de vétéran, la grossesse.

„Vielfalt: Die globale Vielfalt an Kulturen, Ansichten, Fähigkeiten und Erfahrungen innerhalb des Konzerns bringt unsere Stärken voll zur Geltung.“

Die konzernweit gültige Weisung zu Einstellungen bei UBS („Employment of Staff within the UBS Group“)

„E. Non-discrimination and Diversity:

UBS encourages diversity in employment which reflects our customer base and the locations in which we operate. UBS provides equal employment and advancement opportunities for all individuals regardless of race/ethnicity, gender, national origin, age, disability, sexual orientation, or religion. This non-discrimination policy applies to the entire employment process, including recruiting, hiring, placement, promotion, transfers, compensation, training and termination. In addition UBS complies with and supports all national and local laws pertaining to non-discrimination and advancement opportunity.“

Verband des Personals öffentlicher Dienste vpod, Zürich

aus dem Schreiben vom 24. Januar 2003



Unser Personalreglement erwähnt explizit den Schutz der Angestellten vor jeder Form von Diskriminierung aufgrund einer gleichgeschlechtlichen Beziehung. Der vpod engagiert sich darüber hinaus in seinen Branchen für diskriminierungsfreie Gesamtarbeitsverträge. Der Verband hat zusammen mit der Gewerkschaft SEV die Gründung der SGB-Kommission Schwule und Lesben initiiert und am letzten Kongress im Herbst 2002 den Antrag zur Verabschiedung der „Richtlinien für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen“ eingebracht.

A close-up photograph of a hand holding a silver hole punch over a document. The document has some text, including the word 'Brosch' and 'Prospekt'. The background is a light purple color.

Pensionskassen

Pensionskassen

Die Vorsorge in der Schweiz basiert auf dem sogenannten 3-Säulen-Modell. Die tragenden Elemente sind die staatliche Vorsorge (1. Säule), die berufliche Vorsorge (2. Säule) und die Selbstvorsorge (3. Säule). Die 2. Säule, die berufliche Vorsorge, soll zusammen mit der 1. Säule, also mit der AHV oder IV, die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen.

Im Gegensatz zur Gesetzgebung der 1. Säule umschreibt das Gesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) lediglich Mindestanforderungen, welche im Rahmen der 2. Säule erfüllt werden müssen. Diese Mindestanforderungen (Obligatorium) beinhalten im Bereich der Hinterlassenenleistungen nur die Witwen- und Waisenrente. Im weitergehenden (überobligatorischen) Bereich können die aus Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden paritätisch zusammengesetzten Verwaltungen Hinterlassenenleistungen an die nicht verheiratete Lebenspartnerin oder an den nicht verheirateten Lebenspartner vorsehen. Dabei muss in die von der Eidg. Steuerverwaltung aufgestellte Verordnung folgende Bedingung berücksichtigt werden: Die begünstigte Person muss vom Versicherten in erheblichem Masse unterstützt worden sein (Kreisschreiben Nr. 1a vom 20.08.1986).

Viele Vorsorgeeinrichtungen haben von dieser Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Grosse Firmen verfügen in der Regel über eine eigene Pensionskasse. Bei solchen kann die Arbeitnehmerschaft auf die Ausgestaltung des überobligatorischen Bereichs Einfluss nehmen und die gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnenrente anregen. Kleine und mittlere Unternehmungen haben sich sogenannten Sammelstiftungen ihrer Wahl angeschlossen. Bei der Wahl einer Sammelstiftung kann die Frage, ob eine Rente für die überlebende gleichgeschlechtliche Lebenspartnerin oder den überlebenden gleichgeschlechtlichen Lebenspartner vorgesehen ist, ausschlaggebend sein.

Die oben genannte Bedingung findet sich in der einen oder anderen Form in allen Pensionskassenreglementen. Wir fanden folgende Varianten, die diesem Rahmen entsprechen:

1. Der Partnerschafts- und Unterstützungsvertrag muss bereits vor dem Ableben des Versicherten der Pensionskasse eingereicht werden. In einigen Fällen bietet die Pensionskasse ein Musterformular an. Der Vorteil dieser Variante ist, dass Versicherte und Begünstigte grosse Sicherheit haben, dass ihnen keine Formfehler unterlaufen und dass ihr Wille der Pensionskasse bekannt und von dieser mit allergrösster Wahrscheinlichkeit auch respektiert werden wird. Nachteilig ist jedoch, dass die PartnerInnen sich bei den Pensionskassen als lesbisch bzw. schwul zu erkennen geben müssen.
2. Der Nachweis des Zusammenlebens und der Unterstützungspflicht erfolgt erst nach dem Todesfall des Versicherten. Der Vorteil dieser Variante ist, dass die PartnerInnen ihre

Homosexualität nicht erkenntlich machen müssen. Nachteilig ist jedoch, dass die Rechtssicherheit kleiner als in der erwähnten Variante von Punkt 1 ist.

3. Das Pensionskassenreglement umschreibt, was "in erheblichem Masse" bedeutet. Falls die Definition mit mindestens 50% der Kosten des gemeinsamen Haushalts angegeben wird, so müssen die PartnerInnen - falls beide berufstätig sind und dem BVG unterstehen - darauf achten, dass sie ihre Haushaltskosten unter sich halbieren.
4. Das Pensionskassenreglement definiert nicht, was eine erhebliche Unterstützung ist. Dies erfordert eine Interpretation des Reglements und dadurch entsteht eine Rechtsunsicherheit.
5. Das Pensionskassenreglement verlangt eine 5-jährige Partnerschaft oder das Aufkommen für gemeinsame Kinder. Solche Reglemente mit Regelungen für Kinder wurden ursprünglich für heterosexuelle Partnerschaften erstellt. Mit der Anerkennung der homosexuellen Partnerschaft bekommen solche Reglemente eine andere Brisanz, denn die überlebende Partnerin oder der überlebende Partner einer homosexuellen Lebensgemeinschaft kann das von der versicherten Person adoptierte Kind oder das eigene Kind der Partnerin oder des Partners nicht adoptieren. Für solche Fälle braucht es neue Regelungen oder eine entsprechende Auslegung der bestehenden Reglemente.
6. In einigen Pensionskassenreglementen ist der Anspruch des / der gleichgeschlechtlichen Begünstigten klar geregelt, und dadurch herrscht für alle Beteiligten eine Rechtssicherheit.
7. Gemäss anderen Reglementen kann der Stiftungsrat der gleichgeschlechtlichen Partnerin oder dem gleichgeschlechtlichen Partner eine Leistung zusprechen. Die Folge dieser Variante ist eine Rechtsunsicherheit.

In einigen Pensionskassenreglementen wurden weitere Bedingungen aufgeführt, die unserer Meinung nach vom gesetzlichen Rahmen her nicht notwendig sind und sich daher für die Überlebenden als nachteilig erweisen:

8. Festlegung eines Mindestalters für die Begünstigte bzw. den Begünstigten.
9. Das Vorhandensein gemeinsamer Kinder als und-Verknüpfung und nicht als oder-Variante wie unter Punkt 5.

Um Interpretationsdifferenzen auszuschliessen, meinen wir, dass in Pensionskassenreglementen wörtlich festgehalten werden sollte:

10. dass die LebenspartnerInnenrente auch bei gleichgeschlechtlichen Partnerschaften zur Anwendung kommt.
11. dass die homosexuellen LebenspartnerInnen den Ehegatten gleichgestellt sind.

Da noch kaum Erfahrungen mit Leistungen an die überlebende gleichgeschlechtliche Partnerin oder an den überlebenden gleichgeschlechtlichen Partner bestehen und keine entsprechenden Gerichtsurteile vorliegen, können wir nicht klar sagen, welche der vorgefundenen Formulierungen optimal für gleichgeschlechtliche Partnerschaften sind und keine Probleme mit der Steuerverwaltung verursachen.

Die häufig gestellte Frage, was die Einführung der gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerrente die heterosexuellen Mitversicherten kostet, kann zur Zeit nicht beantwortet werden. Die angefragten Pensionskassen oder Sammelstiftungen verfügen nicht über das notwendige Zahlenmaterial. Es dürfte sich jedoch um relativ unbedeutende Mehrkosten handeln.

Wir erwähnen nachfolgend das Pensionskassenreglement der Ringier AG, weil die Anliegen für homosexuelle Paare in kurzer und verständlicher Form geregelt sind.

Ringier, Zürich



Auszug aus dem Reglement der Personalvorsorgestiftung der Ringier Gruppe, gültig ab 01.01.2003

Art.5.4.4 Lebenspartnerrente

Abs. 1) Unter der gleichen Voraussetzung wie Ehegatten hat der vom Versicherten bezeichnete Lebenspartner verschiedenen oder gleichen Geschlechts Anspruch auf eine Lebenspartnerrente in der Höhe der Ehegattenrente, sofern

- a) beide Partner unverheiratet sind und
- b) der hinterbliebene Partner vom verstorbenen Versicherten in erheblichem Masse unterstützt worden ist und
- c) die Lebensgemeinschaft ununterbrochen mindestens 5 Jahre bis zum Tod des Versicherten gedauert hat oder der hinterbliebene Partner für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen muss.

Abs. 2) Die Lebensgemeinschaft bzw. die Unterstützung muss in einer schriftlichen, beglaubigten Vereinbarung festgehalten und der Kasse zu Lebzeiten des Versicherten gemeldet worden sein. Das Gesuch um Ausrichtung einer Lebenspartnerrente ist der Kasse spätestens 3 Monate nach dem Tod des Versicherten einzureichen.

Abs. 3) Für Lebenspartner von Altersrentnern besteht kein Anspruch auf LebenspartnerInnenrente, sofern nicht bereits vor der Alterspensionierung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Versicherte, die eine Vereinbarung bezüglich Lebensgemeinschaft unterzeichnet haben, können sich bei der Alterspensionierung endgültig für eine mitversicherte Lebenspartnerrente in gleicher Höhe wie die Altersrente entscheiden. In diesem Fall ist der Umwandlungssatz entsprechend zu reduzieren.

Abs. 4) Bezieht der Ansprecher einer Lebenspartnerrente bereits eine Witwen-/Witwerrente der AHV oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung oder eine Lebenspartnerrente aus beruflicher Vorsorge, so werden diese Leistungen an die auszuzahlende Lebenspartnerrente angerechnet. Ebenfalls angerechnet werden Unterhaltszahlungen aus einem Scheidungsurteil.

Abs. 5) Die Bestimmungen von Art. 5.4.3 (Verheiratung) finden sinngemäss Anwendung.

Caisses de pension

La prévoyance professionnelle est fondée en Suisse sur le modèle des trois piliers. Les éléments porteurs en sont la prévoyance étatique (1er pilier), la prévoyance professionnelle (2ème pilier) et la prévoyance individuelle (3ème pilier). Le 2ème pilier, la prévoyance professionnelle, ainsi que le 1er pilier, l'AVS et l'AI, sont censés assurer la poursuite d'un train de vie habituel, dans les limites du raisonnable.

Contrairement à la législation sur le 1er pilier, la LPP (loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) se contente d'évoquer les conditions minimales que le 2ème pilier doit remplir. Dans le domaine des prestations aux survivants, ces conditions (obligatoires) ne tiennent compte que des rentes de veuves et d'orphelins. Dans le domaine sur-obligatoire, les comités paritaires constitués de représentants des employeurs et des employés peuvent prévoir l'octroi de rentes de survivants à une ou un partenaire non marié. Ils doivent pour ce faire respecter la condition suivante, extraite d'une ordonnance de l'Administration fédérale des contributions : La personne bénéficiaire doit avoir été largement soutenue par l'assuré (Circulaire No. 1a du 20.08.1986).

De nombreuses institutions de prévoyance ont profité de cette marge de manoeuvre. Les grandes entreprises disposent généralement de leur propre caisse de pension. Le salarié peut avoir une influence sur l'interprétation de la partie sur-obligatoire de ces dernières, et suggérer une rente de partenaire pour les couples de même sexe. Les petites et moyennes entreprises se sont affiliées à des fondations collectives de leurs choix. La question de l'inclusion ou non d'une clause prévoyant le versement d'une rente pour la ou le partenaire de même sexe survivant peut s'avérer déterminante lors du choix d'une fondation collective.

La condition mentionnée plus haut se trouve sous une forme qui peut varier selon les règlements des caisses de pension. Nous avons relevé les variations suivantes, qui correspondent toutes au cadre donné :

1. Le contrat de partenariat et de soutien doit être remis à la caisse de pension avant le décès de l'assuré. Certaines caisses disposent d'un modèle de formulaire. L'avantage de cette variante réside dans le fait que l'assuré et le bénéficiaire sont pratiquement sûrs de ne commettre aucune erreur formelle, tout comme ils ont l'assurance que leur volonté est connue de leur caisse de pension, et sera très vraisemblablement respectée. Il est en revanche désavantageux que les partenaires soient forcés de se déclarer lesbiennes ou gais auprès de leur caisse.
2. La preuve de la vie commune et de l'obligation d'assistance n'intervient qu'après le décès de l'assuré. L'avantage de cette variante réside dans le fait que les partenaires ne sont pas forcés de rendre publique leur homosexualité. En revanche, la sécurité juridique est moindre que dans le modèle décrit sous le point 1.

3. Le règlement de la caisse de pension décrit ce qu'il faut entendre par "largement soutenu". Si la définition englobe une participation d'au moins 50% aux coûts du ménage commun, les partenaires veilleront à se partager leurs dépenses ménagères pour autant qu'ils soient tous deux professionnellement actifs et soumis à la LPP.
4. Le règlement de la caisse de pension ne définit pas la notion de "largement soutenu". Il faudra donc procéder à une interprétation du règlement, ce qui est source d'insécurité juridique.
5. Le règlement de la caisse de pension exige une durée de partenariat d'au moins 5 ans ou la prise en charge d'enfants communs. Ce genre de règlements incluant des clauses relatives aux enfants concernaient à l'origine les partenariats hétérosexuels. Mais avec la reconnaissance des partenariats homosexuels, ils posent un problème important, puisque pour un couple homosexuel, la ou le partenaire survivant ne peut pas adopter l'enfant adopté par la personne assurée, ni d'ailleurs le propre enfant de cette dernière. Dans ces cas, l'établissement de nouveaux règlements ou l'adaptation des règlements existants s'impose.
6. Dans certains règlements de caisses de pension, les prétentions du bénéficiaire homosexuel sont clairement établies, ce qui garantit une grande sécurité juridique à toutes les parties.
7. Selon d'autres règlements, le Conseil de fondation peut accorder une prestation à la survivante ou au survivant homosexuel. Ces directives sont synonymes d'insécurité juridique.

Certains règlements de caisses de pension énumèrent d'autres conditions qui ne nous paraissent juridiquement pas nécessaires et s'avèrent donc peu favorables aux intérêts des survivants:

8. Indication d'un âge minimum pour le ou la bénéficiaire.
 9. Présence d'enfants communs et durée minimale du partenariat (et non pas ou comme dans la variante 5).
- Pour éviter tout conflit d'interprétations, il nous paraît indispensable que les règlements des caisses de pension mentionnent les points suivants:
10. la rente de partenaire doit être applicable aux partenariats de même sexe également.
 11. les partenaires homosexuels doivent être traités aux mêmes conditions que les conjoints.

Il est difficile d'affirmer avec certitude lesquelles des formulations citées conviennent le mieux aux partenariats de même sexe et occasionnent le moins de problèmes avec les intendances des impôts. En effet, nous ne disposons guère jusqu'ici d'expériences en matière de prestations fournies à des partenaires de même sexe survivants, et aucun tribunal ne s'est encore prononcé sur la question.

Impossible pour l'heure de répondre à la question récurrente du coût pour les assurés hétérosexuels de l'introduction de la rente pour partenaires de même sexe. Les caisses de pension

Art. 5.4.4 Lebenspartnerrente**Abs. 1)**

Unter der gleichen Voraussetzung wie Ehegatten hat der vom Versicherten bezeichnete Lebenspartner verschiedenen oder gleichen Geschlechts Anspruch auf eine Lebenspartnerrente in der Höhe der Ehegattenrente, sofern

- a) beide Partner unverheiratet sind und
- b) der hinterbliebene Partner vom verstorbenen Versicherten in erheblichem Masse unterstützt worden ist und
- c) die Lebensgemeinschaft ununterbrochen mindestens 5 Jahre bis zum Tod des Versicherten gedauert hat oder der hinterbliebene Partner für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen muss.

Abs. 2)

Die Lebensgemeinschaft bzw. die Unterstützung muss in einer schriftlichen, beglaubigten Vereinbarung festgehalten und der Kasse zu Lebzeiten des Versicherten gemeldet worden sein. Das Gesuch um Ausrichtung einer Lebenspartnerrente ist der Kasse spätestens 3 Monate nach dem Tod des Versicherten einzureichen.

Abs. 3)

Für Lebenspartner von Altersrentnern besteht kein Anspruch auf Lebenspartnerrente, sofern nicht bereits vor der Alterspensionierung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Versicherte, die eine Vereinbarung bezüglich Lebensgemeinschaft unterzeichnet haben, können sich bei der Alterspensionierung endgültig für eine mitversicherte Lebenspartnerrente in gleicher Höhe wie die Altersrente entscheiden. In diesem Fall ist der Umwandlungssatz entsprechend zu reduzieren.

Abs. 4)

Bezieht der Ansprecher einer Lebenspartnerrente bereits eine Witwen-/Witwerrente der AHV oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung oder eine Lebenspartnerrente aus beruflicher Vorsorge, so werden diese Leistungen an die auszahlende Lebenspartnerrente angerechnet. Ebenfalls angerechnet werden Unterhaltszahlungen aus einem Scheidungsurteil.

Abs. 5)

Die Bestimmungen von Art. 5.4.3 (Verheiratung) finden sinngemäss Anwendung.

13. Lebenspartnerrente, Abfindung

13.1 Der Stiftungsrat kann auf schriftliches Gesuch hin entsprechende Leistungen an Lebenspartner von unverheirateten Versicherten gewähren. Voraussetzung ist, dass eine Lebensgemeinschaft von mindestens fünf Jahren nachgewiesen werden kann und sie sich vor dem Tod des Versicherten gegenseitig in erheblichem Masse unterstützt haben oder gemeinsame Kinder vorhanden sind.

Lebenspartner von unverheirateten Altersrentenbezüglern haben nur Anspruch auf eine Lebenspartnerrente, wenn die Partnerschaft bereits ununterbrochen seit dem BVG-Alter 60 des Rentenbezüglers bestanden hat.

13.2 Das Gesuch muss spätestens drei Monate nach dem Tod der versicherten Person eingereicht werden. Die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Bestimmungen gemäss Ziffer 12 gelten sinngemäss.



3.4. Leistung im Todesfall

3.4.3. Die Partner- resp. Partnerinnenrente wird bei verheirateten Versicherten an die überlebende Ehegattin resp. den überlebenden Ehegatten, bei unverheirateten Paaren an die durch eine Begünstigungserklärung bezeichnete begünstigte Person ausgerichtet. Gleichgeschlechtliche Paare sind gemischtgeschlechtlichen Paaren gleichgestellt.

Die begünstigte Person muss von der versicherten Person nachweislich unterhalten oder in erheblichem Masse unterstützt worden sein.

Pensionskassenreglement

„Abendrot“ (eine PK-Stiftung, die sich auf kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU) spezialisiert hat)

Stiftung Abendrot - die selbstverwaltete Pensionskasse
Gerbergasse 14, Postfach 953, CH 4001 Basel,
Tel. 061 269 90 20, Fax 061 269 90 29,
E-Mail: stiftung@abendrot.ch,
<http://www.abendrot.ch>

Art. 12 Anderweitige Ansprüche bei Todesfall des Kassenmitgliedes

1. Stirbt das Kassenmitglied vor Bezug von Altersleistungen, so wird das bis anhin angesammelte Alterskapital (soweit es nicht zur Finanzierung einer Witwenrente oder Witwerrente oder Kapitalabfindung benötigt wird) an die Anspruchsberechtigten gemäss Abs.3 ausbezahlt.
2. Stirbt das Kassenmitglied vor Erreichen des Rücktrittsalters, so wird eine zusätzliche Todesfallsumme fällig. Bei verheirateten Kassenmitgliedern beträgt diese Summe 200% des Jahreslohnes gemäss Art.5 Abs.1 dieses Reglements, bei den anderen Kassenmitgliedern 100% des Jahreslohnes gemäss Art.5 Abs.1 dieses Reglements.
3. Anspruchsberechtigt auf diese Todesfallkapitalien sind folgende Personen:
 - a) für das volle Altersguthaben und die volle zusätzliche Todesfallsumme: Der überlebende Ehegatte, bei dessen Fehlen die Kinder des Kassenmitgliedes;
 - b) Bei Fehlen von Anspruchsberechtigten gemäss lit.a: für das volle Altersguthaben und die volle zusätzliche Todesfallsumme: die Personen, für deren Unterhalt das Kassenmitglied zu Lebzeiten zum überwiegenden Teil aufgekommen ist; bei deren Fehlen die Person, der das Kassenmitglied im Sinne einer Lebensgemeinschaft eine erhebliche und in einem schriftlichen Unterstützungsvertrag formell festgehaltene Unterstützung gewährt hat; bei deren Fehlen die Geschwister des Kassenmitglieds; bei deren Fehlen die Eltern; bei deren Fehlen die Grosseltern; bei deren Fehlen die gesetzlichen Erben unter Ausschluss des Gemeinwesens.

Diese Ordnung der Anspruchsberechtigung ist nicht zwingend. In einem dem Stiftungsrat eingereichten, begründeten Antrag kann das Kassenmitglied sowohl von der Parentelenordnung abweichen als auch aus triftigen Gründen eine abweichende Begünstigung beantragen. Der Stiftungsrat nimmt zu diesen Begehren schriftlich Stellung. Durch seine Genehmigung wird die ihm beantragte Begünstigung wirksam.

Sind mehrere Personen nebeneinander anspruchsberechtigt, so fällt ihnen das Todesfallkapital, vorbehältlich anderer Weisung des Kassenmitglieds, zu gleichen Teilen zu. Diesbezügliche Abweichungen haben nur dann Gültigkeit, wenn das Kassenmitglied den Stiftungsrat schriftlich davon in Kenntnis gesetzt hat.
4. Der Stiftungsrat kann im Einvernehmen mit dem Kassenmitglied oder bei Vorliegen anderer wichtiger Gründe von dieser Anspruchsberechtigung abweichen.

AKAD, Zürich

Auszug aus dem Protokoll der ordentlichen Sitzung des Stiftungsrats der Personalvorsorgeeinrichtung des AKAD-Konzerns vom 27. Mai 2003



5. Präzisierung der Begünstigtenordnung

Im Rahmen der Reglementsänderung, die nach Inkrafttreten der 1. BVG-Revision (vorgesehen per 01. Januar 2004) ohnehin ansteht, ist es in Anlehnung an andere Pensionskassen (z.B. Novartis) zweckmässig, die Begünstigtenordnung in Art. 12 unserer Reglemente in folgenden Punkten zu ändern bzw. zu präzisieren:

1. Sofern der Pensionskasse zu Lebzeiten des Mitglieds ein schriftlicher Unterstützungsvertrag eingereicht wird, welcher die Lebenspartnerschaft eines nicht verheirateten Paares bestätigt, gilt die fünfjährige Frist nicht. Liegt der Kasse kein solcher Unterstützungsvertrag vor, gilt wie bisher die fünfjährige Frist.
2. Es ist der von der Personalvorsorgeeinrichtung ausgearbeitete Mustervertrag zu verwenden.
3. Es wird präzisiert, dass sich die Bestimmungen über die Lebenspartnerschaft auch auf gleichgeschlechtliche Paare beziehen.

Der Stiftungsrat stimmt diesen Änderungen einstimmig zu.

Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Aargau

Auszug aus dem Pensionskassenreglement vom 24. November 1999

EVANGELISCH-REFORMIERTE
LANDESKIRCHE
DES KANTONS AARGAU



§ 18, Abs.10: „...der vom Mitglied bezeichnete Lebenspartner verschiedenen oder gleichen Geschlechts [hat] Anspruch auf eine Hinterlassenenrente in Höhe der Ehegattenrente bzw. auf eine einmalige Abfindung [...], sofern

- beide Partner unverheiratet sind und zwischen ihnen keine Verwandtschaft besteht,
- der Partner oder die Partnerin mit dem verstorbenen Mitglied nachweisbar mindestens fünf Jahre in einer festen und ausschliesslichen Zweierbeziehung mit gemeinsamer Haushaltung gelebt hat,
- die gegenseitige Unterstützungspflicht in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten wurde, aus welcher hervorgeht, dass das Mitglied mindestens die Hälfte der Kosten der gemeinsamen Haushaltung getragen hat
- und der Verwaltung vom Mitglied ein entsprechendes Gesuch eingereicht wurde, worin sein anspruchsberechtigter Lebenspartner bezeichnet ist.“

Ford Motor Company

„Diversity“, Wallisellen
Auszug aus dem
Pensionskassenreglement



Stirbt ein Versicherter vor erfolgtem Altersrücktritt, ohne dass eine Ehegattenrente fällig wird, besteht Anspruch auf Todesfallkapital für:

Lebenspartner (auch gleichgeschlechtliche), die mindestens während der letzten drei Jahre mit dem/der verstorbenen Versicherten im gemeinsamen Haushalt zusammenlebten und einen schriftlichen Unterstützungsvertrag abgeschlossen haben.

IKEA Schweiz, Spreitenbach

Auszug aus dem Reglement IKEA
Personalvorsorgestiftung



Ehegatten-Rente, Partner-Rente

13.1. Die Witwe eines verstorbenen Versicherten sowie der Witwer einer verstorbenen Versicherten haben Anspruch auf eine Ehegatten-Rente.

Beim Tod eines unverheirateten Versicherten hat der überlebende unverheiratete Lebenspartner Anspruch auf eine Partner-Rente, wenn er mindestens 5 Jahre mit der verstorbenen Person zusammen im gleichen Haushalt gelebt hat und eine der nachstehenden Anspruchsbedingungen erfüllt:

- er muss für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufkommen, oder
- er hat das 40. Altersjahr zurückgelegt, oder
- er bezieht eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV).

Die Erfüllung der Anspruchsbedingungen für eine Partner-Rente im Todesfall ist dem Stiftungsrat von den Versicherten schriftlich zu melden und mit geeigneten Unterlagen nachzuweisen.

Kanton Zürich

Auszug aus den
BVK-Statuten



Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich

Eheähnliche Lebensgemeinschaft

§ 32 a. Die eheähnliche Lebensgemeinschaft, auch unter Personen gleichen Geschlechts, wird der Ehe gleichgestellt, falls folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- beide Partner sind unverheiratet und zwischen ihnen besteht keine nahe Verwandtschaft;
- die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt hat im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person nachweisbar mindestens fünf Jahre ununterbrochen bestanden;
- die gegenseitige Unterstützungspflicht wurde schriftlich vereinbart und die Vereinbarung wurde innert dreier Monate nach dem Tod der Versicherungskasse eingereicht.

Dem von der versicherten Person hinterlassenen Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft stehen die Leistungen gemäss § 30 und 31 (= ordentliche Ehegattenleistungen) zu.

Weitere Infos auf: www.bvk.ch/form/set.htm

KPMG Schweiz, Zürich

Auszug aus dem
Pensionskassenreglement
Lebenspartnerrente



18.7 Der Stiftungsrat kann auf schriftliches Gesuch hin Leistungen für den/die Lebenspartner/in gewähren, welche denjenigen für Ehegatten entsprechen, falls eine Lebensgemeinschaft von mindestens fünf Jahren nachgewiesen werden kann und der Lebenspartner vom Versicherten unterhalten oder in wesentlichem Umfang unterstützt worden ist.

Migros Genossenschaftsbund, MIGROS

Zürich

Auszug aus der Verordnung
zum Reglement der Migros Pensionskasse

Art. 13 Eheähnliche Lebensgemeinschaft

- Der schriftliche Unterstützungsvertrag muss bis längstens drei Monate nach dem Tod der versicherten Person der Kasse eingereicht werden. Er muss Ort und Datum aufweisen und von beiden Partnern handschriftlich unterschrieben sein. Ebenfalls einzureichen ist
 - ein Nachweis der Wohngemeinde, mit welchem der gemeinsame Wohnsitz in den letzten fünf Jahren belegt wird.
 - Bestätigung über den Zivilstand beider Partner.
 - Dokumente (Scheidungsurteil, Rentenverfügungen etc.), die der Überprüfung einer allfälligen Überversicherung dienen.
- Die Kasse überprüft den Leistungsanspruch erst nach Ableben der versicherten Person. Sie weist daher Unterstützungsverträge, die vor diesem Zeitpunkt eingereicht werden, zurück. Die Beweislast liegt bei der begünstigten Person.
- Der schriftliche Vertrag hat die gegenseitige Unterstützung zum Ausdruck zu bringen. Ein Anspruch auf Leistung gemäss Art. 30 bis des Reglements besteht nur dann, wenn die Unterstützung seitens der MPK-versicherten Person erheblich ist. Die Unterstützung kann als erheblich bezeichnet werden, wenn aus der schriftlichen Vereinbarung hervorgeht, dass die MPK-versicherte Person die Kosten des gemeinsamen Haushalts mindestens zur Hälfte trägt. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Ausmass die unterstützte Partnerin bzw. der unterstützte Partner selbst erwerbstätig ist und ob er/sie auf die Unterstützungsleistung angewiesen ist oder den Lebensunterhalt selber bestreiten könnte.
- Es besteht nur Anspruch auf eine Leistung gemäss Art. 39bis des Reglements.
- Leistungen aus Scheidungsurteilen werden angerechnet, wenn es sich um Unterhaltsleistungen im Sinne von Art. 151 und 152 ZGB handelt.
- Verheiratet sich die Bezügerin bzw. der Bezüger einer Leistung gemäss Art. 39 bis des Reglements, gelangt die Regelung von Art. 35 Abs. 2 und Art. 37 Abs. 2 des Reglements zur Anwendung.
- Ergeben sich zeitliche Verzögerungen bei der Abklärung der Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere wenn gleichzeitig Leistungen nach Art. 42 (nahestehende Personen) oder Art. 43 (Todesfallkapital) des Reglements geltend gemacht werden, so darf die Kasse Leistungen erst erbringen, wenn die Abklärung abgeschlossen bzw. die Auseinandersetzung entschieden ist.
- Ein Zins für die aufgeschobene Ausrichtung der Leistung ist nicht geschuldet.

2.6 Ehegattenrente

2.6.5. Rente an Lebenspartner

Unter den gleichen Voraussetzungen wie Witwen oder Witwer hat der vom Versicherten bezeichnete Lebenspartner verschiedenen oder gleichen Geschlechts Anspruch auf eine Hinterlassenenrente in der Höhe der Ehegattenrente, sofern

- a. beide Partner unverheiratet sind und zwischen ihnen keine Verwandtschaft besteht,
- b. der Partner oder die Partnerin mit dem verstorbenen versicherten Mitglied nachweisbar während mindestens fünf Jahren in einer festen und ausschliesslichen Zweierbeziehung mit gemeinsamer Haushaltung gelebt hat,
- c. die gegenseitige Unterstützungspflicht in einer schriftlichen, notariell beglaubigten Vereinbarung festgehalten wurde, aus der hervorgeht, dass das versicherte Mitglied mindestens die Hälfte der Kosten der gemeinsamen Haushaltung getragen hat und
- d. der Verwaltung spätestens drei Monate nach dem Tod des versicherten Mitgliedes ein entsprechendes Gesuch eingereicht wird.

Die Ziffern 2.6.1 bis 2.6.4 mit den Bestimmungen über die Ehegattenrente gelten sinngemäss. Insbesondere erlischt die Rente an Lebenspartner, wenn der oder die Begünstigte sich wieder verheiratet bzw. eine neue eheähnliche Lebensgemeinschaft eingeht. In diesen Fällen hat die begünstigte Person einen Anspruch auf eine einmalige Abfindung in der Höhe des dreifachen Jahresbetrages der Lebenspartner-Rente.

Der Anspruch auf eine Lebenspartner-Rente besteht nur, wenn die Anspruchsvoraussetzungen bereits vor dem Rücktrittsalter erfüllt gewesen wären. Die Lebenspartner-Rente wird um andere Hinterlassenenleistungen der beruflichen Vorsorge an den Begünstigten gekürzt.

Art. 16 PartnerInnenrente

1. Im Todesfall einer bzw. eines aktiven, invaliden oder pensionierten Versicherten hat die verwitwete Person Anspruch auf eine PartnerInnenrente, falls

- sie für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufzukommen hat oder
- das 35. Altersjahr zurückgelegt und die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Andernfalls erhält sie eine einmalige Abfindung in der Höhe des dreifachen Jahresbetrages der PartnerInnenrente.

Die überlebende KonkubinatspartnerIn, gleichen oder anderen Geschlechts, ist unter der Voraussetzung, dass beide PartnerInnen unverheiratet sind, der verwitweten Person gleichgestellt, sofern sie für den Unterhalt von Kindern oder Pflegekindern aufzukommen hat, die vorher gemeinsam betreut worden sind, oder wenn sie das 35. Altersjahr zurückgelegt hat und nachweist,

- dass das Konkubinat mindestens fünf Jahre gedauert hat und
- dass die versicherte Person bis zum Tod oder bis kurz vorher mindestens die Hälfte der Kosten des gemeinsamen Haushalts getragen hat.

Die KonkubinatspartnerIn muss ihren Anspruch innert drei Monaten nach dem Tod der versicherten Person der Stiftung anmelden.

Artikel 18 Begünstigung im Todesfall

1. Stirbt eine versicherte Person (aktiv oder invalid) vor dem Rücktrittsalter, so wird ihr Altersguthaben - soweit es nicht für die Finanzierung von reglementarischen Hinterlassenenleistungen gebraucht wird - als Todesfallkapital gemäss der folgenden Begünstigtenordnung ausbezahlt:

- a) der Witwe oder dem Witwer; bei deren/dessen Fehlen
- b) den Kindern, für deren Unterhalt die verstorbene Person ganz oder teilweise aufgekomen ist; bei deren Fehlen
- c) Personen, für deren Unterhalt die verstorbene Person überwiegend, das heisst zu mehr als der Hälfte, aufgekomen ist, dann der KonkubinatspartnerIn, sofern die versicherte Person mindestens die Hälfte der Kosten des gemeinsamen Haushalts getragen hat; der Anspruch ist innert drei Monaten nach dem Tod der versicherten

- Person der Stiftung anzumelden; bei deren Fehlen
- d) den erbberechtigten Nachkommen; bei deren Fehlen
- e) den Eltern; bei deren Fehlen
- f) den Geschwistern der verstorbenen Person oder deren Nachkommen.

Fehlen Personen gemäss a - f, werden die übrigen gesetzlichen Erben unter Ausschluss des Gemeinwesens mit der Hälfte des vorhandenen Altersguthabens begünstigt. Fehlen solche Erben, fällt das Todesfallkapital vollumfänglich an die Stiftung.

2. Die versicherte Person kann mit schriftlicher Erklärung eine spezielle, von der Rangordnung in Ziffer 1 litera c) bis f) abweichende Begünstigtenordnung festlegen, sofern dadurch dem Vorsorgezweck besser Rechnung getragen wird. Der Stiftungsrat genehmigt diese spezielle Begünstigtenordnung.
3. Die versicherte Person kann eine spezielle Begünstigtenordnung jederzeit widerrufen. In diesem Fall tritt die allgemeine Begünstigtenordnung gemäss Ziffer 1 wieder in Kraft.

Art. 18a Begünstigung nach Austritt der versicherten Person

Stirbt die versicherte Person nach dem Austritt, bevor eine Vereinbarung zur Erhaltung des Vorsorgeschatzes getroffen werden konnte, gilt sinngemäss die Begünstigtenordnung von Art. 18 Ziffer 1.

Bestand bei Austritt der versicherten Person eine spezielle Begünstigtenordnung gemäss Art. 18 Ziffer 2, hat diese weiterhin Gültigkeit; sie kann aber widerrufen werden (Art. 18 Ziffer 3). Die Festlegung einer speziellen Begünstigtenordnung nach Austritt ist nicht möglich.

Art. 15 Lebenspartnerrente

1. Hatte ein unverheirateter Versicherter mit einem unverheirateten nicht verwandten Lebenspartner mindestens die letzten 5 Jahre vor seinem Tod nachweisbar ununterbrochen im gleichen Haushalt gelebt und den Lebenspartner unterhalten oder in wesentlichem Umfang unterstützt, so hat der Lebenspartner mit Ausnahme der Zusatzrente zur Ehegattenrente Anspruch auf die gleichen Leistungen wie ein überlebender Ehegatte, sofern diese Partnerschaft in Form eines Unterstützungsvertrages der Pensionskasse schriftlich gemeldet worden war.
2. Der Pensionskasse muss spätestens drei Monate nach dem Tod des Versicherten ein schriftliches Gesuch für Leistungen eingereicht werden. Die Bestimmungen gemäss Art. 14 Abs. 1, 2 und 3 gelten sinngemäss, wobei die Abfindung gemäss Art. 14 Abs. 3 nur bei Heirat gilt und keine Zusatzrenten umfasst. Lebenspartner von verheirateten Versicherten haben keinen Anspruch auf eine Lebenspartnerrente.
3. Die Partnerschaft muss in Form eines Unterstützungsvertrages der Pensionskasse schriftlich gemeldet werden. Es ist der von der Pensionskasse ausgearbeitete Mustervertrag zu verwenden, der zu Lebzeiten der beiden Partner und von beiden unterzeichnet der Pensionskasse zuzustellen ist.
4. Eine Unterstützung in wesentlichem Umfang liegt vor, falls der Versicherte mindestens 50% der Kosten des gemeinsamen Haushalts trägt.
5. Die Lebenspartnerrente erlischt bei Heirat oder bei Eingehen einer neuen Partnerschaft im Sinne von Abs. 1. Die Pensionskasse nimmt periodisch Überprüfungen für die Rentenberechtigung vor.
6. Im Todesfall eines Bezügers einer Alters- oder Invalidenrente besteht Anspruch auf eine Lebenspartnerrente, falls die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 bis 5 im Zeitpunkt der erstmaligen (Alters- oder Invaliden-) Rentenzahlung erfüllt waren.
7. Bezieht der Ansprecher einer Lebenspartnerrente bereits eine Witwen-/Witwerrente der AHV oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung oder eine Lebenspartnerrente aus beruflicher Vorsorge, so werden diese Leistungen an die auszuzahlende Lebenspartnerrente angerechnet. Ebenfalls angerechnet werden Unterhaltszahlungen aus einem Scheidungsurteil.
8. Die Dauer einer Partnerschaft nach Abs. 1 und 2 wird an die Ehegattenrente gemäss den Anspruchsvoraussetzungen von Art. 14 für die Ehegattenrente angerechnet, falls ein entsprechender Unterstützungsvertrag vorliegt.
9. Die Bestimmungen zur Lebenspartnerrente gelten ebenfalls für Lebenspartner gleichen Geschlechts.

10. Bei Auflösung einer Partnerschaft besteht kein Anspruch mehr auf eine künftige Lebenspartnerrente. Art. 14 Abs. 4 für die Ehegattenrente an den geschiedenen Ehegatten gilt somit nicht sinngemäss.
11. Die Anspruchsberechtigung des Lebenspartners auf das Todesfallkapital richtet sich nach Art. 17 Abs. 3 (neu: Art. 18 Abs. 3). Der Versicherte kann durch handschriftliche Mitteilung an die Pensionskasse die Reihenfolge der Begünstigten zu Gunsten seines Lebenspartners ändern.

Art. 18. Todesfallkapital

Anspruchsberechtigt sind, unabhängig vom Erbrecht:

- a) der überlebende Ehegatte des verstorbenen Versicherten, bei dessen Fehlen
- b) die Kinder des verstorbenen Versicherten, bei deren Fehlen
- c) die vom verstorbenen Versicherten im Zeitpunkt seines Todes oder in den letzten Jahren vor seinem Tod in erheblichem Masse unterstützten Personen, bei deren Fehlen
- d) die Eltern des verstorbenen Versicherten, bei deren Fehlen
- e) die Geschwister des verstorbenen Versicherten.

Der Versicherte kann durch handschriftliche Mitteilung an die Pensionskasse eine andere Reihenfolge wählen und die Ansprüche der Begünstigten näher bezeichnen mit der Massgabe, dass der Ehegatte oder, wenn nicht vorhanden, die Kinder mindestens die Hälfte erhalten. Die handschriftliche Mitteilung muss zu Lebzeiten des Versicherten bei der Pensionskasse vorliegen. Die Pensionskasse kann bei Vorliegen besonderer Gründe oder in Härtefällen von der genannten Ordnung oder der Wahl des Versicherten abweichen und das Todesfallkapital nach ihrem Ermessen unter die Hinterlassenen verteilen. Wird das Todesfallkapital niemandem zugesprochen, so verfällt es der Pensionskasse.

Opernhaus Zürich

OPERNHAUS ZÜRICH

*Änderungen und Ergänzungen
des Pensionskassenreglements
nach dem 1.1.1996*

(Stiftungsratsbeschluss vom 30.11.2001)

Art. 24.2 Anspruch auf die Todessumme haben die Hinterlassenen unabhängig vom Erbrecht nach folgender Rangordnung:

- a) der Ehegatte
- b) die Kinder
- c) Personen, die vom verstorbenen Versicherten in erheblichem Masse unterstützt worden sind
- d) Lebenspartner (auch gleichgeschlechtliche), die mindestens während der letzten fünf Jahre im gemeinsamen Haushalt mit dem/der verstorbenen Versicherten zusammenlebten.

PUBLICA Pensionskasse des Bundes, Bern

Pensionskasse des Bundes
Caisse fédérale de pensions
Cassa pensioni della Confederazione
Cassa federala da pensiun



*Auszug aus der Verordnung
über die Versicherung im
Ergänzungsplan der Pensionskasse
des Bundes (PKBV 2) vom
25. April 2001 (Stand 27. August 2002)*

Art. 34 Lebenspartnerrente

1. Eine Lebenspartnerschaft, auch unter Personen gleichen Geschlechts, begründet im Todesfall der versicherten Person Anspruch auf eine Lebenspartnerrente für den überlebenden Partner oder die überlebende Partnerin, wenn:
 - a. er oder sie mit der versicherten Person nachweisbar ununterbrochen mindestens während den letzten fünf Jahren bis zum Tod in einem gemeinsamen Haushalt gelebt hat;
 - b. er oder sie von der versicherten Person mindestens während den letzten fünf Jahren bis zum Tod massgeblich unterstützt worden ist;
 - c. kein Anspruch auf eine Ehegattenrente im Sinne von Artikel 32 Absatz 1 oder eine Rente für den geschiedenen Ehegatten nach Artikel 32 Absatz 5 besteht, und;
 - d. keiner der beiden Lebenspartner im Zeitpunkt des Ereignisses verheiratet war.
2. Eine massgebliche Unterstützung nach Absatz 1 Buchstabe b liegt vor, wenn die verstorbene versicherte Person mindestens die Hälfte der Kosten des gemeinsamen Haushalts getragen hat.
3. Die Lebenspartnerschaft muss PUBLICA in Form eines Unterstützungsvertrages der Pensionskasse schriftlich gemeldet worden sein. Dieser Unterstützungsvertrag ist PUBLICA zu Lebzeiten der beiden Lebenspartner von beiden unterzeichnet zuzustellen.
4. Der Anspruch auf eine Lebenspartnerrente ist bis spätestens drei Monate nach dem Tod der versicherten Person geltend zu machen.
5. Die Dauer einer Lebenspartnerschaft wird an die darauffolgende Ehedauer gemäss den Anspruchsvoraussetzungen von Art. 32 Absatz 1 Buchstabe b für die Ehegattenrente angerechnet, falls ein entsprechender Unterstützungsvertrag vorlag.
6. Dauer und Höhe der Lebenspartnerrente richten sich nach den Bestimmungen über die Ehegattenrente.

Pro Juventute, Zürich
*Die Pro Juventute ist der
Beamtenversicherungskasse BVK
des Kantons Zürich angeschlossen.*

(siehe Seite 34)

Ringier, Zürich

(siehe Seite 43, 46)

**Schweizerische
Bundesbahnen SBB,**

Bern

*Auszug aus dem Reglement
der Pensionskasse SBB*

 SBB CFF FFS

Art. 18 Todesfallkapital

1. Stirbt ein Mitglied, ohne dass ein Anspruch auf eine Ehegattenpension entsteht, so zahlt die Pensionskasse den Anspruchsberechtigten gemäss Abs. 2 hiernach ein Todesfallkapital aus.
2. Anspruchsberechtigt ist, wer vom verstorbenen Mitglied schriftlich bezeichnet worden ist. Folgende Personen können als Anspruchsberechtigte bezeichnet werden:
 - a. die Ehegattin / der Ehegatte des verstorbenen Mitglieds; bei dessen Fehlen
 - b. die Konkubinatspartnerin / der Konkubinatspartner des verstorbenen Mitglieds gemäss Abs. 3;
 - c. die direkten Nachkommen des verstorbenen Mitglieds; oder
 - d. Personen, die vom verstorbenen Mitglied zum Zeitpunkt seines Todes in erheblichem Masse unterstützt worden sind.
3. Als Konkubinatspartnerin / Konkubinatspartner im Sinne von Abs. 2 Buchstabe b gilt, unabhängig des Geschlechts, wer:
 - a. nicht verheiratet war; und
 - b. beim Tod des Mitglieds mit ihm eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft führte und seit mindestens fünf Jahren im selben Haushalt lebte, sowie die gegenseitige Unterstützungspflicht schriftlich in einem Unterstützungsvertrag vereinbart hat.
4. Die Anspruchsberechtigten können ihren Anspruch gegenüber der Pensionskasse bis längstens drei Monate nach dem Tode des Mitglieds geltend machen, indem sie der Pensionskasse ihre schriftliche Bezeichnung durch das verstorbene Mitglied gemäss Abs. 2, sowie im Falle der Konkubinatspartnerin / des Konkubinatspartners den Unterstützungsvertrag im Sinne von Abs. 3 Buchstabe b einreichen.
5. Fehlt eine schriftliche Bezeichnung im Sinne von Abs. 2, so werden die Anspruchsberechtigten gemäss der in Abs. 2 festgehaltenen Reihenfolge berücksichtigt. Fehlen Anspruchsberechtigte im Sinne von Abs. 2, so verfällt das Todesfallkapital der Pensionskasse.
6. Das Todesfallkapital entspricht einer einmaligen Abfindung in Höhe von drei Jahresehegattenpensionen. Von diesem Betrag wird die Gesamtsumme der allfällig bereits vom Leistungsplan ausgerichteten Leistungen abgezogen.

Art. 18 Capital-décès

1. Si un affilié décède sans que naisse un droit à une pension de viduité, la Caisse de pensions verse aux ayants droit un capital-décès selon l'alinéa 2 ci-après.
2. Est ayant droit celui qui a été désigné par écrit par l'affilié défunt. Les personnes suivantes peuvent être désignées :
 - a. le conjoint de l'affilié défunt, à défaut
 - b. le concubin de l'affilié défunt selon l'alinéa 3;
 - c. les descendants directs de l'affilié défunt; ou
 - d. les personnes auxquelles l'affilié défunt a apporté un soutien substantiel au moment de son décès.
3. Est considéré comme un concubin au sens de l'alinéa 2 litt. b, indépendamment de son sexe, celui qui :
 - a. n'était pas marié; et
 - b. lors du décès de l'affilié, vivait maritalement et en ménage commun avec celui-ci depuis cinq ans au moins, et qui avait conclu par écrit un contrat d'obligation d'assistance réciproque.
4. Les ayants droit peuvent faire valoir leur droit à l'égard de la Caisse de pensions dans les trois mois qui suivent le décès de l'affilié; ils présenteront à la Caisse de pensions leur désignation écrite par l'affilié défunt selon l'alinéa 2 ainsi que, dans le cas d'un concubin, le contrat d'assistance au sens de l'alinéa 3 litt. b.
5. A défaut d'une désignation écrite au sens de l'alinéa 2, les ayants droit sont pris en compte dans l'ordre selon l'alinéa 2. Lorsqu'il n'y a pas d'ayants droit au sens de l'alinéa 2, le capital-décès reste acquis à la Caisse de pensions.
6. Le capital-décès est égal à une indemnité unique s'élevant à trois pensions annuelles de viduité. Le total de la somme des prestations éventuellement déjà servies est déduit de ce montant.

**Schweizerischer
Gewerkschaftsbund
SGB,**

Zürich

*Auszug aus den Richtlinien
für die Gleichstellung von
lesbischen und schwulen
mit heterosexuellen
Arbeitnehmenden in allen
Lebensbereichen*



Pensionskasse: Die Gewerkschaften setzen sich im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten dafür ein, dass in den Pensionskassenreglementen die Gleichstellung realisiert wird.

SMUV/FTMH/FLMO, Bern

*Auszug aus dem
Pensionskassenreglement
vom 1. Juli 2000*



5.4.4 Eheähnliche Lebensgemeinschaft

Eine geschlechtsunabhängige, eheähnliche Lebensgemeinschaft wird bezüglich Rentenanspruch der Ehe gleichgestellt, falls

- a) keine Verwandtschaft besteht,
- b) die beiden Partner einen gemeinsamen Haushalt geführt haben,
- c) die gegenseitige Unterstützungspflicht vereinbart wurde,
- d) die Lebensgemeinschaft unter Beilage des Unterstützungsvertrages der Kasse gemeldet worden war und mindestens fünf Jahre gedauert hat, und der/die überlebende Partner/Partnerin mindestens 45 Jahre alt ist oder aus der Lebensgemeinschaft anspruchsberechtigte Kinder entstanden sind,
- e) der Tod von Versicherten nicht auf Unfall zurückzuführen ist,
- f) verstorbene Aktivversicherte oder Rentner und Rentnerinnen nicht gleichzeitig noch rechtsgültig verheiratet waren oder ihr geschiedene/r Ehegatte/Ehegattin Anspruch auf Ehegattenrente hätte und
- g) der/die Partner/Partnerin des/der verstorbenen Versicherten nicht Bezüger/Bezügerin einer Ehegatten- oder anderen Hinterbliebenenrente aus einer Vorsorgeeinrichtung aufgrund einer früheren oder noch nicht aufgelösten Ehe oder Lebensgemeinschaft ist. Bei eintretender Rentenkumulation entfällt eine ausgesprochene Rente aus der Pensionskasse SMUV.

Gemäss Artikel 22 und 33 des Vorsorgereglements der Pensionskasse SRG SSR idée suisse hat in einer Lebenspartnerschaft (auch bei Personen gleichen Geschlechts), die überlebende Lebenspartnerin im Todesfall des aktiven Mitglieds der Pensionskasse Anspruch auf eine Rente, wenn alle nachfolgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

1. Das Mitglied weder eine Alters- noch eine Invalidenrente bezieht, nicht verheiratet war und die überlebende Lebenspartnerin mit ihm nicht verwandt war (ZGB Art. 95) und
2. sie beim Tod des Mitglieds mit ihm eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft führte und bereits während mindestens fünf Jahren in gemeinsamem Haushalt gelebt hat, oder im Zeitpunkt des Todes im gemeinsamen Haushalt für mindestens ein gemeinsames Kind aufkommen musste und
3. die gegenseitige Unterstützungspflicht schriftlich vereinbart und der Kasse mitgeteilt wurde.
4. Die gegenseitig vereinbarte Unterstützungspflicht muss der PKS in Form eines Unterstützungsvertrages gemeldet werden. Dieser Vertrag ist von beiden Partnern zu unterzeichnen und zu Lebzeiten beider Partner der PKS zuzustellen.

Zum Nachweis des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen verlangt die PKS:

- einen Nachweis darüber, dass die Lebenspartner in den letzten 5 Jahren vor dem Tod des aktiven Mitglieds in gemeinsamem Haushalt gelebt haben (z.B. Bestätigung der Wohngemeinde, Mietvertrag, Kaufvertrag Liegenschaft)
 - eine Bestätigung über den Zivilstand beider Partner
 - allenfalls eine Bestätigung über das gemeinsame Kind
5. Ansprüche müssen spätestens sechs Monate nach dem Todesdatum angemeldet werden.

Wichtig: Wird die Lebenspartnerschaft aufgelöst, ist dies der PKS unverzüglich mitzuteilen.

Der Anspruch auf die Lebenspartnerrente erlischt bei Heirat.

Die Dauer einer Lebenspartnerschaft wird an die darauffolgende Ehedauer gemäss den Anspruchsvoraussetzungen von Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b angerechnet, falls ein entsprechender Unterstützungsvertrag vorlag.

Die PKS prüft den Leistungsanspruch erst nach dem Tod des aktiven Mitglieds. Der Nachweis der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen obliegt der überlebenden Lebenspartnerin.

Änderungen des Vorsorgereglements bleiben ausdrücklich vorbehalten.

Pensionskasse SRG SSR idée suisse

Lebenspartnerrente

Unterstützungsvertrag
zwischen: (aktives Mitglied)

(Geburtsdatum/Zivilstand/Heimatort/Nationalität)

und: (Lebenspartner/in)

(Geburtsdatum/Zivilstand/Heimatort/Nationalität)

(Adresse)

1. Dieser Vertrag dient dazu, allfällige Hinterbliebenenansprüche zu Gunsten der überlebenden Lebenspartnerin eines aktiven Mitgliedes gemäss Vorsorgereglement der PKS Art. 22 und 33 zu wahren.

2. Die Parteien haben die "Information betreffend den Anspruch auf eine Lebenspartnerrente" der PKS, welche integrierender Bestandteil des vorliegenden Vertrages bildet, zur Kenntnis genommen und anerkennen ausdrücklich die darin festgelegten Bedingungen. Die Parteien bestätigen das Bestehen einer Lebenspartnerschaft und halten übereinstimmend fest, dass sie seit...(Datum)

...einen gemeinsamen Haushalt führen.

3. Das aktive Mitglied verpflichtet sich, die vorliegende Vereinbarung der PKS zur Kenntnis zu bringen und jede Änderung der darin beschriebenen Verhältnisse unverzüglich anzuzeigen.

Ort: Datum:

Unterschriften:

aktives Mitglied

Lebenspartner/in

Zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird die weibliche Form verwendet. Sie gilt gleichermaßen auch für Männer.

Stadt Bern

*Aus dem Schreiben
vom 12. Februar 2003*

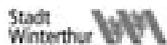


Gestützt auf die Motion Weber vom 8. Juni 2000 "Ein Berner Partnerschaftsbuch: Lesbische, schwule und nicht-eheliche Paare sollen besser gestellt werden", die am 17. Mai 2001 vom Stadtrat (Legislative) für erheblich erklärt wurde, hat der Gemeinderat (Exekutive) u.a. den Auftrag, diejenigen Reglemente und Weisungen, die in der Kompetenz der Gemeinde stehen - insbesondere das Personalreglement und das städtische Pensionskassenreglement - entsprechend anzupassen und sicherzustellen, dass nicht verheiratete homosexuelle und heterosexuelle Paare den gesetzlich verheirateten gleichgestellt sind.

Stadt Winterthur

Auszug aus dem

Pensionskassenreglement 13. Partnerrente



13.1 Als Partnerschaft gilt eine Wohngemeinschaft im gemeinsamen Haushalt von einer unverheirateten versicherten Person mit einer und nur einer unverheirateten Person unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts, welche mit der versicherten Person nicht verwandt ist (bis und mit 2. Grad).

13.2 Stirbt eine versicherte Person, eine Rentnerin oder ein Rentner, so hat die überlebende Partnerin oder der überlebende Partner Anspruch auf eine Partnerrente, sofern,

- a. die überlebende Person Kinder im Sinne von Ziffer 12.1a hat und
- b. ein Unterstützungsvertrag vorliegt oder eine massgebliche Unterstützung nachgewiesen wird und
- c. die Wohngemeinschaft mindestens 5 Jahre und bis zum Tode bestand.

13.3 Beginn und Ende der Partnerrente sowie die Höhe derselben entsprechen sinngemäss der Ehegattenrente. Allfällige Hinterlassenleistungen anderer Vorsorgeeinrichtungen werden jedoch mit der Partnerrente verrechnet.

Stadt Zürich

*Auszug aus dem
Vorsorgereglement der
Pensionskasse der Stadt Zürich*



Art. 37 Leistungen an sonstige Hinterlassene

An diese Personen als Ehegatten oder Waisen werden beim Tod von Versicherten oder von Berechtigten auf Alters- oder Invalidenpensionen auf Gesuch hin einmalige Leistungen oder Pensionen gewährt. Vorausgesetzt ist, dass die entsprechenden Anspruchsbedingungen sinngemäss erfüllt sind und die Verstorbenen wesentlich zum Unterhalt der Gesuchstellenden beigetragen haben.

**Eheähnliche Lebensgemeinschaft**

Art. 715.3, Ziff. 1

Voraussetzung

Eine eheähnliche Lebensgemeinschaft, auch unter Personen gleichen Geschlechts, wird bezüglich Anspruch auf Leistungen aus dem Pensionsplan und dem Kapitalplan (Art. 715, Art. 810, Art. 1014, Ziff. 3, Art. 1016, Ziff. 1) gleichgestellt, sofern

- a) beide Partner unverheiratet sind und zwischen ihnen keine Verwandtschaft besteht
- b) die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamer Haushaltung im Zeitpunkt des Todes mindestens ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat
- c) die gegenseitige Unterstützungspflicht schriftlich vereinbart wurde und der entsprechende Unterstützungsvertrag bis längstens drei Monate nach dem Tod des Versicherten bei der Pensionskasse Swiss Re eingereicht wird.

Partnerrente

Art. 12

1. Beim Tod einer unverheirateten versicherten Person hat der überlebende Lebenspartner Anspruch auf eine Partnerrente, wenn er
 - für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufkommen muss; oder
 - im Zeitpunkt des Todes seit mindestens 2 Jahren mit der verstorbenen Person im gleichen Haushalt zusammen gelebt hat; oder
 - eine ganze Rente nach Bundesgesetz über die Invalidenversicherung bezieht.
2. Der Anspruch auf die Partnerrente beginnt am 1. Tag des dem Todestag folgenden Monats.
3. Der Anspruch erlischt bei Verheiratung oder Tod.
4. Für alle Anspruchsberechtigten zusammen beträgt die Partnerrente:
 - beim Tod eines aktiven versicherten Mitgliedes 35% des versicherten Lohnes;
 - beim Tod eines Rentenbezügers 70% der zuletzt bezogenen Alters- oder Invalidenrente.

Syngenta,

Basel

Auszug aus dem
Pensionskassenreglement



Lebenspartnerrente

1. Hatte ein unverheirateter Versicherter mit einem unverheirateten nicht verwandten Lebenspartner mindestens die letzten 5 Jahre vor seinem Tod nachweisbar ununterbrochen im gleichen Haushalt gelebt und den Lebenspartner unterhalten oder in wesentlichem Umfang unterstützt, so hat der Lebenspartner mit Ausnahme der Zusatzrente zur Ehegattenrente Anspruch auf die gleichen Leistungen wie ein überlebender Ehegatte, sofern diese Partnerschaft in Form eines Unterstützungsvertrages der Pensionskasse schriftlich gemeldet worden war.
 2. Der Pensionskasse muss spätestens drei Monate nach dem Tod des Versicherten ein schriftliches Gesuch für Leistungen eingereicht werden. Die Bestimmungen gemäss Art. 14 Abs. 1, 2 und 3 gelten sinngemäss, wobei die Abfindung gemäss Art. 14 Abs. 3 nur bei Heirat gilt und keine Zusatzrenten umfasst. Lebenspartner von verheirateten Versicherten haben keinen Anspruch auf eine Lebenspartnerrente.
 3. Die Partnerschaftsrente muss in Form eines Unterstützungsvertrages der Pensionskasse schriftlich gemeldet werden. Es ist der von der Pensionskasse ausgearbeitete Mustervertrag zu verwenden, der zu Lebzeiten der beiden Partner und von beiden unterzeichnet der Pensionskasse zuzustellen ist. Die Auflösung der Partnerschaft ist der Pensionskasse umgehend mitzuteilen.
 4. Eine Unterstützung in wesentlichem Umfang liegt vor, falls der Versicherte mindestens 50% der Kosten des gemeinsamen Haushaltes trägt.
 5. Die Lebenspartnerrente erlischt bei Heirat oder bei Eingehen einer neuen Partnerschaft im Sinne von Abs. 1. Die Pensionskasse nimmt periodisch Überprüfungen für die Rentenberechtigung vor.
 6. Im Todesfall eines Bezügers einer Alters- oder Invalidenrente besteht Anspruch auf eine Lebenspartnerrente, falls die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 bis 5 im Zeitpunkt der erstmaligen Rentenzahlung erfüllt sind.
 7. Bezieht der Bezüger einer Lebenspartnerrente
 - eine Witwen/Witwerrente der AHV
 - eine Witwen/Witwerrente einer anderen Vorsorgeeinrichtung
 - eine Lebenspartnerrente aus einer anderen Vorsorgeeinrichtung
- so werden diese Leistungen an die auszahlende Lebenspartnerrente angerechnet. Ebenfalls angerechnet werden Unterhaltszahlungen im Sinne von Art. 151 oder 152 ZGB aus einem Scheidungsurteil.
8. Die Dauer einer Partnerschaft nach Abs. 1 und 2 wird an die

Ehedauer gemäss den Anspruchsvoraussetzungen von Art. 14 für die Ehegattenrente angerechnet, falls ein entsprechender Unterstützungsvertrag vorliegt.

9. Die Bestimmungen zur Lebenspartnerrente gelten ebenfalls für Lebenspartner gleichen Geschlechts.

tamedia,

Zürich

Auszug aus dem
Pensionskassenreglement

tamedia:

Lebenspartnerrente

Hatte eine unverheiratete versicherte Person mit einem unverheirateten nicht verwandten Partner (Mann oder Frau) bis zu ihrem Tod mindestens 5 Jahre nachweisbar ununterbrochen im gleichen Haushalt gelebt und sie in erheblichem Masse finanziell unterstützt, so hat diese Person Anspruch auf die gleichen Leistungen wie ein Ehepartner (vgl. Art. 14), sofern diese Partnerschaft der Kasse schriftlich gemeldet worden war.

VSAO

Pensionskassenreglement
des Verbandes Schweizer
Assistenz- und Oberärzte



5.3.1 Gleichstellung der eheähnlichen Lebensgemeinschaft gegenüber dem Ehegatten:

Eine versicherte Person, die in eheähnlicher Lebensgemeinschaft lebt, auch unter Personen gleichen Geschlechts, wird dem Ehegatten gleichgestellt, sofern...

- beide Partner unverheiratet sind und zwischen ihnen keine Verwandtschaft besteht
- die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamer Haushaltung im Zeitpunkt des Todes nachweislich mindestens fünf Jahre gedauert hat
- die gegenseitige Unterstützungspflicht schriftlich vereinbart wurde und der entsprechende Vertrag bis längstens drei Monate nach dem Tod der versicherten Person der Stiftung eingereicht wird.

Der Stiftungsrat regelt weitergehende Einzelheiten und entscheidet abschliessend.

Arbeitsverträge

Arbeitsverträge

Der Gesamtarbeitsvertrag der SBB ist, soweit uns bekannt, immer noch der einzige, der Lesben und Schwule mit der Formulierung "Lebensform" implizit vor Diskriminierung schützt. Dieser wurde schon in der ersten Auflage von "«Queer» im Job" erwähnt. Gesamtarbeitsverträge sind für Arbeitgebende und Arbeitnehmende bindend und ihre Revisionen sind oft mühsam. Es ist daher verständlich, dass die Arbeitgeberseite für Neuerungen in den Gesamtarbeitsverträgen, wie beispielsweise in Bezug auf die Nennung der sexuellen Orientierung, weniger Begeisterung zeigt als im Umsetzen von internen Diversity-Richtlinien. Zudem haben die Gewerkschaften bis vor kurzem diesen Aspekt zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt und beim Aushandeln der Gesamtarbeitsverträge andere Prioritäten gesetzt. Mit der Gründung der SGB-Kommission zur Gleichstellung von lesbischen und schwulen ArbeitnehmerInnen wird sich das ändern. Wir sind gespannt, welche Ergebnisse diese Kommission in den nächsten Jahren erarbeiten wird.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Zürich



Auszug aus den Richtlinien für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen

Auszug aus den Richtlinien für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen

- Für die Gewerkschaftspolitik, insbesondere für Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente sowie die allgemeine Gesetzgebung, etc.
 - Für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen. (...)
- B. Gleichstellung aller Partnerschaften (...)
3. Die Gleichstellung der Ansprüche für lesbische oder schwule Paare gegenüber Ehepaaren gilt insbesondere für:
- a) Sozialzulagen;
 - b) Bezahlten Urlaub im Krankheits- oder Todesfall (Pflege kranker Angehöriger, einschliesslich Lebenspartner/innen), Abwesenheiten aus familiären Gründen und weitere anerkannte Abwesenheitsgründe;
 - c) Lohnnachzahlung im Todesfall (Nachgenuss);
 - d) Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit;
 - e) Vergünstigungen ("fringe benefits");
 - f) Gemeinsam Ferien- bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb) (...)

Contrats de travail

A notre connaissance, le contrat collectif de travail des CFF continue d'être le seul à protéger implicitement les gais et les lesbiennes contre les discriminations par la mention qu'il fait des « modes de vie ». La première édition de «Gay au travail» le signalait déjà.

Les contrats collectifs de travail sont contraignants pour les employeurs tout comme les employés, et leur révision s'avère souvent pénible et laborieuse. On ne s'étonnera dès lors pas que les employeurs, au moment de renouveler les contrats collectifs, montrent moins d'enthousiasme à par exemple y faire figurer la notion d'orientation sexuelle qu'à y intégrer des principes de « diversity ». Par ailleurs, les syndicats ont jusqu'il y a peu manifesté un intérêt trop peu soutenu pour cet aspect des choses et se sont concentrés, - lorsqu'ils négociaient de nouveaux contrats collectifs - sur d'autres priorités. La situation promet d'évoluer avec la création de la commission de l'USS consacrée à l'égalité de traitement pour les travailleurs et les travailleuses gais et lesbiennes. Nous sommes curieux de savoir quels résultats la commission obtiendra ces prochaines années.

Union Syndicale Suisse USS, Zurich



Extrait des directives pour l'égalité de traitement entre travailleuses et travailleurs hétérosexuels et gais ou lesbiennes dans tous les domaines de la vie

- Für die Gewerkschaftspolitik, insbesondere für Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente sowie die allgemeine Gesetzgebung, etc.
- Für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen.

(...)

B. Gleichstellung aller Partnerschaften

(...)

3. Die Gleichstellung der Ansprüche für lesbische oder schwule Paare gegenüber Ehepaaren gilt insbesondere für:
 - a) Sozialzulagen;
 - b) Bezahlten Urlaub im Krankheits- oder Todesfall (Pflege kranker Angehöriger, einschliesslich Lebenspartner/innen), Abwesenheiten aus familiären Gründen und weitere anerkannte Abwesenheitsgründe;
 - c) Lohnnachzahlung im Todesfall (Nachgenuss);
 - d) Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit;
 - e) Vergünstigungen ("fringe benefits");
 - f) Gemeinsam Ferien-, bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb). (...)

Schweizerische Bundesbahnen SBB,

Bern

Auszug aus dem Gesamtarbeitsvertrag der SBB AG:

↔ SBB CFF FFS

Art 26 2. Persönlichkeits- und Datenschutz.

Sie (die SBB) sorgt dafür, dass das Personal vor Diskriminierungen, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens oder der Lebensform geschützt ist.

CFF Chemins de fer fédéraux suisses, Berne

Extrait de la convention collective de travail

↔ SBB CFF FFS

Art. 26 ch 2.

Ils (les CFF) veillent à ce que le personnel soit préservé de discriminations, notamment en raison de la culture, de la langue, de la croyance ou du mode de vie.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Zürich

(siehe Seite 73, 74)

Schweizer Fernsehen DRS, Zürich

Auszug aus dem Gesamtarbeitsvertrag der SRG SSR idée suisse (gültig ab 1. Januar 2001)

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen des SRG SSR-Personals sowie die Beziehungen der Vertragsparteien zu regeln, schliessen diese den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

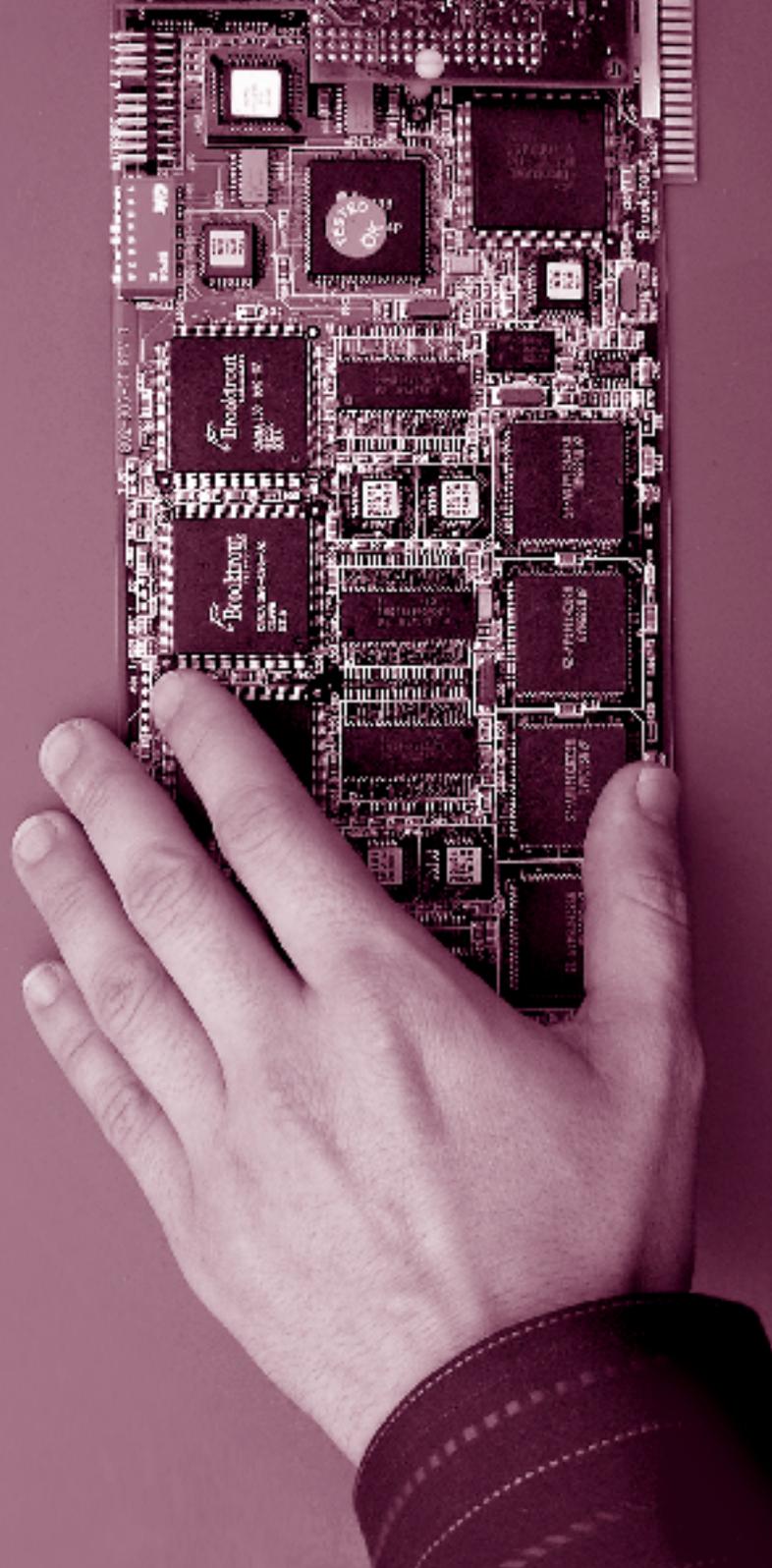
- a) Die SRG SSR anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung. Sie gewährleistet ihrem Personal die Rechtsgleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Muttersprache sowie politischer, gewerkschaftlicher und religiöser Zugehörigkeit. Die SRG SSR verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu verwirklichen; sie bemüht sich, in dieser Frage Vorbild zu sein. Sie setzt sich dafür ein, Frauen den Zugang zu allen Berufsparten und Hierarchiestufen des Unternehmens zu sichern. Damit wird der Anteil der Frauen auf allen Stufen und in allen Funktionen, wo sie untervertreten sind, erhöht.

**Verband des Personals
öffentlicher Dienste,
vpod, Zürich**



Aus dem Schreiben vom 24. Januar 2003

Unser Personalreglement erwähnt explizit den Schutz der Angestellten vor jeder Form von Diskriminierung bezüglich gleichgeschlechtlicher Beziehungen. Der vpod engagiert sich darüber hinaus in seinen Branchen für diskriminierungsfreie Gesamtarbeitsverträge. Der Verband hat zusammen mit der Gewerkschaft SEV die Gründung der SGB-Kommission Schwule und Lesben initiiert und am letzten Kongress im Herbst 2002 den Antrag zur Verabschiedung der "Richtlinien für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit hetero-sexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen" eingebracht.





Kampagnen

Sensibilisierungskampagnen und Schutz vor sexueller Belästigung

Unter Sensibilisierungskampagnen verstehen wir gezielte Schulung von Kader und Personal zur Förderung von natürlichem, korrektem sowie belästigungs- und diskriminierungsfreiem Umgang mit diversen Minderheitsgruppen, wie in unserem Fall von lesbischen und schwulen Angestellten und Vorgesetzten. Solche Kampagnen setzen ein finanzielles Investment und ein Engagement der Firmenleitung voraus.

Die Notwendigkeit für Sensibilisierungskampagnen ergibt sich für den Arbeitgebenden aus unternehmensinternen, betriebswirtschaftlichen, personalpolitischen und nicht zuletzt rechtlichen Gründen. Solche Schulungen können durch Seminare, Ausstellungen, E-Learning-Module, Kurzfilme, Broschüren, Intranet- und Internetseiten realisiert werden. Hilfestellung können externe Fachpersonen oder firmeneigene schwul/lesbische Netzwerke bieten. Sie können präventiv oder nach einem erfolgten Konfliktfall durchgeführt werden.

Investitionen für Sensibilisierungskampagnen fliessen, gemäss unseres Erachtens, durch mindestens zwei Wettbewerbsvorteile ins Unternehmen zurück:

- Der vorurteilsfreie Umgang mit lesbischen Frauen und schwulen Männern stärkt das Diversity-Bewusstsein, verbessert das Arbeitsklima und erhöht die Kreativität.
- Der belästigungsfreie Umgang mit lesbischen Frauen und schwulen Männern schärft das Bewusstsein, dass sexuelle Belästigungen in allen Formen gesetzlich verboten sind. Sexuelle Belästigungen können für den Arbeitgeber, wenn er sie nicht mit geeigneten Massnahmen verhindert, auch rechtliche Folgen haben.

Als Beispiel einer Sensibilisierungskampagne dient der nachstehende Vorstoss (Anzug) im Basler Kantonsparlament (Grosser Rat). Der Text beinhaltet lehrreiche und wissenswerte Informationen.



Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt hat an seiner Sitzung vom 8. November 2000 den Anzug Lieve Bosmans und Konsorten dem Regierungsrat überwiesen, in dem u.a. Massnahmen zur Verbesserung der Situation von lesbischen, schwulen und bisexuellen Jugendlichen vorgeschlagen wurden:

In jeder Schule gibt es lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche. Homosexualität ist jedoch meist ein Tabuthema: Gleichgeschlechtliche Liebe wird im Unterricht mit keinem Wort erwähnt und viele Lehrkräfte tolerieren diskriminierende Witze. Die Anzahl Jugendlicher, die in der Schule ihr Coming Out wagen, ist immer noch gering. Die Angst, als Lesbe oder als Schwuler nicht akzeptiert zu werden, ist bei vielen so gross, dass sie ihre wahren Gefühle geheim halten oder verdrängen. Die meisten fühlen sich alleingelassen und denken, sie seien die einzigen. Eine im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit durchgeführte Studie belegt, dass gleichgeschlechtlich liebende Jugendliche, aufgrund der homophoben Umgebung in der sie oft aufwachsen, vier mal so stark selbstmordgefährdet sind wie ihre heterosexuellen AltersgenossInnen.

Lesbische, schwule und bisexuelle Lehrkräfte könnten für diese Jugendlichen eine Identifikationshilfe darstellen. Doch auch diese wagen eher selten ihr Coming Out, so dass gleichgeschlechtlich liebende Vorbilder den Jugendlichen fehlen.

Lesbenorganisation Schweiz (LOS), PINK CROSS (Schwulenbüro Schweiz [seit 2002 „schweizerische Schwulenorganisation“; Anm. d. Red.]) und FELS (Freundinnen, Freunde und Eltern von Lesben und Schwulen) wollen gemeinsam auf die negativen Konsequenzen von Homophobie in der Schule aufmerksam machen. Die Schule soll auch für gleichgeschlechtlich liebende Jugendliche zu einem unterstützenden Umfeld werden, in dem sie sich zu eigenständigen Persönlichkeiten entwickeln können. Dazu haben die drei Organisationen verschiedene Arbeitsgruppen gegründet, welche u.a. die nachfolgenden Massnahmen vorschlagen

- Lesbische und schwule Lebensformen sollen als gleichberechtigte Lebensweisen in alle Lehrpläne, Unterrichtsmaterialien und Schulbücher aufgenommen werden.
- Geeignete Materialien und Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte sollen bereitgestellt werden.
- In allen Fächern, besonders aber in Sprachen, Biologie und Religion, können positive Informationen zum Thema Homosexualität vermittelt werden.
- Lehrkräfte, die Unterrichtseinheiten über Homosexualität anbieten und von Eltern kritisiert werden, müssen tatkräftig unterstützt und in ihrer Haltung bestärkt werden. Lehrkräften, welche sich in der Thematik unsicher fühlen,

soll die Möglichkeit gegeben werden, kompetente Personen für den Unterricht beizuziehen.

- Schülerinnen und Schüler müssen in Schulbibliotheken Zugang zu altersspezifischer Literatur zu den Themen “lesbisch sein” und “schwul sein” haben.

Am 04. Dez. 02 antwortete der Regierungsrat wie folgt:

Die Basler Schulen sind gerne bereit, bei der Bearbeitung und Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Fragen mitzuarbeiten. Das heisst aber nicht, dass ihnen die Lösung komplexer gesellschaftlicher Probleme alleine aufgebürdet werden kann. Dies gilt auch für die Homophobie in unserer Gesellschaft. Jugendliche, die in sich eine homosexuelle Neigung wahrnehmen, sind verunsichert und müssen von ihren Eltern, ihrer Umgebung wie auch der Schule in der Suche nach der ihnen adäquaten Lebensform unterstützt werden. Gerade auch das Elternhaus und die konkrete Reaktion der Eltern auf die Homosexualität ihres Kindes sind für die Jugendlichen in der Phase der Selbstfindung und sexuellen Orientierung von zentraler Bedeutung.

Die Basler Schulen haben zum Ziel, die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu mündigen Mitgliedern der Gesellschaft zu erziehen. Mit dem heute ein bisschen altmodisch klingenden Begriff der Mündigkeit ist das Ziel umschrieben, das Individuum dazu anzuleiten, die in ihm angelegten Kräfte und Fähigkeiten frei zu entfalten, ohne sich von überkommenen Autoritäten gängeln und blenden zu lassen: Diese Entfaltung der Kräfte muss jedoch - und auch das ist im Begriff der Mündigkeit bereits angelegt - immer den Mitmenschen und im Gesamten die Gesellschaft im Auge behalten und die Bedeutung des eigenen Handelns für andere reflektieren. Den Mitmenschen oder die Mitschülerin wahrnehmen, sie oder ihn zu akzeptieren und zu anerkennen, dazu sind in jüngster Zeit durch die Integrationspädagogik wichtige Impulse gesetzt worden. Mit einer “Pädagogik der Vielfalt”, deren Ausgangspunkt die Vielschichtigkeit und Heterogenität in den Schulen und Klassen ist, soll eine Haltung der Anerkennung des anderen entwickelt werden, die über das bloss Tolerieren fremder Meinungen und Überzeugungen hinausgeht. Über die Selbsteinschätzung und Selbstachtung, dem Wahrnehmen von Differenzen zwischen mir und dem anderen soll in der Schule eine tiefe Achtung vor der Eigenheit des Mitmenschen entstehen.

Mit dem Ziel der Erziehung zur Mündigkeit, zu Toleranz und zur Anerkennung des anderen sind in den Basler Lehrplänen schon wichtige Impulse enthalten, um sowohl homophoben als auch xenophoben Tendenzen in unserer Gesellschaft vorzubeugen. Die Schulen helfen so mit, die vielfältigen sprachlichen, ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten, Behinderte, verschiedene Lebensformen und Generationen in unsere Gesellschaft zu integrieren.

Dabei kann die Schule nicht jedem Anliegen von jeder Gruppierung einen gesonderten Platz im Lehrplan einräumen und sich jedem speziellen Thema widmen. Doch sie kann

exemplarisch arbeiten und dabei immer den Blick öffnen und die gegenseitige Anerkennung fördern. Mit Vorliebe und mit grosstem Erfolg tut sie das, indem sie Themen und Fragen, die in einer Klasse gerade aktuell sind, aufgreift und mit dem direkten Bezug der Schülerinnen und Schüler zum Thema arbeitet. Damit dies überhaupt geschehen kann, muss bei den Lehrkräften eine gewisse Sensibilität für die Sorgen und Nöte der Jugendlichen vorhanden sein. Diese Sensibilität für die Probleme von Jugendlichen, die gleichgeschlechtlich lieben, ist, darin gehen wir mit den Anzugstellenden einig, in der Schule noch zu wenig vorhanden. An diesem Punkt möchten wir ansetzen und mit einem Artikel im Basler Schulblatt und einer kleinen Ausstellung in der Pädagogischen Dokumentationsstelle, der Fachbibliothek für Basler Lehrkräfte, eine erste Sensibilisierungsaktion starten. Sie hat zum Ziel, die Lehrkräfte darauf aufmerksam zu machen, dass die sexuelle Orientierung in der Pubertät eine wichtige Rolle spielt, dass Jugendliche, die homosexuell empfinden, zu Selbstzweifeln neigen, die bis zu Selbsthass führen können, und dass diese Jugendlichen die Unterstützung der Lehrkräfte benötigen. Zudem soll das Bewusstsein dafür verstärkt werden, dass homophobe Witze und Vorurteile in der Schule so wenig zu akzeptieren sind wie sexistische oder rassistische Sprüche und Verhaltensweisen. Von einem speziellen Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte zum Thema Homosexualität sehen wir hingegen ab, weil derartige Kurse erfahrungsgemäss bereits sehr problembewusste Lehrkräfte ansprechen, die nicht mehr sensibilisiert werden müssen oder die Kurse können mangels Nachfrage nicht durchgeführt werden. Stattdessen soll das Thema in Weiterbildungskursen zur Sexualpädagogik integriert werden. (...)

Campagnes de sensibilisation et protection contre le harcèlement sexuel

Nous entendons par «campagnes de sensibilisation» des actions de formation ciblées auprès des cadres et du personnel, censées promouvoir des rapports humains décontractés, corrects, non discriminatoires et sans tracasseries envers toutes sortes de groupes minoritaires, dans notre cas des employé(e)s ou des cadres gais ou lesbiennes. Ce genre de campagnes ne vont pas sans un engagement et un investissement financier de la part de la direction de l'entreprise.

Pour les employeurs, les campagnes de sensibilisation se justifient pour des raisons d'économie d'entreprise, de politique du personnel, sans oublier les aspects juridiques. Ce genre de formations peut prendre la forme de séminaires, d'expositions, de modules d'apprentissage informatiques, de courts métrages, de brochures, de pages Web sur intranet ou internet. Des experts externes ou des réseaux gais et lesbiens internes à l'entreprise sont là pour prêter assistance. Les campagnes peuvent être menées à titre préventif, ou alors suite à un événement conflictuel dans l'entreprise.

Investir dans les campagnes de sensibilisation, c'est s'assurer - nous semble-t-il - d'un avantage concurrentiel à deux niveaux :

- Le fait d'entretenir des contacts sans préjugés avec des lesbiennes et des gais renforce le sentiment de « diversity », améliore l'ambiance de travail et augmente la créativité.
- Côté des gais et des lesbiennes sans les harceler, c'est renforcer la conscience du caractère illicite du harcèlement sexuel sous toutes ses formes. Il peut arriver que l'employeur ait à répondre du harcèlement devant la justice, lorsque celui-ci n'est pas combattu par des mesures appropriées.

L'intervention parlementaire suivante (Anzug), présentée au Grand conseil de Bâle ville, tient lieu d'exemple d'une campagne de sensibilisation. Le texte contient une série d'informations intéressantes et édifiantes.



Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt hat an seiner Sitzung vom 8. November 2000 den Anzug Lieve Bosmans und Konsorten dem Regierungsrat überwiesen, in dem u.a. Massnahmen zur Verbesserung der Situation von lesbischen, schwulen und bisexuellen Jugendlichen vorgeschlagen wurden:

In jeder Schule gibt es lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche. Homosexualität ist jedoch meist ein Tabuthema: Gleichgeschlechtliche Liebe wird im Unterricht mit keinem Wort erwähnt und viele Lehrkräfte tolerieren diskriminierende Witze. Die Anzahl Jugendlicher, die in der Schule ihr Coming Out wagen, ist immer noch gering. Die Angst, als Lesbe oder als Schwuler nicht akzeptiert zu werden, ist bei vielen so gross, dass sie ihre wahren Gefühle geheim halten oder verdrängen. Die meisten fühlen sich alleingelassen und denken, sie seien die einzigen. Eine im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit durchgeführte Studie belegt, dass gleichgeschlechtlich liebende Jugendliche, aufgrund der homophoben Umgebung in der sie oft aufwachsen, vier mal so stark selbstmordgefährdet sind wie ihre heterosexuellen AltersgenossInnen.

Lesbische, schwule und bisexuelle Lehrkräfte könnten für diese Jugendlichen eine Identifikationshilfe darstellen. Doch auch diese wagen eher selten ihr Coming Out, so dass gleichgeschlechtlich liebende Vorbilder den Jugendlichen fehlen.

Lesbenorganisation Schweiz (LOS), PINK CROSS (Schwulenzentrum Schweiz [seit 2002 «schweizerische Schwulenorganisation»; Anm. d. Red.]) und FELS (Freundinnen, Freunde und Eltern von Lesben und Schwulen) wollen gemeinsam auf die negativen Konsequenzen von Homophobie in der Schule aufmerksam machen. Die Schule soll auch für gleichgeschlechtlich liebende Jugendliche zu einem unterstützenden Umfeld werden, in dem sie sich zu eigenständigen Persönlichkeiten entwickeln können. Dazu haben die drei Organisationen verschiedene Arbeitsgruppen gegründet, welche u.a. die nachfolgenden Massnahmen vorschlagen

- Lesbische und schwule Lebensformen sollen als gleichberechtigte Lebensweisen in alle Lehrpläne, Unterrichtsmaterialien und Schulbücher aufgenommen werden.
- Geeignete Materialien und Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte sollen bereitgestellt werden.
- In allen Fächern, besonders aber in Sprachen, Biologie und Religion, können positive Informationen zum Thema Homosexualität vermittelt werden.
- Lehrkräfte, die Unterrichtseinheiten über Homosexualität anbieten und von Eltern kritisiert werden, müssen tatkräftig unterstützt und in ihrer Haltung bestärkt werden. Lehrkräften, welche sich in der Thematik unsicher

fühlen, soll die Möglichkeit gegeben werden, kompetente Personen für den Unterricht beizuziehen.

- Schülerinnen und Schüler müssen in Schulbibliotheken Zugang zu altersspezifischer Literatur zu den Themen "lesbisch sein" und "schwul sein" haben.

Le Conseil d'Etat a donné le 04. Dec. 02 la réponse suivante:

Die Basler Schulen sind gerne bereit, bei der Bearbeitung und Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Fragen mitzuarbeiten. Das heisst aber nicht, dass ihnen die Lösung komplexer gesellschaftlicher Probleme alleine aufgebürdet werden kann. Dies gilt auch für die Homophobie in unserer Gesellschaft. Jugendliche, die in sich eine homosexuelle Neigung wahrnehmen, sind verunsichert und müssen von ihren Eltern, ihrer Umgebung wie auch der Schule in der Suche nach der ihnen adäquaten Lebensform unterstützt werden. Gerade auch das Elternhaus und die konkrete Reaktion der Eltern auf die Homosexualität ihres Kindes sind für die Jugendlichen in der Phase der Selbstfindung und sexuellen Orientierung von zentraler Bedeutung.

Die Basler Schulen haben zum Ziel, die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu mündigen Mitgliedern der Gesellschaft zu erziehen. Mit dem heute ein bisschen altmodisch klingenden Begriff der Mündigkeit ist das Ziel umschrieben, das Individuum dazu anzuleiten, die in ihm angelegten Kräfte und Fähigkeiten frei zu entfalten, ohne sich von überkommenen Autoritäten gängeln und blenden zu lassen: Diese Entfaltung der Kräfte muss jedoch - und auch das ist im Begriff der Mündigkeit bereits angelegt - immer den Mitmenschen und im Gesamten die Gesellschaft im Auge behalten und die Bedeutung des eigenen Handelns für andere reflektieren. Den Mitmenschen oder die Mitschülerin wahrnehmen, sie oder ihn zu akzeptieren und zu anerkennen, dazu sind in jüngster Zeit durch die Integrationspädagogik wichtige Impulse gesetzt worden. Mit einer "Pädagogik der Vielfalt", deren Ausgangspunkt die Vielschichtigkeit und Heterogenität in den Schulen und Klassen ist, soll eine Haltung der Anerkennung des anderen entwickelt werden, die über das blosses Tolerieren fremder Meinungen und Überzeugungen hinausgeht. Über die Selbsteinschätzung und Selbstachtung, dem Wahrnehmen von Differenzen zwischen mir und dem anderen soll in der Schule eine tiefe Achtung vor der Eigenheit des Mitmenschen entstehen.

Mit dem Ziel der Erziehung zur Mündigkeit, zu Toleranz und zur Anerkennung des anderen sind in den Basler Lehrplänen schon wichtige Impulse enthalten, um sowohl homophoben als auch xenophoben Tendenzen in unserer Gesellschaft vorzubeugen. Die Schulen helfen so mit, die vielfältigen sprachlichen, ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten, Behinderte, verschiedene Lebensformen und Generationen in unsere Gesellschaft zu integrieren.

Dabei kann die Schule nicht jedem Anliegen von jeder Gruppierung einen gesonderten Platz im Lehrplan einräumen und sich jedem speziellen Thema widmen. Doch sie kann exemplarisch arbeiten und dabei immer den Blick öffnen und die gegenseitige Anerkennung fördern. Mit Vorliebe und mit grösstem Erfolg tut sie das, indem sie Themen und Fragen, die in einer Klasse gerade aktuell sind, aufgreift und mit dem direkten Bezug der Schülerinnen und Schüler zum Thema arbeitet. Damit dies überhaupt geschehen kann, muss bei den Lehrkräften eine gewisse Sensibilität für die Sorgen und Nöte der Jugendlichen vorhanden sein. Diese Sensibilität für die Probleme von Jugendlichen, die gleichgeschlechtlich lieben, ist, darin gehen wir mit den Anzustellenden einig, in der Schule noch zu wenig vorhanden. An diesem Punkt möchten wir ansetzen und mit einem Artikel im Basler Schulblatt und einer kleinen Ausstellung in der Pädagogischen Dokumentationsstelle, der Fachbibliothek für Basler Lehrkräfte, eine erste Sensibilisierungsaktion starten. Sie hat zum Ziel, die Lehrkräfte darauf aufmerksam zu machen, dass die sexuelle Orientierung in der Pubertät eine wichtige Rolle spielt, dass Jugendliche, die homosexuell empfinden, zu Selbstzweifeln neigen, die bis zu Selbsthass führen können, und dass diese Jugendlichen die Unterstützung der Lehrkräfte benötigen. Zudem soll das Bewusstsein dafür verstärkt werden, dass homophobe Witze und Vorurteile in der Schule so wenig zu akzeptieren sind wie sexistische oder rassistische Sprüche und Verhaltensweisen. Von einem speziellen Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte zum Thema Homosexualität sehen wir hingegen ab, weil derartige Kurse erfahrungsgemäss bereits sehr problembewusste Lehrkräfte ansprechen, die nicht mehr sensibilisiert werden müssen oder die Kurse können mangels Nachfrage nicht durchgeführt werden. Stattdessen soll das Thema in Weiterbildungskursen zur Sexualpädagogik integriert werden. (...)

AUF Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Frauen



Die AUF Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Frauen setzt sich gesamtschweizerisch für die gesellschaftliche und rechtliche Gleichstellung der allein stehenden, ledigen Frauen ein.

Gleichstellung heisst, dass alle Personen gleich behandelt werden. Das bedeutet:

- a) Frauen müssen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Chancen erhalten wie Männer. Das bedeutet gleiche Löhne für gleiche Arbeit und keine so genannten Ernährerlöhne mehr für Männer. Frauen sind keine Anhängsel der Männer, sondern Individuen, die sich selbst ernähren können und müssen.
- b) Ledige Frauen sollen von den Sozialversicherungen im gleichen Masse profitieren können wie verheiratete, geschiedene und verwitwete.
- c) Die sexuelle Ausrichtung darf weder im gesellschaftlichen Umfeld noch am Arbeitsplatz zu Diskriminierungen führen.

Kontaktadresse: AUF Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Frauen;
Wiedingstrasse 78; 8045 Zürich
Tel: 01 451 05 25, Fax: 01 451 05 57
auf@datacomm.ch, www.arge-auf.ch

(Anmerkung der Redaktion "«Queer» im Job":
Die Organisation AUF wurde aufgeführt, weil allein stehende, ledige Frauen oft ähnliches erleben wie Lesben, auch in der Arbeitswelt. Wie diese werden sie als Frauen ohne Männer von der Gesellschaft als bedeutungslos angesehen bzw. nicht wahrgenommen. Mit dem Zivilstand ledig, den auch mehrheitlich Lesben teilen, sind immer noch viele Nachteile verbunden, auch in der Arbeitswelt. Wir stellen hier deshalb eine Organisation vor, die sich für die rechtliche und gesellschaftliche Besserstellung aller allein stehenden ledigen Frauen einsetzt. Der obenstehende Text, ein Vorstandsbeschluss, ist eine offizielle Stellungnahme der AUF.)

DuPont de Nemours International, Le Grand-Saconnex

In the conduct of Company business,



Employees should respect the rights and cultural differences of individuals. It is the policy of the Company not to discriminate against any employee or applicant for employment because of age, race, religion, color, sex, disability, national origin, ancestry, marital status, sexual orientation or veteran status. Harassment of any type will not be tolerated.

Diversity Core Curriculum

DuPont provides a diversity core curriculum to increase awareness and sensitivity among individual employees and across teams. The courses are designed to support DuPont's core values, particularly as they relate to a respectful work environment. In addition, the curriculum helps managers and supervisors to ensure diversity of thought, inclusiveness and the individual contributions of each employee to maximize DuPont's competitive advantage. A partial list of key courses follows:

- A Matter Of Respect
- Expect Respect
- Creating A Respectful Environment in the Workplace (CREW)
- A Workplace Of Difference
- Corporate & Individual Realities For Women
- Efficacy For Professionals Of Color
- Multicultural Awareness Workshop
- Multicultural Manager's Workshop
- Sexual Orientation In The Workplace
- Valuing Diversity Certification Program: Consultant Track
- Valuing Diversity Certification Program: Trainer Track
- Women & Men: Working Together As Colleagues
- Personal Safety Program: Manager's Workshop
- Personal Safety Program: Rape Prevention Workshop
- Personal Safety Program: A Right To Dignity - Understanding Battering

Mentoring As a Developmental Partnership

DuPont has over 30 mentoring programs across the company. They are designed to provide developmental opportunities that benefit both individuals and the company, to improve business and employee growth and contribution. Mentor and protégé gain valuable information, perspective, and guidance and thus the opportunity to grow personally and professionally.

The company is a "benchmark company" for its best practice in mentoring. Over 200 organizations have visited and benchmarked their programs against DuPont. What makes us an "industry benchmark company" is a set of proven criteria that focuses on including all employees and the support of their managers as an extension of our developmental process.

Diversity Networks

DuPont encourages participation in networks to foster dialogue and support among employees. There are more than 100 networks representing gender, ethnicity, disability and sexual orientation. Networks are initiated by employees and viewed as supportive to business goals and self-development. In addition, they provide a critical sounding board for policies and programs. Some of the networks are listed below:

- DuPont Asian Group (DPAG)
- DuPont Hispanic Network (HISNET)
- Bisexuals, Gays, Lesbians, Transgender and Allies at DuPont (BGLAD)
- Corporate Black Employees Network (CBEN)
- DuPont Women's Network (DWN)

Esso Schweiz GmbH (ExxonMobil Organisation),

Zürich

*Auszug aus der Broschüre des
konfliktfreien Zusammenarbeiten
(Belästigung am Arbeitsplatz)*



Es ist ein Grundsatz von der ExxonMobil Organisation, jegliche Form der Belästigung am Arbeitsplatz zu unterbinden. Ziel dieses Grundsatzes ist ein Arbeitsumfeld, das den gegenseitigen Respekt der Mitarbeiter untereinander und Arbeitsbeziehungen fördert, die frei sind von Belästigungen. Die Gesellschaft untersagt speziell jegliche Form von Belästigung durch oder gegen Mitarbeiter, Kontraktoren, Lieferanten oder Kunden.

Nach den Grundsätzen von ExxonMobil ist Belästigung jegliches unangemessene Verhalten, das den Zweck oder die Wirkung hat:

- ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen;
- in unangemessener Weise in die Arbeit einer Einzelperson einzugreifen;
- die Beschäftigungsmöglichkeit einer Einzelperson zu beeinträchtigen.

Belästigungen werden nicht hingenommen. Zu den Formen von Belästigung gehören, ohne darauf beschränkt zu sein, unwillkommene, verbale oder körperliche Annäherungsversuche und sexuell, rassistisch oder auf sonstige Weise herablassende oder diskriminierende Objekte, Äusserungen oder Bemerkungen. Alle Mitarbeiter, einschliesslich Vorgesetzte und Manager, müssen mit disziplinarischen Massnahmen bis hin zur Kündigung rechnen, wenn sie Belästigungen durchführen.

Mitarbeiter, die glauben, dass sie belästigt worden sind, sollten den Vorfall sofort ihrem Vorgesetzten, dem Management oder ihrer zuständigen Personalabteilung melden. Allen Beschwerden wird sofort und gründlich nachgegangen. Die Gesellschaft wird solche Beschwerden so vertraulich wie möglich behandeln und Informationen nur soweit erforderlich weitergeben.

Jeder Mitarbeiter oder Vorgesetzter, der eine Belästigung beobachtet oder von einer solchen erfährt, sollte dies ebenfalls sofort dem Vorgesetzten, Management oder der zuständigen Personalabteilung mitteilen. Niemand sollte annehmen, dass die Gesellschaft das Problem bereits kennt. Alle Beschwerden und Sorgen sollten dem Management oder der Personalabteilung bekannt gemacht werden, so dass entsprechend gehandelt werden kann.

Es wird keine Nachteile für Mitarbeiter geben, die ein Problem hinsichtlich möglicher Belästigungshandlungen melden. Mitarbeiter können Bedenken äussern und Meldungen machen ohne Repressalien befürchten zu müssen. Fragen, was eine Belästigung ist, sollten mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Personalabteilung besprochen werden.

Beispiel für eine Verspottung auf Grund von sexueller Orientierung:

Bettys Arbeitsgruppe hat es sich zum Sport gemacht, über ihre sexuelle Orientierung zu spekulieren. Männliche Kollegen benutzen dabei häufig Anspielungen, Doppeldeutigkeiten, sexuelle Schimpfwörter und krasse sexuelle Kommentare über ihre sexuelle Orientierung. Betty fühlt sich beleidigt und belästigt durch dieses Verhalten. Sie hasst es zur Arbeit zu gehen, schätzt aber ihren Job und die Sicherheit, die er ihr gibt. Es widerstrebt Betty, sich zu beschweren, weil sie annimmt, dass dies die Verspottungen nur noch schlimmer machen würde und ihre Kollegen subtile Mittel und Wege fänden, Vergeltung gegen sie zu üben und ihre Arbeit noch mehr zu erschweren.

- Betty wird auf Grund ihrer sexuellen Orientierung von männlichen Arbeitskollegen verspottet.
- Hier gilt der Grundsatz: Entwürdigende Witze, Bemerkungen oder Anspielungen auf Eigenschaften einer Person einschliesslich tatsächlicher oder vermeintlicher sexueller Orientierung, sind untersagt. Hier liegt eine klare Verletzung der Grundsätze vor!

Anstellungsreglement

1 Allgemeines:

1.2 Konfliktfreies Zusammenarbeiten

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jegliche Art von Belästigung zu unterlassen, sei es wegen Rasse, Farbe, Geschlecht, Religion, Lebensform, Herkunft, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung eines Mitmenschen. Zielsetzung unseres Unternehmens ist es, ein Umfeld gegenseitiger Achtung und persönlicher Beziehungen am Arbeitsplatz zu schaffen, das frei ist von Belästigungen.

1. Ziel und Zweck

Das vorliegende Reglement schafft Hilfestellungen und Klarheit für einen professionellen Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz (...).

2. Geltungsbereich

Diesem Reglement unterstehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HEKS sowie alle, die in Projekten des HEKS teilnehmen oder vom HEKS einzeln betreut werden.

3. Gesetzliche Grundlagen

3.1 HEKS Dienstordnung, DBO, Artikel 18b

"Im Arbeitsverhältnis achtet und schützt der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und nimmt Rücksicht auf dessen/deren Gesundheit. Insbesondere duldet er weder sexuelle Belästigung noch rassistische Haltung am Arbeitsplatz noch jegliche Form von Gewaltanwendung."

3.2 Das Gleichstellungsgesetz GIG, Art. 4

"Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt (...)."

4. Definition

4.3 Mobbing

Als Mobbing gelten jegliche Handlungen negativer Art wie Anspielungen, Verleumdungen, Demütigungen oder Drohungen, die regelmässig und über einen längeren Zeitraum durch eine oder mehrere Personen gegen eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen gerichtet sind. Psycho-Terror am Arbeitsplatz liegt vor, wenn eine Person von subtilen, verletzenden Aktionen sehr oft betroffen ist und sich die unkollegialen Verhaltensweisen über längere Zeit wiederholen. Am Mobbing beteiligt sein können Vorgesetzte, MitarbeiterInnen oder Untergebene. Die Betroffenen verlieren zusehend an Selbstvertrauen und Ansehen am Arbeitsplatz. MitarbeiterInnen distanzieren sich von den Betroffenen und unterschlagen ihnen Informationen.

In sicherer Atmosphäre wird mit spielerischen Übungen die Distanz gegenüber Anderem angeschaut und verstehen gelernt. Wir lernen, wie Verletzungen, Fehlinformationen und Ohnmachtgefühle oft mit Scham zusammenhängen und dadurch vieles tabuisiert wird. Durch Begegnung, Offenheit und Transparenz wird geübt, solche Einstellungen aufzulösen. Dauer: 1 Tag, Halbtage, min. 2 Stunden. Weitere Information: Werner Baumann, Erwachsenenbildner SVEB II, Kanzleistrasse 63, 8004 Zürich, Tel. 01 242 77 74, E-Mail: werner.b@forumtheater.com

mi.st [Consulting,
Köln (Deutschland)
*Unternehmensberatung
in Diversity Management
und Marketing*

mi-st [Consulting

Beratung "Erste Schritte": Verbindung von Diversity zum Kerngeschäft / Verständnis für Diversity und Einordnung sexueller Orientierung / Entwicklung von Zielen und Strategien / Research und Analysen für den Business Case / Erfolgs-Messsysteme / Strategische Implementierung: Kommunikation zu Diversity & sexuelle Orientierung / Diversity Training für Führungskräfte oder Mitarbeiter / Diversity Mainstreaming, z. B. im Recruiting oder im Marketing / Netzwerke aufbauen (z. B. für Schwule und Lesben).

Weitere Informationen:

Michael Stuber, mi.st [Consulting,
Richard-Wagner-Strasse 25,
D-50674 Köln,
Tel. 0049.(0)221-22212-50, mi.st@NetCologne.de
<http://www.ungleich-besser.de/>
<http://www.european-diversity.com>

Opernhaus Zürich
Aus dem Auszug des GAV GBI

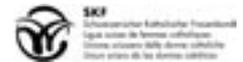
OPERNHAUS ZÜRICH

7.1.2 Sexuelle und sexistische Belästigungen
Sexuelle und sexistische Belästigungen sind am Opernhaus verboten. Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen.

Paulus-Akademie, **Paulus-Akademie**
Zürich
*Freitag/Samstag, 5./6.
Dezember 2003:
"Liebling, mein Herz lässt dich grüssen"*

Paarseminar für lesbische Frauen und schwule Männer
Kursleitung: Friederike Geray Paulus-Akademie Zürich, Carl Spitteler-Str. 38, CH - 8053 Zürich
Anmeldung / Information: Joy Hänni / Elke Schmalfluss, Paulus-Akademie Zürich, Tel.: 01 - 381 37 00
E-Mail: paz.veranstaltungen@bluewin.ch oder: www.paulus-akademie.ch

**Schweizerischer
Katholischer
Frauenbund, Luzern**



Diskussionspapier des Schweizerischen Katholischen Frauenbundes: "Unsittliches Tun oder anerkanntswerte Lebensform? Lesben, Schwule und Bisexuelle in Kirche und Gesellschaft" (Luzern, Januar 2001).
SKF, Pf 7854, 6000 Luzern 7.

UBS AG, Zürich
*Die konzernweit gültige Weisung zu
Einstellungen bei UBS („Employment of Staff
within the UBS Group“)*



„D. Harassment Prevention:
All UBS employees are entitled to a work environment free of harassment, intimidation, and bullying. The bank does not permit or condone any form of harassment including that which pertains to race/ethnicity, gender, national origin, age, disability, sexual orientation, or religion. UBS complies with and supports all national and local laws pertaining to harassment prevention.“

**Eidgenössisches
Departement
für Verteidigung,
Bevölkerungsschutz
und Sport VBS,
Bern**

VERTEIDIGUNG · BEVÖLKERUNGSSCHUTZ · SPORT
DEFENSE · PROTECTION DE LA POPULATION · SPORTS
DIFESA · PROTEZIONE DELLA POPOLAZIONE · SPORT
DEFENSIUN · PROTEZZIUN DA LA POPOLAZIUN · SPORT



Auszug aus der Broschüre "Hinsehen statt wegsehen- und handeln! Informationen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz". Herausgegeben vom VBS, Chancengleichheit, Bundeshaus Ost, 3003 Bern, November 2002

- Die häufigsten Formen der sexuellen Belästigung sind: (...) Anzügliche Bemerkungen zum Beispiel über (...) sexuelles Verhalten im Privatleben.
- Gibt es in unserem Bereich überhaupt sexuelle Belästigung? Die statistischen Erhebungen (Studie des Eidg. Büros für Gleichstellung von Frau und Mann, 1993) sprechen eine deutliche Sprache: Etwa zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und mindestens zwei Drittel der homosexuellen Frauen und Männer sind im Arbeitsleben mit sexuellen Belästigungen konfrontiert. Was kann ich persönlich tun, wenn jemand in meinem Umfeld sexuell belästigt wird? (...) Lachen Sie nicht mit, wenn sich Kollegen über Frauen/Homosexuelle etc. lustig machen.



Organisationen

Schwul/lesbische Berufsorganisationen

1996 gründeten schwule Seelsorger das erste homosexuelle berufsspezifische Netzwerk der Schweiz. Wegen des hohen innerkirchlichen Diskriminierungsdruckes katholischer Priester verliefen die ersten Jahre nach der Gründung nahezu unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Ganz anders konnte "PinkRail", die Fachgruppe lesbischer und schwuler Angestellten im öffentlichen Verkehr, starten. Nur gerade knapp sechs Jahre alt, ist "PinkRail" ein sichtbarer und anerkannter Gesprächspartner für die Direktionen diverser Gesellschaften im öffentlichen Verkehr, namentlich der SBB. "PinkRail" wurde zum Vorbild für weitere Netzwerke, in denen sich Berufsleute - von den lesbischen Managerinnen bis zu den schwulen Gärtnern - zusammengefunden haben.

Die Fachgruppe Arbeitswelt von LOS und PINK CROSS bietet sich als Koordinatorin der schwul/lesbischen Berufsorganisationen an.

Wir hoffen, dass viele weitere lesbische Frauen und schwule Männer den bestehenden Berufs- und Firmennetzwerken beitreten und dort, wo es noch keine solchen gibt, neue Netzwerke zu gründen.

Organisations professionnelles gais et lesbiennes

Le premier réseau professionnel homosexuel de Suisse date de 1996, créé par des pasteurs gais. En raison de la forte pression discriminatoire ressentie par les prêtres catholiques, les premières années de fonctionnement se sont déroulées pour ainsi dire à huis clos. Rien de pareil lors du lancement de Pink Rail, la commission de défense des intérêts des employés gais et lesbiennes des transports publics. A peine âgé de 6 ans, Pink Rail s'est établi comme interlocuteur crédible et reconnu auprès des directions de plusieurs compagnies de transports publics, en particulier les CFF. Pink Rail est devenu une sorte de modèle pour un large éventail d'autres réseaux professionnels, des cheffes d'entreprises lesbiennes aux jardiniers gais.

La commission «Monde du travail» de LOS et de PINK CROSS se charge de coordonner les efforts des organisations professionnelles gais et lesbiennes.

Nous espérons que les associations de métiers et réseaux d'entreprises existants attireront encore de nombreuses lesbiennes et beaucoup de gais, et que de nouveaux réseaux seront créés dans tous les domaines où il n'existe pas encore.

Adamim Verein Schwule Seelsorger Schweiz



Zweck: Erfahrungsaustausch. Vorgehen gegen Diskriminierung. Spiritualität und selbstbewusste Identität. Die befreiende Botschaft der Bibel und die hoffnungsstarke kirchliche Tradition wollen wir fruchtbar werden lassen. Homosexualität in den Kirchen thematisieren. Vermittlung von gayfriendly Seelsorgern, Gesprächspartnern und Referenten. Ökumenisch.
Gegründet: 1996.

Adresse: Adamim, Postfach 8044, 3001 Bern.
<http://www.adamim.ch>
info@adamim.ch

Cool Christliche Organisation von Lesben



Zweck: Geschützter Rahmen für lesbische/frauenliebende Frauen, die an Fragen rund um den christlichen Glauben interessiert sind, um sich gegenseitig kennen zu lernen; Gespräch und Diskussion; Einsatz für Akzeptanz und Wertschätzung von Frauenbeziehungen und Frauenliebe in Kirche und Gesellschaft; Vermittlung von Gesprächspartnerinnen und Referentinnen an Kirchgemeinden, kirchliche Medien und andere interessierte Institutionen. Steht allen Frauen offen, unabhängig ihrer Konfession und religiösen Überzeugung.
Gegründet: 2000.

Adresse: Cool, 3000 Bern. info@cool-schweiz.ch
<http://www.Cool-Schweiz.ch>

HuK Homosexuelle und Kirche

HuK Bern, Postfach 914, CH-3550 Langnau
Telefon: 034 402 56 59
E-Mail: huk-bern@gmx.ch
<http://www.swisswebcards.ch/huk-bern>

HuK Zürich, Postfach 7013, CH - 8023 Zürich
Telefon: 079 710 77 32
E-Mail: huk@kirschles.ch
<http://www.kirschles.ch>

Gay Teachers Auszug aus dem Schreiben vom 08.08.2003

Gay Teachers organisiert Treffen, wo sich interessierte Lehrpersonen, Frauen wie auch Männer, treffen können. Es wird ein Rahmen geboten, in welchem man Erfahrungen untereinander austauscht und über anstehende Fragen, wie z.B. betreffend Outing am Arbeitsplatz usw., diskutiert. Doch neben dem Aspekt der gegenseitigen Hilfe sollte Gay Teachers auch als mögliche Plattform gesehen werden, wenn es darum geht, sich kennen zu lernen, miteinander zu fachsimpeln, Kollegen und Freunde zu finden.

Kontaktadresse:
gay.teachers@bluemail.ch

Gay Networks @ UBS

Bei UBS gibt es zur Zeit zwei aktive schwul/lesbische Netzwerke; in Grossbritannien und in den USA. Eine vergleichbare Gruppierung in der Schweiz befindet sich im Aufbau.
Lesbische Arbeitnehmerinnen und schwule Arbeitnehmer von UBS in der Schweiz treffen sich derzeit vor allem in informellen Rahmen anlässlich sogenannter Gay Lunches und Gay Events.

Weitere Informationen/Kontakt: christoph.durst@ubs.com

IG Homosexualität in der Pflege

Aus HAZ-Newsletter

Der SBK, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion ZH/GL/SH, plant die Gründung einer Interessengruppe Homosexualität. Vorgesehenes Datum ist der 19. November 2003. Diese Gruppe verfolgt das Ziel, das Thema Homosexualität und Pflege in den Krankenpflegeschulen und Spitälern zu thematisieren, die Pflegenden besser mit dem Thema bekannt zu machen und homosexuelle Pflegenden an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Homosexualität soll in der Pflege nicht weiter diskriminiert und tabuisiert werden. Die Interessengruppe will zusammen mit der Fachgruppe Arbeitswelt von LOS und PINK CROSS an diesem Thema arbeiten und die vollständige Integration von Homosexuellen erreichen.

Kontaktadresse: SBK Sektion ZH/GL/SH, Bahnstr. 25, Postfach, 8603 Schwerzenbach/ZH, info@sbk-zh.ch, www.sbk-zh.ch.

MediGay



MediGay vertritt Schwule, Lesben und Bisexuelle aus dem Gesundheitsbereich, also neben Ärzten und Ärztinnen auch Psychologinnen und Fachpersonen aus der Sozialarbeit, Physiotherapie sowie Frauen und Männer mit Kenntnissen in alternativen Gesundheitspraktiken. Wir verstehen uns als Interessensvertretung, wobei bisher zum Glück keinerlei krasse Diskriminierungen an uns herangetragen wurden.

Wir arbeiten in regionalen wie auch nationalen Gruppierungen mit oder stehen für Auskünfte zur Verfügung, wenn es um humanwissenschaftliches Fachwissen geht. Schriftlich per Post (Postfach 8107 in CH-3001 Bern) oder per E-Mail (info@medigay.ch) beraten wir Ratsuchende in ihrer Wahl einer Hausärztin oder eines Spezialisten. Leider gibt es aber auch in der Schweiz von 2003 noch grosse weisse Flecken und es ist oft schwierig, jemanden passenden empfehlen zu können. Wir sind nicht in der Lage, persönliche, notfallmässige ärztliche Hilfe anzubieten. Die lokalen Beratungsstellen für Schwule und Lesben wissen jedoch, wie sie uns erreichen können. Es existiert eine Liste von Therapeutinnen und Therapeuten, die sich auf Anfrage bereit erklärt haben, weiterempfohlen zu werden. Demnächst soll diese Liste auch auf unserer Homepage (www.medigay.ch) einsehbar sein.

Eine wichtige Aktivität ist die Qualitätssicherung unserer Arbeit: Wir pflegen in Bern und Zürich Intervisionsgruppen für Psychotherapeutinnen; ein Qualitätszirkel von Somatikern ist in Zürich gegründet, leidet aber unter mässiger Beteiligung. Zirka einmal pro Jahr führen wir Fortbildungsveranstaltungen mit Themen durch, die einen weiteren Kreis von Lesben, Schwulen und Bisexuellen sowie generell Fachleute aus dem Gesundheitswesen interessieren. Im Jahr 2003 war es "Schwule und Lesben im Alter".

Kontaktadresse:
MediGay, Postfach 8107,
CH-3001 Bern,
E-Mail: info@medigay.ch,
<http://www.medigay.ch>

NETWORK - Schwule Männer die bewegen

NETWORK

Zweck:

NETWORK...

- will schwule und bisexuelle Männer zusammenbringen, welche als Kadermänner, Unternehmer, Freiberufler, Intellektuelle oder Künstler in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur, Verwaltung, Sozialwesen, Militär und in anderen Domänen Verantwortung übernehmen oder übernommen haben. Zugang sollen auch junge Männer in Ausbildung mit denselben Berufszielen haben.
- bietet seinen Mitgliedern ein freundschaftliches Beziehungsnetz, um Erfahrungswerte auszutauschen und sein berufliches, geschäftliches sowie gesellschaftliches Potenzial zu steigern.
- vertritt die Interessen seiner Mitglieder wie auch jene der gesamten schwulen Gemeinschaft, getragen von gesellschaftlichem Engagement und Solidarität.
- fördert vielfältige Kontakte zu Menschen, die im Einklang mit ihrem Schwulsein anspruchsvolle Ziele im Beruf und als Mensch anstreben.
- fordert die uneingeschränkte Akzeptanz im Berufsleben. Unsere Fortentwicklung und Einflussnahme sind so ausgerichtet, dass die Aussenwelt auch die ganz alltägliche Seite der Homosexualität zu erkennen vermag.
- ist politisch, konfessionell und ethnisch neutral, bekennt sich zu liberalen Grundsätzen und freiheitlichem Denken.
- Regionale Gruppen gibt es in Basel, Bern, Lausanne, Luzern und Zürich.

Sekretariat: NETWORK, Postfach 417, CH-8027 Zürich,
Tel: 01 918 30 31
Fax: 01 918 18 84
<http://www.network.ch>

Entrepreneurs homosexuels

NETWORK

La raison:

NETWORK...

- a pour désir de rassembler des hommes gays ou bisexuels actifs en tant que cadre, entrepreneurs, freelance, intellectuels ou artistes dans les secteurs de l'économie, de la politique, la culture, l'administration publiques, les affaires sociales, les affaires militaires ou responsable dans d'autres domaines ainsi que des étudiants en formation désireux de s'investir dans les mêmes domaines.
- offre à ses membres une plateforme d'échanges amicaux, sociaux et professionnels.
- représente les intérêts de ses membres ainsi que ceux de toute la communauté gay, porté par un engagement social et de solidarité .
- encourage les contacts multiples entre hommes gays.
- demande l'acceptation sans restriction dans la vie professionnelle des gays. Notre but ultime étant de faire en sorte que le monde reconnaisse de manière quotidienne l'homosexualité.
- est politiquement, confessionnellement et ethniquement neutre, se reconnaît comme étant de principes libéraux
- est composé des groupes régionaux à Bâle, Berne, Lucerne, en Romandie et à Zurich.

Secrétariat, NETWORK, Case postale 417, CH-8027 Zürich.
Tél 01 918 30 31
Fax 01 918 18 84
<http://www.network.ch>

Pink City

*Das Netzwerk für
Lesben und Schwule in
der Zürcher Stadtverwaltung*

"Pink City" hat die Ziele, die Interessen von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in der Zürcher Stadtverwaltung und in angeschlossenen Betrieben zu vertreten sowie den Austausch untereinander zu fördern. Soziale Treffen und Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen wechseln sich ab. Ferner: Arbeitsgruppen zu personalrechtlichen Fragen (v.a. Pensionskasse).

E-Mail: Info@lilapinkcity.ch
<http://www.lilapinkcity.ch>
Tel: 01 251 59 13 (Andi)

Pink Molecules

Die Sektion der FG Arbeitswelt für Lesben und Schwule in und um die Basler Chemie.

pink molecules

Zweckartikel:

- Gleiche Rechte und Diskriminierungsschutz von Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen am Arbeitsplatz in pharmazeutischen, chemischen, biologischen, biomedizinischen, technischen und artverwandten Firmen und Institutionen, insbesondere bei Gesamtarbeitsverträgen, Pensionskassenreglementen und Firmenleitbildern.
- Hilfestellung für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle beim Coming-Out am Arbeitsplatz.
- Unterstützung der Firmenleitungen beim Formulieren und Umsetzen von Diversity Programmen.
- Förderung des sozialen Zusammenhalts zwischen Schwulen, Lesben, Bi-, Trans- und Heterosexuellen.
- Vertretung der Interessen der SLBT-Mitarbeitenden bei den Personalverbänden und den Gewerkschaften.

Der Beitritt zu Pink Molecules steht allen natürlichen und juristischen Personen offen, die sich zu den Grundsätzen des Vereins bekennen, ungeachtet des Geschlechts, der Herkunft, der Rasse, der Nationalität sowie der politischen, religiösen, ideologischen und sexuellen Orientierung.

Hauptaktivitäten 2002/2003: Aufbau von direkten Kontakten zu den Diversity-Beauftragten der Basler Chemie.

Gegründet: 16.07.2001

www.pinkmolecules.ch.vu

claudia.koelbing@pharma.novartis.com

PinkRail

Die LOS- und PINK CROSS-Fachgruppe der lesBischwulen Angestellten bei den öffentlichen Verkehrsunternehmen der Schweiz

PinkRail

- Zweck: PinkRail setzt sich für die lesBischwulen Interessen am Arbeitsplatz und gleiche Leistungen und Vergünstigungen für gleichgeschlechtliche Lebenspartner wie für Ehepaare ein.
- Gesellschaftliche Anlässe: An den regelmässigen Treffen und Freizeitveranstaltungen haben die Mitfrauen und Mitmänner aus der ganzen Schweiz die Gelegenheit, sich kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen.

Gratulation durch den obersten SBB-Chef Dr. Benedikt Weibel zum fünfjährigen Bestehen: Als Anerkennung für ihr Engagement im öffentlichen Verkehr erhält Pink Rail einen Beitrag von 3000 Franken.

Gegründet: November 1997

Adresse: PinkRail, Postfach 7512, 3001 Bern

pinkrail@pinkcross.ch

<http://www.pinkrail.ch>

Le groupement des employés/es gays et lesbiennes des entreprises suisses de transports publics

- s'engage, pour les intérêts des lesbiennes et des gays à leurs places de travail et pour que les couples de même sexe aient les mêmes avantages que les couples mariés.
- Activités de loisirs: Les membres lesbiennes et gays de toute la Suisse ont l'occasion de mieux se connaître et de nouer des contacts lors des rencontres et des activités de loisirs.

Félicitations par le Dr. Benedikt Weibel, Chef des CFF, à l'occasion du cinquième anniversaire de PinkRail: Pour son engagement dans le domaine des transports publics, PinkRail reçoit un montant de 3000 francs.

Fondée en: Novembre 1997

queerbeet



Ziele:

queerbeet vernetzt schwule, lesbische, bisexuelle und transsexuelle Gärtner und Gärtnerinnen. queerbeet trägt durch seine Arbeit zur Gleichstellung aller anderssexuellen Menschen bei. queerbeet erarbeitet ein attraktives Programm mit Fach- und Gesellschaftsanlässen. queerbeet ist präsent an Fachanlässen und Gayevents. queerbeet ist ein aktiver Teil der Fachgruppe Arbeitswelt.

Der queerbeet-Kalender 2004:

Januar: Orchideen, eine Welt zwischen Pflanze und Insekt, Papillorama

April: Montreux, ein Spaziergang im Frühling

Mai: Tulpenspiele, Insel Mainau

Juni: Öga mit einem Instand von queerbeet evtl. mit PINK CROSS und Aidshilfe Bern

Juni: CSD in Züri, queerbeet ist dabei!

Juli: Pride

Kontakt:

E-Mail: queerbeet@gmx.ch

Rainbow Group Germany

Das Netzwerk für Schwule, Lesben, Bi- und Transsexuelle im Deutsche Bank Konzern



Unsere Gesellschaft ist vielfältiger, offener, innovativer und abwechslungsreicher geworden. Als Teil dieser Gesellschaft spiegelt die Deutsche Bank den Wandel ihres Umfeldes wider. Vielfältige Lebensweisen sind ein Aspekt dieser Veränderung. Diese bieten jedem Einzelnen die Möglichkeit, "sein Leben zu leben" und in einer Atmosphäre der Aufgeschlossenheit zu arbeiten. Die Deutsche Bank erkennt die darin liegenden Chancen und fördert diese in Form von "Diversity-Management".

Rainbow Group Germany ist ein Teil davon.

Ausgewählte Schwerpunkte der Rainbow Group

Vision:

Das Ziel der Deutschen Bank Rainbow Group Germany (RGG) ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gleich welcher sexuellen Identität, die Möglichkeit zu geben, zum Wohle des Unternehmens ihr volles Potential zu entfalten sowie ihre Identifikation mit dem Konzern Deutsche Bank zu stärken. Durch den Abbau von Vorurteilen und die Förderung gegenseitiger Toleranz möchte die Bank zu einem positiveren Arbeitsklima beitragen. In diesem Sinne tritt die Rainbow Group Germany für die Interessen der entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Ziele:

- Das Arbeitsklima in der Bank positiv mitzugestalten und Vertrauen zu schaffen, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, unbelastet ihrer Arbeit nachgehen können.
- Zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen Menschen beizutragen.
- Als Netzwerkansprechpartner bei Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit sexueller Identität im Umgang miteinander am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen.
- Den Geschäftsbereichen Unterstützung für eventuelles Zielgruppenmarketing anzubieten.

Als Netzwerk dazu beitragen, dass die Bank als "Arbeitgeber erster Wahl" von Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen wahrgenommen wird.

Kommentar: Rainbow Group ist auf Deutschland beschränkt. Mitarbeiter der Deutschen Bank (Schweiz) können die deutsche Rainbow Group kontaktieren, um eine eigene in der Schweiz zu gründen.

Kontakt: rainbow.germany@db.com,

Intranet: <http://hr.intranet.db.com/diversity>,

Internet: <http://www.deutsche-bank.de/karriere>

Auch wenn es sich beim neuen Club nicht um einen Lesezirkel handelt, soll der Name eine Hommage an die grossen Literaten Virginia Woolf und Oscar Wilde sein.

Ziele und Aufgaben:

- Der Club will sich für die Gleichberechtigung und Integration von Lesben und Schwulen bei Swiss Re einsetzen und als Netzwerk dienen. Kontakte über die Einheiten sollen im beruflichen wie auch im privaten Interesse gefördert werden.
- Der Club sieht sich auch als Anlaufstelle für homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Ermutigung oder Unterstützung in ihrem beruflichen Umfeld benötigen. Er soll im Weiteren eine Anlaufstelle für alle Swiss Re-Mitarbeitenden sowie Human Resources, "Taten statt Worte" und andere Stellen im Hause sein, die in Sachen Homosexualität oder Bisexualität Fragen haben.
- Neben regelmässigen informellen Treffen soll jedes Jahr ein spezieller Anlass organisiert werden. Wichtig ist für Woolf n' Wilde auch der Aufbau und die Pflege von Kontakten zu ähnlichen Vereinen in anderen Firmen.
- Alle aktiven und pensionierten Swiss Re Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Mitglieder willkommen.

Gegründet am 18. März 2001 als Verein unter dem Dach der Angestelltenvereinigung Swiss Re.

Kontaktpersonen:

Pierre Kottelat Tel: 043 285 29 43
E-mail: Pierre_Kottelat@swissre.com

Jacqueline Allemann Tel: 043 285 62 78
Jacqueline_Allemann@swissre.com

Im Jahr 2001 von fünf Frauen initiiert. Allen gemeinsam waren ähnliche Bedürfnisse, Visionen und die grosse Motivation, ein Netzwerk für lesbische Geschäftsfrauen in den unterschiedlichsten Positionen der freien Marktwirtschaft ins Leben zu rufen. Diese fünf Frauen definieren die Vision:

Innerhalb der Gay-Women-Community die wirtschaftliche Vernetzung erhöhen, um dadurch gesellschaftlich, kulturell und politisch mehr Einfluss ausüben zu können.

WyberNet ist die Plattform zum gegenseitigen fachlichen wie auch wirtschaftlichen Support. Durch die Vernetzung wird es möglich, dass Mitglieder ohne grossen Aufwand zu Informationen über wirtschaftliche Möglichkeiten innerhalb der Gemeinschaft kommen können. WyberNet bietet die Gelegenheit, lesbische Geschäftsfrauen zu berücksichtigen und wirtschaftliche Tätigkeiten über sie abzuwickeln. WyberNet begünstigt das Entstehen von wichtigen Kontakten, sowie eine Identifikation von Gleichgesinnten im Berufsalltag. Durch die vierteljährlichen Themenabende und Workshops werden frauen- und lesbenrelevante Themen behandelt und es besteht die Möglichkeit, Führungsfragen und Karrierestrategien durch Expertinnen erklärt zu bekommen.

WyberNet braucht Mitglieder, die unsere Visionen teilen und die Bereitschaft haben, das Potential des Netzwerkes zu nutzen und es auch aktiv mitzugestalten: Fachfrauen, Kaderfrauen, Führungsfrauen, selbstständigerwerbende Frauen, kulturell tätige Frauen und all diejenigen, die genannte Tätigkeiten anstreben.

Die Mitglieder erhalten Zugriff auf die passwortgeschützten Bereiche von www.wybernet.ch. Sie werden regelmässig durch News- und Powerletter über netzwerk-relevante Themen informiert, ferner erhalten sie Zugang zu Themenabenden und/oder Workshops, sowie die Einladung zum monatlichen Apéro in Zürich. Des weiteren besteht zusätzlich die Möglichkeit, eine persönliche Seite auf der WyberNet-Site zu eröffnen.

2003 wurde die nun rund 80 Frauen umfassende Gruppe in die Rechtsform eines Vereins übergeführt und gab sich folgende Zweckartikel:

1. Ziel des Vereins ist die Erhöhung der wirtschaftlichen Vernetzung innerhalb der Gay-Women-Community und die Einflussnahme auf gesellschaftlicher, kultureller und politischer Ebene.
2. Zur Erreichung dieses Zieles bezweckt der Verein den Aufbau und den Betrieb eines schweizweiten Netzwerkes für lesbische Geschäfts-, Kader-, Fachfrauen und Kulturschaffende. Dem Verein ist jegliches Gewinnstreben fremd.

Kontaktadresse: WyberNet, Postfach 54, CH-8706 Meilen,
www.wybernet.ch



Wie es weitergeht

Wie es weiter geht

Bei vielen Firmen haben wir eine grosse Offenheit gegenüber den Anliegen von lesbischen Arbeitnehmerinnen und schwulen Arbeitnehmern festgestellt. Viele Personal- und Pensionskassenverantwortliche waren so positiv überrascht über unsere Arbeit, dass unsere Anregungen nun bei den Unternehmungen diskutiert werden. Aber trotz gutem Willen herrscht bei der Ausarbeitung von Richtlinien und Reglementen oft grosse Rat- und Hilflosigkeit. Die Schwierigkeiten der homosexuellen Arbeitnehmenden im Berufsalltag sind nur ungenau oder gar nicht bekannt. Die Fachgruppe Arbeitswelt der Lesbenorganisation Schweiz (LOS) und der schweizerischen Schwulenorganisation PINK CROSS, externe Fachpersonen sowie schwul-lesbische Berufs- und Firmenorganisationen beraten gerne Unternehmungen bei der Erarbeitung von Diversity-Policies, der Ergänzung von Arbeitsverträgen, der Revision der Pensionskassenreglementen und der Konzeptionierung von Sensibilisierungskampagnen.

1. Firmenpolitik

Der Wert einer Diversity-Policy für Firmen und Institutionen ist kaum mehr bestritten. Mit Interesse werden wir weiter verfolgen, ob in Schweizer Firmenleitbildern und Personalreglementen die Eigenschaften einer Person mit eher impliziten oder expliziten Formulierungen bevorzugt werden und welche Variante hilfreicher ist.

Zu beachten gilt, dass US-amerikanisches und EU-Recht bereits jetzt explizit die Diversity-Dimensionen aufzählt, darunter auch die sexuelle Orientierung. In der schweizerischen Bundesverfassung steht in Art. 8, Abs. 2 «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen (...) der Lebensform (...)». Bei anstehenden Verfassungsrevisionen in einigen Kantonen wird die sexuelle Orientierung mit grösster Wahrscheinlichkeit berücksichtigt. So scheint auch in künftig zu erstellenden Firmen-Policies die Form der aufzählenden Liste die bessere Wahl zu sein.

2. Pensionskassenreglemente

Der vorliegende Entwurf für ein eidgenössisches Gesetz zur Schaffung des Rechtsinstituts der eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft sieht vor, dass diese Partnerschaften von den Sozialversicherungen anerkannt werden müssen. Da es jedoch bis zur Umsetzung dieser Vorlage noch einige Zeit dauern könnte, gehen unsere Bestrebungen unvermindert weiter, dass gleichgeschlechtliche Paare in den Pensionskassenreglementen den Ehepaaren gleichgestellt werden. Zudem erhoffen wir uns einen politischen Effekt.

3. Arbeitsverträge

Die lesbischen Gewerkschafterinnen und schwulen Gewerkschafter haben noch eine grosse Aufgabe vor sich. Zuerst müssen sie dafür sorgen, dass der Schutz vor Diskriminierung bezüglich der sexuellen Orientierung bei den Gewerkschaften eine hohe Priorität erhält und danach bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebenden auch durchgesetzt wird.

4. Sensibilisierungskampagnen

Die Empfehlung in der Broschüre «Hinsehen statt Wegsehen» des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) bei Schwulenwitzen nicht mitzulachen, ist ebenso wertvoll wie das Fallbeispiel der Lesbe Betty in der Broschüre «Konfliktfreies Zusammenarbeiten» der Firma Esso Schweiz GmbH (ExxonMobil). Der Phantasie, wie Diskriminierungs- und Belästigungsschutz vermittelt werden kann, sind keine Grenzen gesetzt.

5. Schwul-lesbische Berufsorganisationen

Die bestehenden Netzwerke haben grosse Erfolge vorzuweisen. Diese werden weitere Netzwerke entstehen lassen, wo sie bis anhin undenkbar waren. Die Fachgruppe Arbeitswelt von LOS und PINK CROSS helfen gerne bei Gründungen solcher Berufsorganisationen mit und bietet sich als Koordinatorin für gemeinsame Aktivitäten an.

Scénarios d'avenir

Nous avons constaté que de nombreuses entreprises affichaient un esprit d'ouverture marqué pour les préoccupations de leurs employé(e)s gays et lesbiennes. Plusieurs responsables du personnel et des caisses de pension se sont montrés à ce point intéressés par nos travaux qu'ils discuteront de nos suggestions au sein de leurs entreprises. Mais malgré ces élans de bonne volonté, l'élaboration de directives et de règlements continue trop souvent de souffrir d'un déficit de compétences et d'un manque d'expérience. Les difficultés que rencontrent les employés homosexuels dans leur quotidien professionnel sont méconnues, voire ignorées. La commission «monde du travail» de l'organisation suisse des lesbiennes (LOS) et de l'organisation suisses des gays PINK CROSS, des experts externes ainsi que des organisations professionnelles ou de métier gaies et lesbiennes se tiennent à la disposition des entreprises pour les épauler dans l'élaboration de leurs principes de «diversity», dans l'établissement de leurs contrats de travail, la révision des règlements de leurs caisses de pension ou la mise sur pied de campagnes de sensibilisation.

1. Politique d'entreprise

La valeur des principes de «diversity» pour les entreprises ou les institutions n'est plus guère contestée. Nous observerons avec grand intérêt l'évolution de la mention des qualités personnelles dans les chartes et les règlements d'entreprises suisses: y privilégiera-t-on les formulations implicites ou explicites, laquelle des deux variantes sera-t-elle plus profitable?

Il est intéressant de constater que le droit communautaire de l'UE tout comme celui des Etats-Unis énumère aujourd'hui déjà de manière explicite des critères de «diversity», dont l'orientation sexuelle. La Constitution fédérale suisse mentionne à l'Art. 8, al. 2 que «Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment (...) de son mode de vie, (...)». «Les quelques révisions des constitutions cantonales à venir tiendront vraisemblablement compte de l'orientation sexuelle. Autrement dit, tout laisse à penser que les futurs profils d'entreprise gagneront à être formulés sous forme de listes énumératives.

2. Règlements des caisses de pension

Le projet actuel de loi fédérale instituant une norme juridique pour l'introduction d'un partenariat enregistré entre personnes de même sexe prévoit la reconnaissance de ces partenariats par les assurances sociales. Etant donné que l'entrée en vigueur de la nouvelle norme ne va pas intervenir dans l'immédiat, nous continuerons à nous engager avec vigueur pour que les couples de même sexe soient reconnus par les caisses de pension au même titre que les couples mariés. Nous comptons par ailleurs sur l'effet politique de notre action.

Et nous signalerons accessoirement que la simplification des conditions d'octroi des rentes pour partenaires pourrait déjà intervenir dans le cadre de la première révision de la LPP.

3. Contrats de travail

Les syndicalistes lesbiennes et gais ont encore du pain sur la planche. Ils doivent d'abord veiller à ce que les syndicats accordent une importance prioritaire à la protection contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Ensuite, ils devront lutter pour que ces principes de protection soient bel et bien pris en compte lors de leurs négociations avec le patronat.

4. Campagnes de sensibilisation

La brochure «Constaté au lieu d'ignorer – et agir!» du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports recommande de s'abstenir de rire à l'énoncé d'une plaisanterie dirigée contre les gais. Ce genre de mention est tout aussi utile que l'exemple de la lesbienne Betty présenté dans la brochure «Collaboration sans conflits» de l'entreprise Esso Suisse S.A.R.L. (ExxonMobil). Toutes les fantaisies sont permises lorsqu'il s'agit de faire passer le message de la protection contre les discriminations et le harcèlement.

5. Organisations professionnelles lesbiennes et gaies

Les réseaux existants peuvent s'enorgueillir de succès éclatants, qui généreront d'autres réseaux dans des contextes où ils étaient jusqu'ici inimaginables. La commission «monde du travail» de LOS et de PINK CROSS prête volontiers main forte pour la création de pareilles organisations professionnelles et propose ses services pour coordonner les activités communes.



Schlusswort

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Deshalb sind Unternehmensphilosophien von Fairness und Offenheit gegenüber den Arbeitnehmenden und gegenseitigem Respekt zwischen diesen und den Arbeitgebenden geprägt. Dies soll auch für lesbische Arbeitnehmerinnen und schwule Arbeitnehmer gelten.

Wir wünschen uns, dass die zweite Ausgabe von "«Queer» im Job" zu einem Nachschlagewerk wird, das Personal- und Pensionskassenverantwortliche inspiriert, Firmenleitbilder, Diversity-Policies, Arbeitsverträge und Pensionskassenreglemente zu überarbeiten und anzupassen (siehe auch Seite 113). Gerne berät die Fachgruppe Arbeitswelt der Lesbenorganisation Schweiz (LOS) und der schweizerischen Schwulenorganisation PINK CROSS entsprechende Gremien bei deren Erarbeitung und Umsetzung.

Lesbischen Arbeitnehmerinnen und schwulen Arbeitnehmern wiederum soll "«Queer» im Job" ein Leitfaden für die Stellensuche sein. Wir hoffen, dass er wertvolle und wichtige Informationen vermittelt.

Wir freuen uns über die Zusendung neuer, überarbeiteter oder uns unbekannter Diversity-Programme. Diese werden wir in der dritten Auflage von "«Queer» im Job" mitberücksichtigen.

"«Queer» im Job" will den Diskriminierungsschutz von lesbischen Arbeitnehmerinnen und schwulen Arbeitnehmern verbessern. Das Handbuch soll aber vor allem auch allen Leserinnen und Lesern ein Denkanstoss sein. Dadurch hoffen wir, auch auf die rechtliche Situation von anderen Minderheitsgruppen einen positiven Einfluss auszuüben.

Conclusion

Les collaboratrices et les collaborateurs constituent la richesse première d'une entreprise. C'est pour cette raison que les philosophies d'entreprise sont empreintes d'un esprit de fair-play et d'ouverture vis-à-vis des collaborateurs, et de respect réciproque entre ces derniers et leurs employeurs. Ces principes doivent également valoir pour les collaboratrices lesbiennes et les employés gais.

Nous espérons que la deuxième édition de "Gay au travail" devienne un ouvrage de référence propre à inciter les responsables du personnel et des caisses de pension à revoir et adapter leurs chartes d'entreprise, leurs principes de "diversity", leurs contrats de travail et leurs règlements de caisses de pension (voir aussi page 115). La commission «monde du travail» de l'organisation suisse des lesbiennes (LOS) et de l'organisation suisses des gais PINK CROSS se tient à disposition des responsables pour les conseiller en la matière.

Parallèlement, "Gay au travail" doit être pour les gais et les lesbiennes une sorte d'aide-mémoire pour la recherche d'emploi. Nous espérons qu'il livrera des informations utiles et importantes.

Tout envoi de programmes de "diversity" nouveaux, révisés ou qui ne nous seraient pas connus nous intéressera. Ils seront intégrés à la troisième édition de "Gay au travail".

"Gay au travail" a l'ambition d'améliorer le niveau de protection contre la discrimination dont bénéficient les employé(e)s lesbiennes et gais. La présente brochure se veut également et surtout source de réflexion pour ses lectrices et ses lecteurs. Nous espérons qu'elle permettra d'exercer une influence positive sur la situation juridique d'autres groupes minoritaires.

Jobbörse

Kaum eine lesbische Frau und kaum ein schwuler Mann wird den Arbeitgeber nur aus der Sicht ihrer bzw. seiner sexuellen Orientierung wählen. Aber wenn zwei Arbeitsangebote betreffend Tätigkeit, Karrierechancen, Lohn und Arbeitsort annähernd gleichwertig sind, so kann die Diversity-Policy und das Pensionskassenreglement durchaus den Ausschlag bei der Job-Entscheidung geben. Einige der Firmen, welche in diesem Handbuch mit lesben- und schwulenfreundlichen Leitbildern oder Pensionskassenregelungen zitiert sind, führen ihre Stellenangebote auf ihrer Homepage auf.

Soweit uns diese Links mitgeteilt worden sind, drucken wir sie nachstehend ab.

Besuchen Sie folgende Seiten:

ABB Schweiz, www.abb.com/visualidentity
Aids-Hilfe Schweiz, www.aids.ch und www.workpositive.ch
COOP, www.coop.ch
Credit Suisse Group, www.credit-suisse.com
Deutsche Bank, <http://career.deutsche-bank.com>
Die Mobiliar, www.mobi.ch
DuPont de Nemours International, www.dupont.com
Evang. Ref. Landeskirche des Kantons Zürich, www.zh.ref.ch
HEKS Schweiz, www.heks.ch
IKEA Schweiz, www.ikea.ch
Kanton Basel-Stadt, www.stellen.bs.ch
Kanton Bern, www.be.ch/jobs
Kanton Schaffhausen, www.sh.ch
Kanton Zürich, www.publicjobs.ch
KPMG Schweiz, www.kpmg.ch
Lindt & Sprüngli, www.lindt.com
Microsoft, www.microsoft.com/zwitzerland
Migros Genossenschaftsbund, www.migros.ch
Nest Sammelstiftung, www.nest-info.ch
Novartis, www.novartis.com
Opernhaus Zürich, www.opernhaus.ch
Pro Juventute, www.projuventute.ch
PUBLICA Pensionskasse des Bundes www.publica.ch
Ringier, www.ringier.ch
Schweizerische Bundesbahnen SBB, www.sbb.ch/jobs
Schweizer Fernsehen DRS, www.sfdrs.ch
Schweizer Radio DRS, www.drs.ch
Stadt Bern, www.bern.ch
Stadt Winterthur, www.stadt-winterthur.ch/jobs

Bourse aux emplois

Aucune lesbienne et aucun gai ne choisirait son employeur sur la seule base de sa propre orientation sexuelle personnelle. En revanche, lorsque deux offres d'emploi se ressemblent au niveau du domaine d'activités, des possibilités d'avancement, des conditions salariales et du lieu de travail, les principes de «diversity» et le règlement de la caisse de pension peuvent être déterminants pour le choix du poste. Certaines des compagnies mentionnées dans cette brochure et dont les chartes d'entreprise sont favorable aux intérêts des lesbiennes et des gais publient leurs offres d'emplois sur leurs pages d'accueil électroniques. Vous trouverez ci-dessous les liens vers les entreprises qui nous les ont communiquées.

Visitez les pages suivantes:

ABB Schweiz, www.abb.com/visualidentity
Aids-Hilfe Schweiz, www.aids.ch und www.workpositive.ch
COOP, www.coop.ch
Credit Suisse Group, www.credit-suisse.com
Deutsche Bank, <http://career.deutsche-bank.com>
Die Mobiliar, www.mobi.ch
DuPont de Nemours International, www.dupont.com
Evang. Ref. Landeskirche des Kantons Zürich, www.zh.ref.ch
HEKS Schweiz, www.heks.ch
IKEA Schweiz, www.ikea.ch
Kanton Basel-Stadt, www.stellen.bs.ch
Kanton Bern, www.be.ch/jobs
Kanton Schaffhausen, www.sh.ch
Kanton Zürich, www.publicjobs.ch
KPMG Schweiz, www.kpmg.ch
Lindt & Sprüngli, www.lindt.com
Microsoft, www.microsoft.com/zwitzerland
Migros Genossenschaftsbund, www.migros.ch
Nest Sammelstiftung, www.nest-info.ch
Novartis, www.novartis.com
Opernhaus Zürich, www.opernhaus.ch
Pro Juventute, www.projuventute.ch
PUBLICA Pensionskasse des Bundes www.publica.ch
Ringier, www.ringier.ch
Schweizerische Bundesbahnen SBB, www.sbb.ch/jobs
Schweizer Fernsehen DRS, www.sfdrs.ch
Schweizer Radio DRS, www.drs.ch
Stadt Bern, www.bern.ch
Stadt Winterthur, www.stadt-winterthur.ch/jobs

Sponsoren

Speziell danken wir den Sponsoren, die mit finanziellen Beiträgen die Produktion dieser Broschüre ermöglicht haben:

COOP, Basel
DuPont de Nemours International, La Grand-Saconnex
Esso Schweiz, Zürich
Hotel Drachen, Basel
IKEA Schweiz, Spreitenbach
management3, Zürich
MdA Business Communication, Basel
Migros Genossenschaftsbund, Zürich
Nest, Zürich
NETWORK, Zürich
Novartis, Basel
Schweizerische Bundesbahnen SBB, Bern
Swiss Re, Zürich
Swisscom, Bern
Stiftung Stonewall, Basel

Sponsors

Nous aimerions tout particulièrement remercier les sponsors dont les apports financiers ont permis la production de cette brochure:

COOP, Basel
DuPont de Nemours International, La Grand-Saconnex
Esso Schweiz, Zürich
Hotel Drachen, Basel
IKEA Schweiz, Spreitenbach
management3, Zürich
MdA Business Communication, Basel
Migros Genossenschaftsbund, Zürich
Nest, Zürich
NETWORK, Zürich
Novartis, Basel
Schweizerische Bundesbahnen SBB, Bern
Swiss Re, Zürich
Swisscom, Bern
Stiftung Stonewall, Basel



Vielfalt produktiv nutzen

Diversity Management und sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz

Konferenz am 25. Mai 2004 in Basel

Zielpublikum: Die Veranstaltung richtet sich an Diversity-Verantwortliche, HR-Manager, Chancengleichheits-SpezialistInnen, Personalvertretungen sowie interessierte Fachkreise.

Inhalte: Die Veranstaltung gibt einen Überblick zu "Diversity Management und sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz", und welche Vorteile ein breiter Diversity-Ansatz für Organisationen eröffnet. Beispiele aus der Broschüre "Queer im Job" und Umsetzungstools werden vertieft dargestellt und diskutiert.

Das Veranstaltungskonzept basiert auf der von LIBS (Lesben-Informations- und Beratungsstelle, Frankfurt) und Völklinger Kreis (Berufsverband schwuler Führungskräfte, Deutschland) am 26. Juni 2003 bei der Deutschen Bank, Frankfurt am Mai, erfolgreich durchgeführten Diversity-Konferenz. Die Mitglieder des Basler Programmkomitees sowie die Mehrzahl der ReferentInnen arbeiten in der Schweiz und kennen die hiesigen Verhältnisse und Rahmenbedingungen. Die Konferenz ist eine Eigenveranstaltung im Rahmenprogramm der Ausstellung unverschämt unterwegs >>> lesben und schwule gestern und heute.

Information und Anmeldung
mypage.bluewin.ch/diversity
diversity-info@bluewin.ch

Programmkomitee:

Dr. Kathrin Amacker, Head Diversity Novartis Schweiz;
Prof. Dr. Udo Rauchfleisch, Professor für klinische Psychologie an der Universität Basel; Prof. Dr. Georg Kreis, Leiter des Europa-Instituts der Universität Basel, Präsident der Eidg. Kommission gegen Rassismus; Nico Rubeli, Inhaber in-tego; Dr. Rolf Stürm, Leiter des Projekts

WWW.WORKPOSITIVE.CH

DIE INTERNETBASIERTE JOBBOERSE FÜR ARBEITGEBER UND FÜR MENSCHEN MIT HIV

«www.workpositive.ch», die internetbasierte Jobbörse für Arbeitgeber und Menschen mit HIV, ist ein Pionierprojekt für die Schweiz, das von der Aids-Hilfe Schweiz im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit aufgebaut wurde und von zahlreichen namhaften Unternehmen getragen wird. Mit dieser Plattform soll Menschen mit HIV/Aids die berufliche Integration und die Erhaltung ihrer Erwerbstätigkeit ermöglicht werden, indem sie Zugang zu spezifischen Stellenangeboten erhalten. Die Firmen bekommen durch «www.workpositive.ch» die Möglichkeit geboten, ihr soziales Engagement für alle sichtbar unter Beweis zu stellen. Sie können dies tun, indem sie ihre eigenen Stellen dort ausschreiben oder indem sie einer stellensuchenden Inserentin mit HIV/Aids eine Beschäftigung anbieten.

Ausserdem dient ein Forum als Kommunikationsbasis zum Thema HIV/Aids und ermöglicht Arbeitgebern, sich mit anderen Unternehmen über deren Erfahrungen auszutauschen.

Inserieren auch Sie Ihre Stellenangebote auf der kostenlosen Jobbörse «www.workpositive.ch» und tragen Sie auf diese Weise dazu bei, Menschen mit HIV/Aids die Jobsuche zu erleichtern und Hindernisse abzubauen.

WWW.WORKPOSITIVE.CH

DIE INTERNETBASIERTE JOBBOERSE FÜR ARBEITGEBER UND FÜR MENSCHEN MIT HIV

Der Gewinn für Ihr Unternehmen

- Die Jobbörse ist für Unternehmen ein gutes Mittel, ihr soziales Bewusstsein und Engagement gegen innen und gegen aussen sichtbar zu machen und von der Öffentlichkeit als aufgeschlossen und fortschrittlich wahrgenommen zu werden.
- Ihr Unternehmen leistet einen wichtigen volkswirtschaftlichen Beitrag, indem es dazu beiträgt, dass Leute nicht aus der Erwerbstätigkeit herausfallen. So wird auch der Grundsatz der eidgenössischen Invalidenversicherung «Eingliederung vor Rente» durch Sie gefördert.
- Weil die Jobbörse ein kostenloser Dienst ist, entstehen aus der Stellenplatzierung für Ihre Firma keinerlei Kosten.
- Ihr Unternehmen wird auf der Jobbörse umfassend über die Thematik HIV und Aids informiert.
- Begleitend steht Ihrer Firma ein Beratungsangebot zur Verfügung, von welchem Sie jederzeit Gebrauch machen können.
- Die Jobbörse ist ein Pionierprojekt, es gab bis anhin nichts Vergleichbares in der Schweiz. Daher ist mit einer beträchtlichen Medienwirksamkeit zu rechnen, was Ihrer Firma positive Publizität bringt.
- Ihre Firma wird auf einer Liste der vorbildlichen Arbeitgeber genannt.
- Sie sind mit Grössen aus der Wirtschaft gemeinsam engagiert.

Der Erfolg dieser Jobbörse hängt auch von Ihnen ab. Besuchen Sie deshalb die Seite «www.workpositive.ch» und platzieren Sie künftig die Stellenangebote Ihrer Firma auf diesem Stellenanzeiger.

Für Rückfragen steht Ihnen die Aids-Hilfe Schweiz unter der Nummer 01 447 11 11 oder via E-Mail aids@aids.ch jederzeit gerne zur Verfügung.

WWW.WORKPOSITIVE.CH

LA BOURSE DE L'EMPLOI SUR INTERNET POUR LES ENTREPRISES ET LES PERSONNES VIVANT AVEC LE VIH

«www.workpositive.ch» est une bourse de l'emploi sur Internet qui s'adresse à tous les employeurs et aux personnes vivant avec le VIH. Ce projet pilote est réalisé par l'Aide Suisse contre le Sida sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique, avec le soutien d'un grand nombre d'entreprises réputées. Il permet aux personnes avec le VIH/sida d'accéder à des offres d'emploi spécifiques, ce qui favorisera leur intégration et/ou leur maintien dans le monde du travail. En annonçant leurs postes vacants sur le site et en offrant un emploi aux personnes avec le VIH/sida qui proposent leurs services par ce biais, les entreprises peuvent concrétiser leur engagement social et le rendre visible.

Le site propose également un forum destiné à promouvoir la communication et l'échange d'expériences interentreprises sur le VIH/sida.

En publiant vos offres d'emploi sur la bourse gratuite de l'emploi «www.workpositive.ch», vous allégez les obstacles et simplifiez les recherches d'emploi des personnes vivant avec le VIH/sida et aplanissez les obstacles.

WWW.WORKPOSITIVE.CH

LA BOURSE DE L'EMPLOI SUR INTERNET POUR LES ENTREPRISES ET LES PERSONNES VIVANT AVEC LE VIH

Les avantages pour les entreprises

- La bourse de l'emploi est un bon moyen pour l'entreprise de faire connaître son engagement social et son esprit solidaire, à l'interne et vis-à-vis de l'extérieur, et de se profiler comme employeur ouvert et progressiste.
- Votre entreprise joue un rôle économique important, puisqu'elle contribue au maintien d'individus dans la vie active. Elle souscrit ainsi pleinement au principe de l'assurance-invalidité fédérale: «L'insertion avant la rente»
- Le placement des annonces n'entraîne aucun frais pour votre entreprise. La bourse de l'emploi est un service gratuit.
- Le site Internet vous donne des informations détaillées sur le VIH/sida.
- Votre entreprise bénéficie d'une offre de conseil auquel elle peut faire appel en tout temps.
- Le projet de bourse de l'emploi est une première en Suisse; l'impact médiatique devrait donc être important, avec des retombées publicitaires positives pour votre entreprise.
- Votre société figurera sur une liste des employeurs modèles.
- Vous vous engagez aux côtés d'entreprises phares du secteur privé.

Le succès de la bourse de l'emploi dépend aussi de vous. Visitez donc la page «www.workpositive.ch» et placez-y désormais les annonces de recrutement de votre entreprise.

L'Aide Suisse contre le Sida se tient à votre entière disposition pour répondre à vos éventuelles questions: tél. 01 447 11 11, e-mail aids@aids.ch.



2. Ausgabe / Edition 2

<http://go.to/arbeitswelt>
arbeitswelt@bluemail.ch

FG Arbeitswelt
Postfach 7512
CH-3001 Bern