



LOHNGLEICHHEIT

Unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft sollen Menschen Chancen für gleichwertige Arbeit erhalten und gleichwertig entlohnt werden.

FOTO: CORBIS

Vielfalt verpflichtet

Was hat die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität mit Leistung, Kompetenzen oder Berufsqualifikationen zu tun? Nichts. Und trotzdem werden Lesben, Schwule und Transmenschen im Berufsleben auch heute noch benachteiligt – offen, aber auch subtil. Denn Heterosexualität und das Zweigeschlechtermodell gelten noch immer als unhinterfragte Normen.

Homosexuelle oder Transmenschen kommen im Alltag gar nicht umhin, sich immer wieder zu outen. Beim Bewerbungsgespräch, bei der Ärztin, im Büro, am Elterngespräch in der Schule. Abwertende Erfahrungen können zu Tabuisierung, Isolierung und Ausgrenzung führen. So gibt ein schwuler Mann beispielsweise zu Protokoll: „Mein Verhalten bei der Arbeit beinhaltet einiges an Selbstzensur“.

Dabei sollten auch Lesben, Schwule und Transmenschen darauf vertrauen können, am Arbeitsplatz respektvoll und diskriminierungsfrei behandelt zu werden. Das fängt im Kleinen

an: nicht peinlich genau darauf achten zu müssen, nichts von der gleichgeschlechtlichen Partnerschaft zu erzählen; bei offiziellen Einladungen nicht alleine kommen zu müssen; den bevorstehenden Geschlechtsangleichungsprozess am Arbeitsplatz thematisieren zu können; auch im Gespräch mit der Chefin oder dem Vorgesetzten offen sein zu können.

Klare Signale sowie eine offene und offensive Informationspolitik sind wichtig, um Benachteiligungen entgegenzuwirken. Denn diese schaden nicht nur dem Arbeitsklima und der Produktivität, sondern können auch viel Geld in Form von Gerichtskosten und Reputationsverlust verursachen. So hat die Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich in mehreren Fällen Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund der Trans- bzw. Homosexualität der Betroffenen in Anwendung des Gleichstellungsgesetzes festgestellt.

Wie können sich also Unternehmen als homo- und transfreundlich bekennen? Wichtig sind Vorgesetzte, die Benachteiligungen nicht tolerieren und klare Botschaften aussenden. Umso besser, wenn diese Botschaften auch ausdrücklich in innerbetriebliche Regelungen Eingang finden. Mitarbeitende mit Publikumskontakt müssen adäquate Handlungsstrategien kennen. Anlaufstellen können Ratsuchenden Unterstützung bieten. Wer sich Vielfalt auf die Fahne schreibt, sollte auch etwas für diese Vielfalt tun.



Anja Derungs
Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung
Stadt Zürich

«Klare Signale sowie eine offene und offensive sind wichtig, um Benachteiligungen entgegenzuwirken.»