



19. März 2019

LGBTIQ-Themen in der Verwaltung

Gastreferat von Regierungsrätin Jacqueline Fehr anlässlich der Generalversammlung des Vereins queerAltern

Liebe Mitglieder von queerAltern

Vielen Dank für die Einladung zu Ihrer Generalversammlung. Es ist mir eine Freude heute hier zu Ihnen sprechen zu dürfen.

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hat sich für die LGBTIQ Bewegung sehr viel verändert. Die Fortschritte, die die jungen Generationen heute geniessen dürfen, haben Sie mit Ihrem Engagement hart erkämpft. Sie können stolz auf sich sein! Und trotzdem: Von Gleichberechtigung können wir noch lange nicht reden. Der Kampf ist noch nicht zu Ende.

Aber: Ich bin sicher: Noch vor wenigen Jahrzehnten hätten Sie mich als Justizvorsteherin kaum in Ihre Mitte eingeladen. Jahrzehntelang mussten Mitglieder der LGBTIQ-Community schlechte Erfahrungen mit der Staatsgewalt machen. Wer nach dem damaligen Empfinden der Bevölkerung "falsch" lebte, spürte juristische, gesellschaftliche und soziale Konsequenzen.

Aber Ihnen muss ich das nicht sagen. Dank dem unermüdlichen Einsatz Ihrer Community hat sich seit diesen Zeiten einiges verändert – auch was das Verhältnis zur Staatsgewalt betrifft. Ist deswegen jetzt alles rosig? Nein. Natürlich nicht. Sie haben mir ja auch vorgängig die Frage gestellt: Wie geht meine Direktion mit den Anliegen der LGBTIQ-Community um.

Sehr geehrte Damen und Herren

Keine andere kantonale Direktion hat eine solche Vielfalt von Aufgaben zu erfüllen wie diejenige der Justiz und des Innern. Wie der Name vermuten lässt, gehört dazu der Bereich Justiz, konkret der Justizvollzug mit den Gefängnissen, die Staatsanwaltschaft sowie die Jugendanwaltschaft.

Zum Bereich Justiz gehört auch die Opferhilfe des Kantons Zürich. Sie sorgt für die Auszahlung der Wiedergutmachung und für die finanzielle Opferhilfe. Und sie schliesst Leistungsverträge mit den Beratungsstellen ab und finanziert damit indirekt auch die Opferberatung.



Ein Kontrastprogramm zu den Justizaufgaben bildet der traditionell «Inneres» genannte Bereich. Hierzu gehören die Beziehungen zu den Gemeinden, Stichwort Gemeindeamt. Auch das Staatsarchiv, das 1000 Jahre Zürcher Geschichte konserviert, das Handelsregisteramt und das Statistische Amt, das auch für Wahlen und Abstimmungen zuständig ist, gehören zur Direktion «JI».

Mehrere Fachstellen kümmern sich um Themen wie die Kulturförderung, die Gleichstellung von Mann und Frau und die Integration der ausländischen Wohnbevölkerung.

A propos Gleichstellung. Oft werde ich gefragt, ob diese Stelle auch für die Gleichstellung in Bezug auf die sexuelle Identität Unterstützung leistet. Das tut sie am Rande. Da die Ressourcen aber sehr begrenzt sind – die Fachstelle für Gleichstellung des Kantons wurde von der bürgerlichen Mehrheit in den vergangenen Jahren fast zu Tode gespart –, hat die kantonale Stelle mit der städtischen Stelle eine Aufgabenteilung vereinbart.

Die LGBTIQ-Themen sind mehrheitlich im Portfolio der städtischen Stelle. Wir nutzen deren Know-How und können auch ratsuchende Menschen dorthin verweisen.

In dieser Vielfalt von Aufgaben gibt es sehr viele Fragen der LGBTIQ-Community. Von einem Transmenschen in Ausschaffungshaft bis zu Fragen des Namensrechts und der Leihmutterschaft bei homosexuellen Paaren.

Was tun wir konkret?

Gegenwärtig überarbeiten wir die sogenannte HR-Strategie, also die Grundsätze unserer direktionsinternen Personalpolitik. Vielfalt ist dabei ein zentrales Thema. Nun gut, die Frage der – ich sage es hier politisch total unkorrekt – einfachen Homosexualität, ist längst gegessen. In der Verwaltung arbeiten seit Jahren zahlreiche lesbische und schwule Menschen. Allerdings – und hier sehen wir schon wieder die Grenzen – ist es nicht überall gleich selbstverständlich. Zum Beispiel wird die Frage, ob homosexuelle Männer als Aufseher in Gefängnissen arbeiten sollen, nach wie vor heiss diskutiert. Obwohl Hand aufs Herz: Es arbeiten selbstverständlich schon lange schwule Männer dort.

Nun, auf jeden Fall bezieht jetzt dann gerade eine lesbische Amtschefin Mutterschaftsurlaub, deren Partnerin ein Kind auf die Welt bringen lässt.

Soweit so normal. In einer Personalstrategie, die auf Vielfalt setzt, stellen sich darüber hinaus auch weitere Fragen: zum Beispiel: Soll eine Frau mit Kopftuch Jugendanwältin werden können? Schaffen wir Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen? Unterstützen wir Transmenschen im Suchen der neuen Identität und wenn ja, wie?



Geschätzte Damen und Herren

Ich beantworte all diese Fragen mit Ja. Ich möchte eine solche Vielfaltsstrategie. Ich möchte in einer Welt leben, in der die verschiedenen Identitäten Platz haben und sich in einem Rechtsrahmen, der für alle gleich gilt, frei bewegen.

Aber damit es auch wirklich gelebt wird, muss es letztlich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden. Sie selber müssen erkennen, dass eine Verwaltung, in der als Spiegelbild der Bevölkerung Menschen mit verschiedene Identitäten arbeiten, eine vertrauensvollere Verwaltung ist.

Eine diskriminierungsfreie Organisationskultur ist eine Kultur, in der Vielfalt nicht aufgezwungen wird, sondern die den Mehrwert einer solchen Kultur erkennt. Denn sonst scheitern wir sehr rasch.

Ein solches Scheitern ist zum Beispiel Thema, wenn wir die Frage beantworten müssen: Sollen schwangere Aufseherinnen auch bei fortgeschrittener Schwangerschaft in direkten Kontakt mit Strafgefangenen sein? Was sind die Folgen für die Stellung der Frauen, wenn mal etwas passiert? Wir können wir das Risiko richtig einschätzen und den Schutz der Frau sicherstellen? Wir verhindern wir auf der anderen Seite indirekte Diskriminierungen und sagen Nein zu etwas, was möglicherweise gar nie ein Problem wird?

Geschätzte Anwesende

Sie kennen das Sprichwort: Wer will, findet Wege. Wer nicht will, findet Gründe.

So ist es auch bei einer Organisationskultur, die auf Vielfalt setzt. Deshalb ist es mein Ziel, Schritt für Schritt die Mitarbeitenden erleben zu lassen, wie viel spannender es ist, wenn alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Herkunft, Identitäten und Überzeugungen zusammenfinden und sich gegenseitig inspirieren.

Sehr geehrte Anwesende

Ein wichtiger Partner für eine aufgeschlossene Verwaltung sind die zivilgesellschaftlichen Organisationen. Auch hier wieder ein Beispiel:

Im Dezember 2018 haben wir uns auf Anregung von Florian Vock, der damals bei uns arbeitete, mit der Abteilung Zivilstandswesen des Gemeindeamtes intensiv über die Fragen des Namensrechts im Falle von Transmenschen unterhalten. Es ging dabei um konkrete Themen wie die Einführung eines dritten Geschlechts. Aber es ging vor allem auch um die Rückmeldungen von Intersex- und transsexuellen Menschen, die mit der Verwaltung immer wieder schlechte Erfahrungen machen.

Florian Vock hat uns als Fachmann und Aktivist viele interessante Fakten geliefert. So zeigte er auf, dass 20 Prozent der Trans-Menschen arbeitslos und dass etwa 50 Prozent nach einem Geschlechtswechsel ihren Job verlieren. Viele Intersex- und Transmenschen sind also wirtschaftlich schlecht gestellt. Damit sind ihre Möglichkeiten, zu ihrem Recht zu kommen, sehr beschränkt. Betroffen sind immerhin rund 340'000 Menschen in der Schweiz.



Das Gespräch und die Diskussionen haben das Gemeindeamt motiviert, auf die entsprechenden Fachleute aus dem Umfeld des Transgender Netzwerkes zuzugehen und zu klären, ob man eine gemeinsame Informationsbroschüre und allenfalls weitere Informationen herausgeben könnte.

Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen sind für die Verwaltung wichtig. Und ich möchte hiermit auch signalisieren, dass ich für Ideen offen bin.

Liebe Anwesende

Wir haben in Sachen gleiche Rechte für alle Menschen viel erreicht. Nachdem die Welt über Jahrhunderte stillzustehen schien, ist in den letzten wenigen Jahrzehnten viel passiert. Aber es gibt auch weiterhin viel zu tun. Überall gibt es engagierte Leute, die in ihren Organisationen für Fortschritt sorgen. So jüngst auch in der Privatwirtschaft, bei Swiss Re.

Im Verhaltenskodex der Versicherung gibt es neu einen Abschnitt zu den sprachlichen Umgangsformen. Die Mitarbeitenden werden zum Beispiel angehalten, neutrale Personalpronomen zu verwenden, von Partnerinnen statt von Ehepartnerinnen zu sprechen oder von Familienmitgliedern statt von Mutter und Vater. Sprache ist Ausdruck von Veränderung.

Liebe Gäste

Vielen Dank für Ihre Einladung. Vielen Dank für Ihr Engagement. Einer meiner liebsten Slogans in der Politik ist: Ändere, was dich stört. Deshalb zum Schluss meine Einladung. Sagen Sie mir, was Sie stört. Damit wir es gemeinsam ändern können.