

Schon gezielt einen schwulen Chef gesucht

Basel. ur. «Wir dürfen Homosexuelle nicht als Minderheit in eine Ecke stellen», betonte Christoph Eymann, der Erziehungsdirektor des Kantons Basel-Stadt, an einer Veranstaltung im Unternehmen Mitte zum Thema «Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz». Es gelte «ein Klima zu schaffen, in dem sich alle wohl fühlen», findet Eymann.

An der Diskussion, die von «pink molecules», der Vereinigung der Homosexuellen in der Basler Chemie, organisiert und vom TV-Mann Patrick Rohr («Quer») moderiert wurde, nahmen nur Personen teil, die den Schwulen und Lesben wohlwollend gegenüberstehen.

Liberaler Geist

«Mann und Frau dürfen dazu stehen», sagte Heinz Boller, Leiter von Novartis Schweiz; er bekannte sich zu einem liberalen Geist, gab aber zu, dass es in einem Grossbetrieb nicht einfach sei, diesen in allen Bereichen durchzusetzen. Wenn es zwischen Mitarbeitenden Probleme gebe, müsse der Chef Abhilfe schaffen. «Ein Outing ist nicht einfach», meinte Pierre Kottelat, Managing Director der Rückversicherungsgesellschaft Swiss Re, bei der ein offenes Klima herrsche und ein schwulesbischer Club existiere.

«In Kleinbetrieben kann es eher Probleme geben», weiss Sibylle Handschin von der Vermittlungsfirma Job

Concept, andererseits würden Betroffene ihre Homosexualität als «Schwäche» bezeichnen. Sie habe auch schon gezielt einen schwulen Geschäftsführer suchen müssen, weil die weibliche Kundschaft «Homosexuelle schätzt», sagte Handschin. Viele von ihnen würden «ein besonders starkes Engagement zeigen», sagte Kottelat. Dies wiederum werde ausgenützt, weiss Handschin.

«Ich lebe mit Partner»

Max Krieg, Lokomotivführer und Vorstandsmitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, erzählte, dass sich die Homosexuellen bei den SBB ausserhalb des Betriebs getroffen, aber mit dessen Wissen einen Club gegründet hätten. Heute gebe es dort keine Probleme mehr. «Bei einer Bewerbung sage ich nicht, ich bin schwul, sondern «ich lebe mit einem Partner»», sagte Krieg. Für GAV-Verhandlungen hätten die Gewerkschaften eine entsprechende Richtlinie verabschiedet.

Diskriminierungsverbote gehörten in Gesamtarbeitsverträge wie auch in neue Verfassungen, findet auch der Liberale Eymann. Bei Missachtung brauche es allenfalls Eingriffe des Arbeitgebers, auch wenn Verletzungen «meist unbedacht passieren». Der Erziehungsdirektor will das Problem in der Geschäftsleitung seines Departements diskutieren, das rund 4000 Personen beschäftigt.