



LGBT- KOMMISSION

DIE LESBEN-GAY-BI-TRANS-KOMMISSION DES SGB

Die LGBT-Kommission des SGB

Die LGBT-Kommission ist das ständige Gremium des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes für Lesben, Schwule, Bi- und Trans-Menschen. Wir vertreten die Interessen der LGBT-Arbeitnehmenden sowohl innerhalb des SGB, als auch in seinen Verbänden und nach aussen.

Zusammensetzung

In der LGBT-Kommission können grundsätzlich alle mitmachen. Gesucht sind jedoch insbesondere LGBT-Gewerkschaftsmitglieder der Basis. Formell werden sie von ihren Verbänden delegiert und vom Vorstand gewählt.

Jeder Mitgliedsverband des SGB kann bis zu vier Mitglieder in unsere Kommission delegieren. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen, mit uns Kontakt aufzunehmen und dürfen auch jederzeit gerne mal in eine Sitzung reinschauen.

Arbeitsweise und Tätigkeitsfelder

- Die Kommission trifft sich regulär vier Mal im Jahr in Bern am Sitz des SGB. In den Sitzungen werden aktuelle Themen diskutiert, Stellungnahmen verabschiedet und Projekte geplant.
- Wir befassen uns mit sämtlichen politischen und gesellschaftlichen Fragen und Vorlagen, welche die Arbeitsbedingungen und das Wohlergehen von LGBT-Menschen betreffen. Die direkte Unterstützung von LGBT-Gewerkschaftsmitgliedern hingegen obliegt wo nötig den SGB-Mitgliedsverbänden.
- Ein Hauptfokus ist für uns natürlich die konkrete gewerkschaftspolitische Arbeit: Die LGBT-Kommission hat seit 2002 Rahmenrichtlinien und Musterregelungen zuhanden der Verbände ausgearbeitet, welche regelmässig in GAV-Verhandlungen miteinfließen.

Grundregeln für die Gleichstellung in den GAV

Ideelle Werte

- Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität weder direkt noch indirekt diskriminiert und benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für Fragen der Anstellung, Entlohnung, Beförderung und Entlassung.
- Jedes Unternehmen ist darum besorgt, dass unter seinen Mitarbeitenden ein Klima von Respekt, Toleranz und Akzeptanz gepflegt wird.
- Es werden geeignete Massnahmen getroffen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen, insbesondere was Fragen der Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz betrifft.

Materielle Werte

- Mitarbeitende in eingetragenen Partnerschaften sind heterosexuellen Ehepaaren in sämtlichen GAV-Ansprüchen gleichzustellen. Dies gilt insbesondere für bezahlte Urlaube im Krankheits- oder Todesfall, Abwesenheiten aus familiären Gründen, Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit sowie Lohnnachzahlungen im Todesfall.
- Nicht officialisierte Lebenspartnerschaften sind in allen Belangen den heterosexuellen Konkubinatspaaren gleichzustellen. Dies gilt insbesondere für Sozialzulagen und Pensionskassenansprüche (die Verbände achten auf entsprechende PK-Reglemente).
- Transpersonen sind heute besonders stark von – ideeller und materieller – Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen und benötigen daher besonderen Schutz. Vonnöten sind ein verstärkter Kündigungsschutz nach einem Coming-out sowie Freistellungen für eine Transition.