



**Bundesanstalt für Arbeit
Fachhochschule**

Normalität, Integration oder Ausgrenzung gleichgeschlechtlich orientierter Personen am Arbeitsplatz

Diplomarbeit
an der Fachhochschule des Bundes
für öffentliche Verwaltung
Fachbereich Arbeitsverwaltung

Matthias Reisaus
Georgplatz 4
04177 Leipzig

Schwerin, den 31. Oktober 2003

*Das Ziel des Lebens ist das Erkennen der eigenen Natur -
bis zur Vollkommenheit.*

Oskar Wilde

*Wo Vorurteile herrschen,
kann sich keine Geistesfreiheit entfalten.*

Othmar Capellmann

*Wer das Menschsein eines anderen Menschen ignoriert,
verneint das eigene.*

Breyten Breytenbach

Abstract

Homosexuelle haben in Deutschland ihre eigene Geschichte:

Mittelalter und Beginn der Neuzeit: Todesstrafe – Neuzeit: Höchststrafe 10 Jahre Zuchthaus – 1935 bis 1945: 10.000 Homosexuelle als Häftlinge im KZ – 1950 bis 1965: 45.000 Verurteilungen nach § 175 in der BRD - 1994: Streichung des Antihomosexuellenparagrafen 175 – 2001: Lebenspartnerschaftsgesetz.

Auch wenn hierzulande homosexuelle Menschen nicht mehr kriminalisiert werden, hat ihre jahrtausendelange Verfolgung zu einem Klima voller Vorurteile und Homophobien geführt. Zu lange wurde das Volk in dem Glauben gehalten, die mann-männliche Liebe sei eine strafrechtswidrige Handlung.

Besonders am Arbeitsplatz sind Schwule und Lesben einem klassisch zu nennenden Dilemma unterworfen. Es ist einerseits erniedrigend, einen wesentlichen Teil der eigenen Identität zu verbergen, andererseits aber kann es gefährlich sein, wenn man sich öffentlich bekennt, insbesondere dann, wenn ein rechtlicher Schutz vor Diskriminierungen fehlt. Während Arbeit und Beruf für die meisten Menschen Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung bieten, kann bekannt gewordene Homosexualität benutzt werden, um Arbeitskonkurrenten auszuschalten.

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich deshalb mit der Arbeitsplatzsituation Homosexueller unter besonderer Berücksichtigung der gegebenen Umstände im Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen und im Arbeitsamt Halle. Um die konkreten Verhältnisse zu untersuchen, wurden Experteninterviews durchgeführt, deren Ergebnisse aufzeigen, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit kaum wahrgenommen und mögliche Diskriminierungen sowie spezifische Problemfelder nicht erkannt werden. Ausgrenzungen waren nicht zu beobachten. Bereits veröffentlichte Untersuchungen bestätigen das Ergebnis. Deshalb kann hier von Normalität am Arbeitsplatz nicht gesprochen werden. Auch Integration vollzieht sich nur bedingt, denn sehr wenige wagten es bisher, sich in ihrem Amt zu outen.

Neben gesellschaftlichen Aspekten wie Homophobie, Stigmatisierung und Coming-out befasst sich die Arbeit auch mit den zum Thema gehörenden Gesetzeswerken.

Auf dem Hintergrund der Interviewresultate und unter Einbeziehung bereits existierender Integrationsmaßnahmen zeigt die Arbeit eigens erarbeitete Lösungsalternativen auf, die für Lesben und Schwule eine vollständige Eingliederung am Arbeitsplatz in der Bundesanstalt für Arbeit erbringen sollen: Diversity-Management – Personalentwicklungssystem – Unternehmensverfassung, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen – Beiträge von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Netzwerken.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	1
INHALTSVERZEICHNIS	2
VORWORT	5
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	7
1. BEGRÜNDUNG, ZIELSETZUNG, THEMENBEREICHE	8
2. ABRISS ZUR VORRANGIG DEUTSCHEN GESCHICHTE DER HOMOSEXUALITÄT	12
2.1 Ursprünge der Homosexuellenverfolgung	12
2.2 Homosexualität im deutschen Kaiserreich, in der Weimarer Republik und in der Zeit nationalsozialistischer Herrschaft	13
2.3 Gleichgeschlechtlich orientierte Menschen in der BRD vor der Wiedervereinigung.....	16
2.4 Gleichgeschlechtlich orientierte Menschen in der DDR.....	18
2.5 Homosexualität im wiedervereinigten Deutschland	19
3. HOMOSEXUALITÄT UND GESELLSCHAFT	21
3.1 Stigma Homosexualität.....	21
3.2 Homophobie	22
3.3 Coming-out	23
3.3.1 Das innere Coming-out	24
3.3.2 Das äußere Coming-out.....	25
3.3.3 Going Public.....	26
3.3.4 Outing.....	27

4.	AUSGEWÄHLTE GESETZESWERKE UND HOMOSEXUALITÄT IN DER GEGENWÄRTIGEN BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND	28
4.1	Lebenspartnerschaftsgesetz und Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz.....	28
4.2	EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	30
4.3	Antidiskriminierungsgesetz	31
5.	GLEICHGESCHLECHTLICH ORIENTIERTE MITARBEITER/INNEN AM ARBEITSPLATZ	33
5.1	Berufsbiographie.....	33
5.2	Das Thema Homosexualität am Arbeitsplatz.....	35
5.3	Coming-out am Arbeitsplatz	36
5.4	Verhaltensstrategien homosexueller MitarbeiterInnen.....	38
5.5	Ausgrenzung am Arbeitsplatz	40
5.5.1	Diskriminierungserfahrungen	41
5.5.2	Reaktionen auf erfolgte Diskriminierungen	43
5.5.3	Folgen von Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	44
5.6	Mobbing	45
5.7	Integration am Arbeitsplatz	46
5.8	Arbeitsplatzzufriedenheit	47
5.9	Sichtweise der Betriebe	48
6.	EVALUATION ZUR ARBEITSPLATZSITUATION GLEICHGESCHLECHTLICH ORIENTIERTER MITARBEITER/INNEN IM LANDESARBEITSAMT SACHSEN-ANHALT-THÜRINGEN UND IM ARBEITSAMT HALLE	50
6.1	Methode der Datenerhebung.....	50
6.2	Formale Bedingungen des Interviews.....	50
6.3	Durchführung der Interviews.....	52
7.	ERGEBNISSE DER INTERVIEWS	53
7.1	Aufbereitung des Befragungsmaterials.....	53

7.2	Ergebnisse der Experteninterviews	53
7.3	Ergebnisse der Personalratsbefragung	62
8.	ARBEITSPLATZINTEGRATION GLEICHGESCHLECHTLICH ORIENTIERTER PERSONEN	64
8.1	Die Bundesanstalt für Arbeit und das Thema: Homosexualität am Arbeitsplatz	64
8.2	Diversity Management	65
8.3	Personalentwicklung in der Bundesanstalt für Arbeit.....	67
8.4	Handlungsfeld: Abbau von Homophobie	68
8.5	AnsprechpartnerInnen	69
8.6	Arbeitsplatzintegration und Lebenspartnerschaftsgesetzes	70
8.7	Mitwirkung der Personalvertretungen, Einbindung der Gewerkschaften .	71
8.8	Unternehmensverfassung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen	73
8.9	Lesbisch-schwule Berufsverbände, Betriebsgruppen, Netzwerke.....	73
9.	SCHLUSSBETRACHTUNGEN	75
	ANHANG 1	79
	ANHANG 2.....	85
	ANHANG 3.....	87
	LITERATURVERZEICHNIS.....	88
	ERKLÄRUNG	92

Vorwort

Am 04.10.2002 habe ich mich verpartnert und den Namen meines Lebensgefährten angenommen. Das hatte für mich Folgen, die mir erst nach und nach bewusst wurden. Da jede Änderung der Familienverhältnisse der Personalabteilung gemeldet werden muss, war eine Offenlegung meiner gleichgeschlechtlichen Orientierung, die ich bisher nur den engeren KollegInnenkreis anvertraut hatte, nicht mehr zu umgehen und auch nicht mehr gewollt.

Nach diesem meinem Coming-out am Arbeitsplatz drängten sich mir folgende Fragen auf:

- Warum sind so wenig gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit sichtbar?
- Findet die gesellschaftliche Stigmatisierung und Diskriminierung gleichgeschlechtlich orientierter Personen etwa am Arbeitsplatz eine Fortsetzung?
- Lesben und Schwule am Arbeitsplatz – ist dieses Thema für einen Betrieb überhaupt von Relevanz?

Aus diesen Fragestellungen entstand der Gedanke, in der vorliegenden Diplomarbeit die Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter Personen in der Bundesanstalt für Arbeit zu untersuchen. Geplant war hierzu eine Mitarbeiterbefragung. Es bestand die Absicht, eine E-Mail zu versenden, die in ihrem einleitenden Text darauf hinweisen sollte, dass ausschließlich die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen den Fragebogen, für den der Anhang vorgesehen war, beantworten möchten (Anhang 1).

Der Landesarbeitsamtsbezirk Nord umfasst die Arbeitsämter Bad Oldesloe, Elmshorn, Flensburg, Hamburg, Heide, Kiel, Lübeck, Neubrandenburg, Neumünster, Rostock, Schwerin, Stralsund sowie das Landesarbeitsamt Nord mit Sitz in Kiel. In diesen Ämtern sind etwa 10.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Ausgehend von einer wissenschaftlichen Schätzung über den Homosexuellenanteil in der Bevölkerung (5 %) kann plausibel unterstellt werden, dass auch von den ca. 10.000 ArbeitnehmerInnen des LAA Nord-Bezirktes etwa 500 MitarbeiterInnen ausschließlich als homosexuell anzusehen sind. Bei einer Rücklaufquote von 10 % hätte das 50 beantwortete Fragebögen ergeben. Diese sollten dann in der Diplomarbeit ausgewertet werden. Nachdem der Fragebogen entwickelt und innerhalb des Studiums im Rahmen des Wahlpflichtkurses „Empirische Erhebungsmethoden“ ein Pretest mit 18 KommilitonInnen durchgeführt worden war, benötigte ich nur noch die Genehmigung der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, um die Befragung durchführen zu dürfen. Die Hauptstelle verwehrt mir jedoch überraschend und ohne Angabe von Gründen eine derartige Genehmigung.

So musste ich ein neues Konzept entwickeln (vgl. Kapitel 1), sollte die Arbeit nicht völlig theoretisch mit Hilfe entsprechender Literatur abgehandelt werden. Dieses Vorhaben sah nun nicht mehr eine Untersuchung aus der

Sicht der Betroffenen vor, sondern es sollten jetzt Personalverantwortliche und PersonalvertreterInnen des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt-Thüringen und des Arbeitsamtes Halle per Experteninterview befragt werden, um deren Sichtweise zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter Menschen zu erforschen. Die ausgewählten Personen stellten sich auch alle bereitwillig als InterviewpartnerInnen zur Verfügung, so dass aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden konnten. -

Zu einer sich wiederholenden Ausdrucksweise sei angemerkt, dass ich im Verlaufe der Untersuchung auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Wort nicht eingehen werde, sondern Lesben und Schwule einheitlich als gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen bezeichne.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei den InterviewpartnerInnen, die sich alle, ohne zu zögern, für die neu konzipierten Interviews bereitstellten. Besonders erwähnt werden soll der Personalrat des Arbeitsamtes Halle, der mir eine zusätzliche Befragung aller Personalräte des Landesarbeitsamtsbezirkes Sachsen-Anhalt-Thüringen per E-Mail ermöglichte.

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsamt
AG	Aktiengesellschaft
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BBG	Bundesbeamtengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BRRG	Bundesrechtsrahmengesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
HIB	Homosexuelleninitiative Berlin
LAA SAT	Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen
LpartG	Lebenspartnerschaftsgesetz
LpartErgG	Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz
LSVD	Lesben- und Schwulenverband Deutschland
NSDAP	National Sozialistische Deutsche Arbeiter Partei
NS-Fassung	Nationalsozialistische Fassung
o.S.	ohne Seite
o.V.	ohne Verfasser
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
RStGB	Reichsstrafgesetzbuch
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SVD	Schwulenverband Deutschland
vbba	Verband der Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
WHK	Wissenschaftlich-humanitäres Komitee

1. Begründung, Zielsetzung, Themenbereiche

Oft wird behauptet, sexuelle Orientierung und Arbeitsplatz haben nichts miteinander zu tun. Das Gegenteil aber ist der Fall; denn beide Begriffe, sowohl Heterosexualität als auch Homosexualität beinhalten nicht in erster Linie die Frage nach dem Intimleben, sondern umfassen die Frage nach der grundlegenden Identität einer Person. Deshalb lässt sich die sexuelle Orientierung eines Arbeitnehmers nicht einfach aus seiner Arbeitssituation ausblenden.

Studien haben ergeben, dass sich 81 % aller Homosexuellen im Erwerbsleben diskriminiert fühlen und dass 88 % von ihnen ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz zumindest teilweise verschweigen; denn eine Offenbarung würde ihrer Meinung nach ihr Arbeitsleben erheblich beeinträchtigen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 114 und S. 119).

Wer sich am Arbeitsplatz versteckt, lebt in Sorge vor Entdeckung. Im Verborgenen zu bleiben, bedeutet eine enorme Last für jeden Betroffenen, was sich sowohl auf die Leistungsfähigkeit als auch auf die Arbeitsqualität auswirken kann; sich aber offen zu bekennen, bringt nicht in jedem Fall Erleichterung, sondern birgt mitunter sogar Risiken in sich. Es könnten beispielsweise die Vorgesetzten, ohne dass sie dies aussprechen, mit zweierlei Maß messen und die beruflichen Aufstiegschancen vereiteln. An ablehnendes oder gar feindseliges Verhalten, ja sogar an Schikanen seitens der KollegInnenschaft als weitere Folgen müsste ebenfalls gedacht werden.

In Anbetracht solcher Schwierigkeiten überrascht es kaum, dass die meisten Arbeitgeber öffentlicher oder privater Provenienz das „Homosexuellenproblem“ lieber ignorieren. Homosexuelle MitarbeiterInnen werden nicht wahrgenommen, das Thema als nicht notwendig für die Arbeitswelt betrachtet. Verdrängung aber ist schädlich. Deshalb setzt sich die vorliegende Arbeit das Ziel,

1. die aktuelle Situation gleichgeschlechtlich orientierter Personen während ihrer Berufsarbeit zu beleuchten,
2. die Problembereiche Homosexueller am Arbeitsplatz aufzudecken und
3. Ideen zu entwickeln, damit die nicht leicht zu erzielende Normalität auch auf diesem Gebiet Schritt für Schritt erreicht werden kann.

Um den Leser für das Thema zu sensibilisieren und ihn zum besseren Verständnis der nachfolgenden Darstellungen zu führen, beginnt die Arbeit im zweiten Kapitel mit einer Einführung in die Geschichte der Homosexualität; denn erst dann lassen sich Zielstellung und Inhalt in der beabsichtigten Weise erfassen, wenn die historisch verwurzelten Ursachen heutiger Diskriminierung klar und deutlich aufgezeigt worden sind. Die jahrtausendlange Verfolgung Homosexueller hat zu einer abgrundtiefen Ablehnung in der Gesellschaft geführt, welche auch in der Gegenwart nur schwer aufzubrechen und bei weitem noch nicht überwunden ist.

Prägende Stützen der Repression waren dabei neben den Kirchen, Justiz und Medizin. Zu erinnern bleibt in diesem Zusammenhang, dass die Bundesrepublik Deutschland den § 175 StGB, der Homosexualität bei Männern unter Strafe stellte, erst 1994 vollständig abschaffte. Die Straffreiheit männlicher Homosexualität ist also zum jetzigen Zeitpunkt nicht älter als neun Jahre und zählt somit zur allerjüngsten Geschichte. Eine derart kurze Zeitspanne reicht nicht aus, um das kollektive Bewusstsein dahin gehend umzustimmen, dass homosexuelles Leben als normale Daseinsweise anerkannt wird. Zu lange wurde das Volk in dem Glauben erzogen, die mann-männliche Liebe sei ein Verbrechen.

Im Unterschied zu ehemaligen KZ-Häftlingen haben homosexuelle Männer, vereinzelt auch lesbische Frauen, die während der Nazibarbarei in Konzentrationslagern gefangen waren und dieses Martyrium überlebten, bis heute keine Entschädigung erhalten. Da nach der Befreiung vom Nationalsozialismus in Deutschland der Homosexuellenparagraph weiter bestehen blieb, konnten Schwule durchaus nicht befreit leben, sondern mussten sich weiterhin verleugnen. Noch bis Mitte der achtziger Jahre galt das Zusammenwohnen gleichgeschlechtlich orientierter Personen in der Bundesrepublik als sittenwidrig und berechtigte Vermieter, beiden zu kündigen (vgl. Bruns, 1996, S. 5). Entsprechend beklemmend gestaltete sich die Situation der Betroffenen am Arbeitsplatz. Nicht selten führte das Bekanntwerden homosexueller Veranlagung zum Verlust der Arbeitsstelle.

Die aufgezeigte Problematik lässt erahnen, warum zur Bewältigung des anstehenden Themas als Einleitung die Darstellung der Homosexualität in der Geschichte unumgänglich ist. Gleichzeitig erklärt eine solche Feststellung auch den notwendigen Umfang des Geschichtsabrisses.

Es schließt sich das dritte Kapitel "Homosexualität und Gesellschaft" an, welches die stigmatisierten Beziehungen des homosexuellen Menschen zur Gemeinschaft, seine Wahrnehmung durch MitarbeiterInnen und die Brüche seiner Berufsbiographie veranschaulicht. Dazu gehört das Coming-out, das bewusste Öffentlichmachen der eigenen sexuellen Orientierung, ein Prozess, der nicht ohne Folgen bleibt. Einerseits kann er durch eine Neudefinition das Selbstbewusstsein des gleichgeschlechtlich Orientierten stärken, andererseits besteht die Gefahr, dass sich infolge des Verlustes anerzogener Wertsysteme ein Gefühl der Minderwertigkeit oder Haltlosigkeit einstellt. All diese Schwierigkeiten spielen auch am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle, so dass auf ihre Darstellung in einem gesonderten Abschnitt vor den Kapiteln zur Arbeitsplatzsituation nicht verzichtet werden kann.

Die gegenwärtige Debatte um die juristische Gleichstellung von Lesben und Schwulen darf in der vorliegenden Arbeit ebenfalls nicht ausgeblendet bleiben, obwohl sich die rechtliche Situation in jüngster Zeit zunehmend liberalisiert hat. Eine völlige Gleichstellung steht dennoch in weiter Ferne, was nicht ohne Einfluss auf ihre Arbeitsplatzsituation ist. Deshalb befasst sich das vierte Kapitel mit der rechtlichen Situation gleichgeschlechtlich orientierter Personen unter besonderer Berücksichtigung der Gesetze, wel-

che unmittelbare Wirkung auf das Arbeitsleben ausüben. Da sich das Thema "Homosexualität und Recht" aber äußerst vielschichtig und weiträumig präsentiert, würde seine umfassende Darstellung den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Aus diesem Grunde geht die Untersuchung lediglich auf zwei Gesetzeswerke (Lebenspartnerschaftsgesetz, EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und einen Gesetzesentwurf (Antidiskriminierungsgesetz) ein, welche für die Arbeitsplatzsituation Homosexueller besondere Bedeutung besitzen.

Nachdem die ersten vier Kapitel die sozialen Lebensbedingungen aufzeigten, die infolge ihrer vielfältigen Verästelungen auch mit der Arbeitsplatzsituation Homosexueller verflochten sind, widmet sich das fünfte Kapitel ausschließlich und konkret der Arbeitswelt. Hierzu wird auf der Grundlage eingehender Literaturstudien eine Analyse zu dieser Thematik aus Sicht der gleichgeschlechtlich Orientierten erstellt, die sich in erster Linie auf die wissenschaftlichen Untersuchungen von Knoll/Edinger/Reisbeck und von Buba/Vaskovics bezieht. Auf die Forschungsergebnisse von Zillich geht die vorliegende Arbeit nur bedingt ein, da diese aufgrund der relativ weit zurückliegenden Erhebungszeiträume mit hoher Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Situation gleichgeschlechtlich orientierter Personen am Arbeitsplatz nicht widerspiegeln. Trotzdem wurden auch diese Arbeiten gesichtet und bei Bedarf mit eingearbeitet.

Die Untersuchungen von Knoll/Edinger/Reisbeck erfolgten im Auftrag des niedersächsischen Sozialministeriums am Institut für Psychologie - Sozialpsychologie der Ludwig-Maximilian-Universität München. Die Forscher gingen konkret der Frage nach: Wie erleben gleichgeschlechtlich orientierte Personen ihre Arbeitsplatzsituation? Mit welchen Belastungen ist die Arbeitssituation verbunden? Welche Möglichkeiten zur Verbesserung bestehen? Dazu gaben die Untersucher 17.000 Fragebögen aus, wovon 2522 zurückkamen, was einer Rücklaufquote von 14,8 % entsprach. Der Erhebungszeitraum lag im Jahre 1995, die Veröffentlichung erfolgte 1997 (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 89 ff.).

Die Studie von Buba/Vaskovics wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Justiz durchgeführt. Den Ausgangspunkt bildeten die Bemühungen der Europäischen Union, gesellschaftliche Minderheiten gleichzustellen und jede Art von Benachteiligungen wegen sexueller Orientierung abzubauen. Gleichzeitig kam man dem Wunsch des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages nach, die Diskussion um die Gleichstellung Homosexueller durch eine rechtstatsächliche Untersuchung auf eine sachlich fundierte Grundlage zu stellen (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 8). Buba und Vaskovics versandten hierzu 7200 Fragebögen, von denen etwa 2900 zurückkamen, was einer besonders hohen Rücklaufquote von 40 % entsprach. Finanzielle Gründe waren ausschlaggebend, warum nur 581 Fragebögen zur Auswertung kamen (vgl. ebenda, S. 28 f.). Die Erhebung fand 1998 statt, die Veröffentlichung zog sich bis 2001 hin.

Es bleibt anzumerken, dass eine repräsentative Stichprobe nur schwer möglich ist, da viele Homosexuelle immer noch ihre sexuelle Identität ge-

heim halten und nicht einmal in einer anonymen Befragung Auskünfte über ihr Leben geben wollen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 90) Weiterhin ist zu bedenken, dass die Zahlen aus Erhebungen der Jahre 1995 und 1997 stammen. In den letzten Jahren aber hat sich die Situation u.a. durch die Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetzes und durch eine stärkere Präsenz von Lesben und Schwulen in den Medien stark verändert, was vermuten lässt, dass die Gesellschaft liberaler mit dem Thema Homosexualität umgeht und somit auch die Benachteiligungen am Arbeitsplatz geringer geworden sein könnten. Um diese These zu stützen, wären weitere demoskopische Untersuchungen notwendig, die allerdings außerhalb des vorgegebenen Themas lägen.

Die Untersuchungen zur Arbeitsplatzsituation im nachfolgenden Kapitel 6 gehen im Vergleich zu Kapitel 5 den umgekehrten Weg und erforschen das gleiche Thema aus der Sichtweise der Betriebe. Im spezifischen Fall werden hier die Standpunkte sowohl des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt-Thüringen (LAA SAT) als auch des Arbeitsamtes Halle (AA Halle), der Arbeitsstelle des Verfassers, erfragt. Als Forschungsinstrument dieser eigenständigen Untersuchung bot sich das Experteninterview an, welches die Position der Personalverantwortlichen in den genannten Dienststellen zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen zu ermitteln am geeignetsten erschien.

In Folge dieser Vorgehensweise leistet die Diplomarbeit einen – wenn auch bescheidenen – Beitrag zur Erforschung der vorliegenden Thematik aus einer Perspektive, die bisher äußerst selten Berücksichtigung fand.

Ausgewertet werden die Interviewergebnisse in Kapitel 7 nach einem festen Algorithmus: 1. Interviewfrage. 2. Ergebnis. 3. Auswertung. Kapitel 8 zeigt in Berücksichtigung der Resultate Möglichkeiten für eine bessere Akzeptanz und damit Integration gleichgeschlechtlich orientierter Personen am Arbeitsplatz einschließlich von Regelungen auf, welche bereits bestehen. Die spezifischen Verhältnisse der Bundesanstalt für Arbeit stehen dabei im Mittelpunkt der Überlegungen. Kapitel 9 schließlich zieht das Fazit zu dieser Arbeit und beinhaltet die Schlussbetrachtungen.

2. Abriss zur vorrangig deutschen Geschichte der Homosexualität

2.1 Ursprünge der Homosexuellenverfolgung

Die Verachtung und Verfolgung gleichgeschlechtlich orientierter Personen in Europa geht in ihrem Kern auf das 13. Jahrhundert vor Christus zurück, jener Zeit, die heute für den Beginn biblischer Überlieferung angesehen wird (Die Heilige Schrift, Leipzig 1985, S. 15). Da die homosexuelle Liebe nicht der Fortpflanzung diene, sie deshalb eine Gefahr für die Gemeinschaft darstellte, verfehlte sie nach Meinung alttestamentlicher Schriften ihren Zweck und galt als todeswürdiges Unzuchtverbrechen (vgl. Levitikus 20,13). Gleichzeitig wollte sich das jüdische Volk vor benachbarten Religionen abschirmen, die homosexuelle Handlungen in Kultausübungen mit einbezogen. Während sich im 1. Jahrhundert die christliche Kirche zu institutionalisieren begann, übernahm sie vorbehaltlos die archaischen Verhaltensmuster gegenüber Homosexuellen (vgl. Römer 1,26 – 32). Der römische Kaiser Theodosius I. erklärte 380/381 das Christentum zur Staatsreligion und verschärfte zeitgleich sein Vorgehen gegen alle, die die schändliche Gewohnheit hatten, „sich in nichts mehr von Frauen (zu) unterscheiden“, indem sie „in Anwesenheit des ganzen Volkes den rächenden Flammen übergeben werden sollen, damit alle erkennen, dass das Wohnhaus der männlichen Seele allen heilig ist“ (vgl. Hergemöller, 1990, S. 15) Unter dem byzantinischen Kaiser Justinian I. erhielt im 6. Jahrhundert die spätantike Kaisergesetzgebung gegen die „Concubitores masculorum“ (Beischläfer von Männern) ihren Abschluss und im Zusammenhang damit eine weitreichende Komplettierung in dreifacher Hinsicht:

1. Erstellen einer Kausalbeziehung zwischen Sodomie (damalige Bezeichnung für Homosexualität) und Naturkatastrophe mittels Androhung göttlicher Racheakte
2. Bezeichnung des sodomitischen Handelns als dämonisch
3. Eröffnen eines willkürlichen Ermessensspielraumes bei der Befragung und Bestrafung der Delinquenten.

Da im Mittelalter Kaiser Justinian I. als Prototyp eines christlichen Imperators galt, übten seine antisodomitischen Strafbestimmungen im Zusammenhang mit ihren Begründungen eine äußerst starke Wirkung auf das Denken dieser Epoche einschließlich ihres juristischen Handelns aus (vgl. Hergemöller, 1990, S. 15 ff.).

Im Mittelalter beherrschte die konkurrierende Dualität kirchlicher und weltlicher Sphären das gesamte Rechtsleben. Anfangs betrachtete die Kirche die Bestrafung der Homosexualität als ihre ureigenste Domäne, wovon zahlreiche Bußbücher Zeugnis geben. Das änderte sich im 13. Jahrhundert. Jetzt sah es die Kirche als ihre Pflicht an, die Bestrafung Homosexueller in den weltlichen Gesetzeswerken fest verankern zu lassen.

Papst Innozenz III. und Kaiser Friedrich II. schufen im 13. Jahrhundert die rechtlichen Grundlagen für eine Ketzerinquisition, die auch auf Sodomiter

ausgedehnt wurde. Die Inquisition belegte Homosexualität jetzt mit der Todesstrafe. Die Verfolgungsrate stieg rasch an. (vgl. Hergemöller, 1990, S. 19 f.).

Zu Beginn der Neuzeit, unter Kaiser Karl V., verabschiedete 1532 der Regensburger Reichstag die sogenannte Carolina, eben jene „Peinliche Gerichtsordnung Kaiser Karls V. und des Heiligen Römischen Reiches“, welche gleichgeschlechtlich orientierte Menschen in ihrer Strafwürdigkeit Mördern gleichsetzte (vgl. van Dijk, 2001, S. 46). Dieses Gesetzeswerk, dass für das gesamte Heilige Römische Reich deutscher Nation galt und mit seiner Homosexuellenverfolgung an die Anti-Sodomie-Gesetze Justinians I. anknüpfte, blieb - mit unterschiedlicher Verbindlichkeit - etwa 300 Jahre in Kraft und sorgte im christlichen Abendland für eine Epoche grausamer Verfolgung homosexueller Menschen mit zahlreichen Hinrichtungen (vgl. Hergemöller, 1990, S. 22).

Erst gegen Ende des 18. Jahrhunderts löste sich das Strafrecht von den theologischen Rahmenvorstellungen. Im Geiste der Aufklärung schaffte man die Todesstrafe für Sodomie ab und wandelte diese in Arbeits- und Gefängnisstrafen um (vgl. Hergemöller, 1990, S. 26).

2.2 Homosexualität im deutschen Kaiserreich, in der Weimarer Republik und in der Zeit nationalsozialistischer Herrschaft

Jene Königreiche, Fürsten- und Herzogtümer, die sich ab 1871 zum Deutschen Reich vereinigten, verfahren vor der Reichsgründung sehr unterschiedlich mit der Bestrafung der gleichgeschlechtlichen Orientierung. Bayern und Elsaß-Lothringen bestrafte homosexuelle Betätigung nicht; Preußen sah dafür Zuchthaus, Prügelstrafe und Verbannung des Täters aus dem Ort des Verbrechens vor. In dem Königreich Württemberg und dem Herzogtum Braunschweig konnte widernatürliche Unzucht auf die „Klage des Beleidigten hin“ mit Gefängnisstrafe nicht unter 6 Monaten gehandelt werden. Das Königreich Hannover verwies 1854 wegen „widernatürlicher Unzucht“ den Juristen Karl Heinrich Ulrichs aus dem Staatsdienst. (Bei dem Abbruch der Juristenkarriere Ulrichs handelte es sich wahrscheinlich um die erste dokumentiert vorliegende Entlassung wegen Homosexualität.) Vor Gericht kam er dafür aber nicht. Ulrichs ließ sich wenig beeindrucken, entwarf 1865 die Satzung für einen Bund männerliebender Männer und forderte Straffreiheit für die Mann-männliche Liebe. Die Idee einer Homosexuellenorganisation war geboren (vgl. Herzer, 1990, S. 30 ff.).

In den anderen deutschen Staaten des 19. Jahrhunderts lässt sich bis in seine 50er Jahre ebenfalls eine Tendenz zur Strafminderung feststellen. Die regional verschiedenen Entwicklungen endeten, als mit der Gründung des Deutschen Reiches 1871 der § 175 Reichsstrafgesetzbuch (RStGB) geschaffen wurde. Der neue § 175 (Anhang 2) war inhaltlich dem § 143 des Preußischen Strafgesetzbuches nachgebildet worden und entsprach in seinen Grundzügen dem Gesetz, welches 1533 Kaiser Karl V. erlassen hatte. Die Führungsmacht Preußen konnte sich nicht entschließen, Homosexualität zu entkriminalisieren. Lediglich die weibliche Gleichgeschlecht-

lichkeit ließ man als unbedeutsam fallen, und an die Stelle der Todesstrafe für homosexuelle Handlungen trat die Gefängnisstrafe (van Dijk, 2001, S. 47). Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts verurteilten die Gerichte jedes Jahr zwischen 300 und 600 Männer nach § 175. Tausende wurden außerdem aus Angst vor Strafverfolgung und gesellschaftlicher Ächtung Opfer von Erpressung und Denunziation oder begingen Selbstmord (vgl. van Dijk, 2001, S. 47).

In der Zeit des Kaiserreiches kam eine medizinisch-psychiatrische Diskussion über das Wesen und die Entstehung von Homosexualität auf. Die Sexualwissenschaft deutete jetzt Homosexualität im Sinne der naturwissenschaftlich orientierten Medizin, wonach Gleichgeschlechtlichkeit einer Krankheit gleichzusetzen wäre und deshalb kein strafwürdiges Verbrechen sei. Demzufolge forderte die Mehrheit der Sexualforscher eine Abschaffung oder zumindest eine Modifizierung des Strafrechts. Sie konnten sich aber nicht durchsetzen. Insbesondere der Eulenburg-Prozess, in dem der Freund und Berater Kaiser Wilhelm II., Graf Philip zu Eulenburg, gleichgeschlechtlicher Handlungen beschuldigt wurde, löste in der Gesellschaft eine Welle antihomosexueller Stimmungen aus (vgl. Herrn, 1999, S. 18 f.).

Vor dem Hintergrund des Prozesses gegen Oskar Wilde 1895 in London gründete Dr. Magnus Hirschfeld am 15. Mai 1897 in Charlottenburg, damals bei Berlin, in seiner Wohnung zusammen mit dem Verleger Max Spohr, dem Juristen Eduard Oberg und dem Schriftsteller Max von Bülow die weltweit erste Organisation Homosexueller, genannt das Wissenschaftlich-humanitäre Komitee (WHK), welches das Ziel verfolgte, die Kriminalisierung gleichgeschlechtlicher Handlungen zwischen Männern abzuschaffen. Insgesamt reichte das WHK bis zum 1. Weltkrieg an das Preußische Justizministerium bzw. den Reichstag fünf Petitionen zur Revision des § 175 RStGB ein, die u.a. von dem Arbeiterführer und Politiker August Bebel, dem Schriftsteller Gerhart Hauptmann, dem Maler Max Liebermann, dem Juristen Ernst von Wildenbruch und von dem Rechtslehrer und Politiker Franz von Liszt unterzeichnet wurden. Der Ausbruch des 1. Weltkrieges jedoch verhinderte die Erarbeitung eines neuen Gesetzentwurfes für das Deutsche Strafgesetzbuch (vgl. Hergemöller, 1990, S. 76).

Der Sturz der Monarchie im November 1918 und die damit einhergehende Etablierung der bürgerlich parlamentarischen Demokratie sowie die Liberalisierungstendenzen in der Weimarer Republik ließen in den zwanziger Jahren neben den politisch agierenden Organisationen eine vielfältig aufgegliederte Schwulenbewegung entstehen: religiöse Gruppen, freimaureisch orientierte Logen, Wandergruppen, Jugendgruppen, Frauenabteilungen, Transvestitenclubs. Eine solche Vielfalt sollte es erst wieder in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts geben (vgl. Sternweiler, 1997, S. 13).

Am 30. August 1920 gelang unmittelbar nach der WHK-Generalversammlung eine vielversprechende Neuerung: Das Komitee ging mit der "Gemeinschaft der Eigenen" und dem kurz vorher entstandenen "Deutschen Freundschaftsverband" ein Bündnis ein "zum gemeinsamen Kampf"

fe um die gesetzliche und gesellschaftliche Anerkennung der Homosexuellen mit dem Ziele der Aufhebung des § 175" (vgl. Herzer, 1997, S. 84). Anlass für den Zusammenschluss war offensichtlich die anstehende Reform des Reichsstrafgesetzbuches, mit deren Hilfe die Abschaffung der Bestrafung von Homosexualität durchgesetzt werden sollte. Nach anhaltenden parteipolitischen Kontroversen wurde dann tatsächlich im Strafrechtsausschuss des Reichstages 1929 der Vorschlag zur Streichung des § 175 mit knapper Mehrheit verabschiedet (vgl. Herrn, 1999, S. 25). Zu einer Lesung des Entwurfes im Reichstagsausschuss kam es jedoch nicht mehr, da die Abgeordneten der NSDAP (Die NSDAP war eine der großen Gewinnerinnen der Wahlen zum 6. Reichstag 1932.) kein Interesse an einer Gesamtreform des Strafrechts hatten und dies verhinderten (vgl. Hergemöller, 1990, S. 102).

Nach der Ernennung Hitlers zum Reichskanzler im Januar 1933 begann für homosexuelle Menschen die brutalste Periode in der neueren Geschichte.

Im März 1933 ordneten die Nationalsozialisten die Schließung von Homosexuellenlokalen und die Einstellung der Homosexuellenzeitschriften an, im Mai plünderten sie das Institut für Sexualwissenschaft, um es anschließend zu schließen, Hirschfelds Bücher wurden neben denen von Freud und vielen anderen Autoren auf dem Berliner Opernplatz verbrannt. Im Oktober 1934 erhielten alle deutschen Polizeidienststellen die Anweisung, „eine Liste sämtlicher Personen anzufertigen, die sich homosexuell betätigt haben“. Die Homosexuellenorganisationen lösten sich auf, die Aktivisten stellten ihre Arbeit ein, sie wurden eingesperrt oder gingen ins Exil (vgl. Herrn, 1999, S. 31). Die Schwulenbewegung war zerschlagen.

1935 verschärften die Nationalsozialisten den § 175 und errichteten 1936 die „Reichszentrale zur Bekämpfung der Homosexualität und Abtreibung“ beim Geheimen Staatspolizeiamt (Gestapo) in Berlin (vgl. Herrn, 1999, S. 31). Mit der Einführung des Begriffs „Unzucht“ in den § 175 RStGB weiteten die Nationalsozialisten den Straftatbestand auf jegliche homosexuelle bzw. als homosexuell gewertete (!) Handlung aus, wonach bereits Blicke zur Verurteilung führen konnten, ohne dass es hierbei zu körperlichen Kontakten gekommen sein musste. Die Höchststrafe legte das Gesetz auf 10 Jahre Zuchthaus fest. Nachdem 1935 die neuen Schwulenparagraphen 175 und 175a in Kraft getreten waren, stieg die Zahl der wegen homosexueller Handlungen verurteilten Männer sprunghaft an. Verglichen mit den Jahren von 1931 bis 1933, in denen insgesamt 2319 Personen wegen Vergehen gegen den § 175 StGB vor Gericht standen, verzehnfachte sich knapp die Zahl der Verurteilungen in den ersten drei Jahren nach Verschärfung des Paragraphen: von 1936 bis 1938 wurden 22143 Personen verurteilt (vgl. Grau, 1990, S. 113)¹.

¹ Die Zahlen enthalten alle von Gerichten ausgesprochene Urteile, auch die Urteile auf Freispruch. Letztere lassen sich nicht getrennt ausweisen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die auf Freispruch erkennenden Urteile zahlenmäßig gering gewesen sind (Grau, 1990, S. 117).

Insgesamt verurteilte die nationalsozialistische Justiz 50.000 Männer wegen Homosexualität, ungefähr 10.000 von ihnen kamen in Konzentrationslager. KZ-Ärzte führten aufgrund der Pathologisierung dieser Sexualvariante Versuche zur Umpolung Homosexueller durch. Gebrandmarkt mit einem rosa Winkel auf der Häftlingskleidung waren Homosexuelle auch im KZ soziale Außenseiter, sie wurden den Strafkompagnien zugeteilt, hatten die härtesten Arbeitsbedingungen und die höchste Todesrate (vgl. Hergemöller, 1990, S. 114). Sogar viele der Mitgefangenen verachteten sie.

2.3 Gleichgeschlechtlich orientierte Menschen in der BRD vor der Wiedervereinigung

Nach Kriegsende änderte sich für Homosexuelle nichts, ihnen drohte aufgrund des weitergeltenden § 175 StGB (Anhang 2) weiterhin Verfolgung und Verurteilung, sie mussten erneut ihre sexuelle Orientierung verbergen. Die Bundesrepublik Deutschland, 1949 gegründet, übernahm unverändert den § 175 der verschärften Nazi-Fassung in das nunmehr gültige Strafrecht. Die Höchststrafe von 10 Jahren Zuchthaus blieb erhalten. Ehemalige KZ-Häftlinge mussten wiederum mit strafrechtlicher Verfolgung rechnen. In den Jahren 1950 bis 1965 wurden allein fast 45.000 Männer nach der NS-Fassung des § 175 verurteilt, was der Anzahl der in knapp 10 Jahren Nazi-Regime verurteilten Homosexuellen sehr Nahe kommt (vgl. Steinle, 1997 a, S. 196).

1953 trat die Bundesrepublik der Europäischen Menschenrechtskonvention bei. Sie entschied 1956, dass es nicht im Widerspruch zur Konvention stünde, „wenn ein demokratischer Staat zum Schutz von Gesundheit und Moral Strafbestimmungen gegen Homosexualität erlässt“ (vgl. Herr, 1999, S. 46). Ein Jahr danach, 1957, schloss das Bundesentschädigungsgesetz Homosexuelle von Wiedergutmachungsansprüchen aus. Aufgrund einer solchen Politik avancierte die Wiedergutmachung an den KZ-Opfern neben der Liberalisierung des § 175 zu einem Hauptziel der sich ab 1949 formierenden Homophilenbewegung. Vorbild blieb das einstige Vorgehen Magnus Hirschfelds, die Emanzipationsbestrebung wissenschaftlich zu legitimieren und publizistisch zu begleiten. Zahlreiche Gruppengründungen und Zusammenschlüsse folgten in den nächsten Jahren. Sie verfassten Eingaben und Protestnoten an die Mitglieder von Bundestag und Bundesregierung, in denen man auf die liberalere Gesetzgebung in den Niederlanden, der Schweiz und in Skandinavien verwies. Der Kinsey-Report, der 1954 in Deutsch erschien und der nachwies, dass 37 % der männlichen Bevölkerung in den USA homosexuelle Erfahrungen hatten, belebte erneut die Homosexuellendiskussionen. Auch der 1962 vorgelegte Entwurf für eine Gesetzesneuregelung verstärkte die öffentliche Debatte über Homosexualität. Allerdings erging noch 1965 die Weisung, dass alle mit dem § 175 StGB in Konflikt geratenen Beamten vom Dienst suspendiert werden sollten (vgl. Steinle, 1997 a, S. 196). Bundesjustizminister Gustav Heinemann plädierte 1967 für die Streichung des § 175. Schließlich änderte 1969 die Bundesrepublik (wohl auch als Reaktion auf die Strafrechtsreform in der DDR, vgl. Kapitel 2.4.) im Strafrechtsreformgesetz den

§ 175. Einvernehmliche sexuelle Akte zwischen erwachsenen Männern waren von nun an straffrei. Als „Schutzaltersgrenze“ für homosexuelle Handlungen wurde das 21. Lebensjahr eingeführt, das Schutzalter für Heterosexuelle dagegen lag bei 18 Jahren (vgl. Herrn, 1999, S. 49). Allerdings betonten die Sprecher aller im Bundestag vertretenen Parteien, dass Homosexualität nach wie vor moralisch verwerflich sei und homosexuelles Verhalten nicht gebilligt werde.

Nach der Liberalisierung des § 175 rückten neue Ziele für die Schwulenbewegung in den Vordergrund, vor allem Diffamierungen und Diskriminierungen galt es in allen Gesellschaftsbereichen zu bekämpfen, wozu auch die Demütigungen in der Arbeitswelt zählten (vgl. Theis, 1997, S. 279). Immer wieder hörte man von Schwulen, die wegen ihrer Homosexualität entlassen wurden. Allerdings wollten die Betroffenen mit ihren Problemen nicht an die Öffentlichkeit gehen. Als jedoch der Gemeindefürer Klaus Kindel wegen seines öffentlichen Auftretens als Schwuler von seiner Kirchengemeinde gekündigt wurde, bestand endlich Gelegenheit, an einem konkreten Fall die Unterdrückung im Berufsleben zu bekämpfen. Doch das Thema erwies sich in der Öffentlichkeit trotz weiterer Fälle als wenig tragfähig (vgl. Theis, 1997, S. 285).

Die Schwulenbewegung der siebziger Jahre verfolgte die Strategie, den Kampf auf der Straße fortzusetzen, um das Schwulsein öffentlich zu machen, was für Studenten ungleich leichter war als für Berufstätige (vgl. Sternweiler, 1997, S. 14). Die neuen Gemeinschaften, die sich gründeten, waren deshalb überwiegend Studentengruppen. Jetzt wandte sich die junge Generation von den bisherigen sexualwissenschaftlich geprägten Standpunkten bewusst ab, indem sie sich für eine offene Lebensweise der Homosexuellen einsetzte. Man wollte eine politische Gruppe sein, die sich von den herkömmlichen Schwulenorganisationen radikal unterschied. Rebellion, nicht Integration war angesagt. Die Studentenbewegung versuchte u.a. mit konservativen Moralvorstellungen aufzuräumen, erprobte neue Lebensweisen und brach sexuelle Tabus.

Im April 1972 fand in Münster die erste Schwulendemonstration in Deutschland statt (vgl. Theis, 1997, S. 281). Der Bundestag kam der entstandenen Situation in der Gesellschaft nach und beschloss 1973 die Neufassung des § 175. Die Schutzaltersgrenze bei sexuellen Kontakten zwischen Männern wurde von 21 Jahre auf 18 Jahre gesenkt; aber immer noch bestand ein Unterschied zu den Heterosexuellen. Dort lag die Grenze bei 16 Jahren (vgl. Herrn, 1999, S. 56). Das Bundesverfassungsgericht hielt die Ungleichheit der Schutzaltersgrenzen für mit der Verfassung vereinbar.

Bahnbrechend für mehr Akzeptanz unter der Bevölkerung war die erste umfassende empirische Untersuchung aller Lebensbereiche von Lesben und Schwulen, die Martin Dannecker und Reimund Reiche im Herbst 1974 unter dem Titel "Der gewöhnliche Homosexuelle" vorlegten. Diese soziologische Studie mit psychoanalytischem Erklärungsansatz beeinflusste auch die Diskussionen in der Schwulenbewegung und etablierte zusam-

men mit den Studien von Rüdiger Lautmann (Seminar: Gesellschaft und Homosexualität, 1977) die Homosexuellenforschung an bundesdeutschen Hochschulen (vgl. Theis, 1997, S. 290). Befreit von lähmenden Debatten und Flügelkämpfen entwickelte sich ab Mitte der siebziger Jahre bei vielen Lesben und Schwulen ein bisher nicht bekanntes Selbstbewusstsein, das in der „Neuen deutschen Homosexuellenbewegung“ seinen organisierten Ausdruck fand. Lesben und Schwule eroberten in der Folgezeit immer mehr neue Möglichkeiten für ihre Selbstdarstellung, wie homosexuelle Zeitschriften, homosexuelle Buchläden, homosexuelle Theaterstücke oder Volkshochschulkurse homosexuellen Inhalts.

1979 wurde das erste Schwulenreferat an der Freien Universität Berlin im Allgemeinen Studentenausschuss (AStA) etabliert. Doch trotz zunehmender gesellschaftlicher Toleranz fühlten sich große Teile der Bewegung immer noch als unterdrückte Minderheit (vgl. Theis, 1997, S. 287).

Zwischen 1983 und 1985 wurde Aids medienpolitisch zur Schwulenapokalypse hochstilisiert. Die Schwulen erkannten früh die mit Aids verbundenen Gefahren und reagierten darauf in großer Solidarität. Bundesweit gründeten sich Aids-Hilfen mit betont schwulem Engagement. 1986 avancierte die "Deutsche Aids-Hilfe" zum Dachverband und übernahm wichtige schwulenpolitische Aufgaben auf Bundesebene (vgl. Herrn, 1999, S. 60).

2.4 Gleichgeschlechtlich orientierte Menschen in der DDR

Die DDR setzte die Nazi-Fassung des § 175 außer Kraft und brachte die Fassung aus der Zeit vor dem Nationalsozialismus zur Anwendung (Anhang 2), die weniger Straftatbestände beinhaltete und liberaler war (vgl. Herrn, 1999, S. 36). Bereits 1946, vor Gründung der DDR, forderte der Mediziner Rudolf Klimmer die "Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes" auf, sich auch für Homosexuelle einzusetzen. Die Antwort aber war negativ, ebenso wie später die SED in der DDR die Frage nach Wiedergutmachung an homosexuellen KZ-Opfern negativ beschied (vgl. Steinle, 1997 a, S. 200). Rudolf Klimmer blieb dann auch in der DDR der unermüdlichste Verfechter für die Rechte Homosexueller und setzte sich mit Eingaben, Vorträgen und Publikationen für eine Reform des § 175 ein. 1957 legte er sein umfassendes enzyklopädisches Hauptwerk "Die Homosexualität als biologisch-soziologische Zeitfrage" vor, doch seine Bemühungen, das Buch in der DDR zu veröffentlichen, scheiterten (vgl. Steinle, 1997 a, S. 208).

1952 und auch 1957 schlug eine Kommission zur Erarbeitung von Entwürfen für ein neues Strafgesetzbuch die Entkriminalisierung „einfacher“ homosexueller Handlungen vor. Die Entwürfe wurden jedoch nicht in die juristische Praxis umgesetzt (vgl. Herrn, 1999, S. 42).

Ohne öffentliche Diskussion kam es 1968 überraschend zur Streichung des Homosexuellenparagraphen 175, die Schutzaltersgrenze für homosexuelle Handlungen (§ 151 StGB/DDR, Anhang 2) wurde von da an auf 18 Jahre festgelegt, die Schutzaltersgrenze für Heterosexuelle blieb bei 16 Jahren bestehen. Die „einfache“ Homosexualität war nun juristisch straf-

frei, wurde aber keinesfalls bejaht, sondern moralisch abgelehnt. Homosexuelle blieben deshalb in der Öffentlichkeit unsichtbar. Dagegen waren Homosexuellengruppen und Zeitschriften für Homosexuelle in der DDR bis 1988 faktisch verboten. Eine öffentliche Diskussion über Homosexualität wurde weitgehend verhindert.

1973 hatte sich die „Homosexuelleninitiative Berlin“ (HIB), die erste Homosexuellengruppe der DDR, in Ost-Berlin gegründet (vgl. Steinle, 1997 b, S. 294). Ziel der Gruppe war die gesellschaftliche Anerkennung Homosexueller, die Schaffung von Kommunikationsmöglichkeiten und die Aufklärung der Bevölkerung. Die HIB wurde aber 1978 verboten, weil die Aktivitäten der Gruppe ein ständig größer werdendes Publikum anzog. Eine solche Entwicklung blieb den Staatsorganen der DDR immer suspekt. 1982 etablierte sich dann trotzdem in den Räumen der Leipziger Evangelischen Studentengemeinde der "Arbeitskreis Homosexualität", dem bald weitere Arbeitskreise in 17 Städten folgten. Das Ministerium für Staatssicherheit war über die Vorhaben der Homosexuellengruppen und einzelner Homosexueller gut unterrichtet. Die Benennung der betreffenden Akten mit Bruder, Wärme, Detlef oder After Shave zeigt die homophobe Haltung der Verantwortlichen (ebenda, S. 297). Mitte der achtziger Jahre veränderte sich einiges. Es bildeten sich so genannte staatliche Gruppen, wie der "Sonntagsclub" in Berlin und die „Rosa Linde“ in Leipzig. Auch der wissenschaftlich-universitäre Bereich öffnete sich jetzt dem Thema Homosexualität, und die Medien befassten sich zögerlich mit dieser Zielgruppe (ebenda, S. 296).

Genauso unerwartet wie 1968 beschloss die Volkskammer der DDR am 14. Dezember 1988 die ersatzlose Streichung des § 151 StGB/DDR und damit die Entkriminalisierung homosexueller Handlungen zwischen Erwachsenen und Jugendlichen von 16 bis 18 Jahren (vgl. Steinle, 1997 b, S. 297). Am 30.06.89 erfolgte schließlich aufgrund des Volkskammerbeschlusses die ersatzlose Streichung des § 175 StGB/DDR. Von diesem Zeitpunkt an gab es in der DDR keine Homosexualitätsstrafgesetze mehr (vgl. Hergemöller, 1990, S. 160).

2.5 Homosexualität im wiedervereinigten Deutschland

Seit der Wiedervereinigung beider deutscher Staaten lebten die Schwulen in Ost und West unter verschiedenen Rechtsverhältnissen. Trotz unterschiedlicher Traditionen kam es aber zu gemeinsamen Aktionen gegen den in den alten Bundesländern immer noch bestehenden § 175, der schließlich nach 123 Jahren Gültigkeit 1994 endgültig gestrichen wurde.

Am 18.02.1990 konstituierte sich der „Schwulenverband in der DDR“ (SVD), der 4 Monate später in „Schwulenverband in Deutschland“ umbenannt wurde mit dem Anspruch, bundesweit aktiv zu werden. Die Aids-Hilfe DDR erhielt den Status eines Referats Ost der Deutschen Aids-Hilfe, und der westdeutsche Bundesverband Homosexualität beschloss für 1997 seine Auflösung, so dass der Schwulenverband in Deutschland (SVD) als einzige bundesweite Schwulenorganisation bestehen blieb. Dieser wurde auf Beschluss des 11. Verbandstag des SVD am 6/7.03.1999 zum "Les-

ben- und Schwulenverband in Deutschland" erweitert. Der SVD wird zum LSVD.

Die zentralen Themen der Schwulenbewegung beinhalteten von da an die rechtliche Anerkennung schwuler und lesbischer Paare (Lebenspartnerschaftsgesetz), die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes, Verbesserungen in der Aids-Politik und die Bekämpfung von Gewalt gegen Schwule (vgl. Herrn, 1999, S. 68).

Am 01.08.2001 trat das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) in Kraft. Mit seiner Einführung ist eine Grundsatzentscheidung gefallen, die gleichzeitig einen großen Erfolg schwul-lesbischer Bürgerrechtspolitik darstellt. Die rechtlich volle Anerkennung solcher Lebensgemeinschaften gelang aber noch nicht und steht auch angesichts der politischen Konstellation weiterhin offen. Die Weichenstellung einer akzeptierenden Grundhaltung in der breiten Öffentlichkeit ist gelegt, ein anderes Verständnis beginnt sich angesichts der geschlossenen Lebenspartnerschaften allmählich zu bilden. Der nächste Schritt wird die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sein; hier ist eine entsprechende EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Mussten in den 1970er und 1980er Jahren die Rechte für Schwule noch lautstark bei den Parteien und der Regierung eingefordert werden, gestalten heute offen schwule Abgeordnete in der Bundesregierung und in den Bundesländern Regierungspolitik mit, was einem Quantensprung gleichkommt.

3. Homosexualität und Gesellschaft

3.1 Stigma Homosexualität

Unter Stigma wird ein Makel verstanden, der an bestimmte körperliche oder geistige Besonderheiten einer Person (z.B. gleichgeschlechtliche Orientierung) oder an die Zugehörigkeit zu einer „Randgruppe“ (z.B. ethnische Minderheit) gebunden ist. Für die Mehrheit treten stigmatisierte Menschen beziehungsweise Gruppen als Fremde in Erscheinung. Die individuelle, aber auch gesellschaftliche Auseinandersetzung mit ihnen fällt schwer, und an die Stelle fundierten Wissens über sie tritt das Klischee, welches ein Sammelsurium von vermeintlichen Verhaltensweisen beinhaltet. Stigmatisierte Menschen und Gruppen stehen am Rande der Gesellschaft. (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 48 f.).

Obwohl Homosexualität zunehmend toleriert wird, ist diese Geschlechtsvariante in unserer Gesellschaft nach wie vor mit einem Stigma behaftet. Die Gesellschaft subsumiert unter dem Begriff Homosexualität zahlreiche Vorstellungen, welche in der Regel abwertend sind und folgende Aspekte beinhalten:

Abnormalität: Der Schwule gilt in Kleidung, Gang, Sprache und Gestik als effeminiert. Ihm schreibt man die Stereotypen weich, gefühlvoll und weibisch zu. In der Lesbe hingegen meint die Allgemeinheit das Maskuline zu entdecken. Sie gilt als grob, männlich, will keine Mutterrolle übernehmen und strebt eine berufliche Karriere an.

Gefährlichkeit: Dadurch, dass bei gleichgeschlechtlich orientierten Partnerschaften keine Kinder gezeugt werden können, sind Homosexuelle eine Gefahr für den Fortbestand der Gesellschaft. Nach der jüngst vom Vatikan geäußerten Auffassung würde Kindern, die von gleichgeschlechtlich orientierten Paaren adoptiert werden, Gewalt angetan, und diese würde ihre Entwicklung behindern (vgl. <http://www.sueddeutsche.de>, 31.07.2003).

Asozialität: Die Allgemeinheit glaubt zu wissen, dass der Sexualakt zwischen gleichgeschlechtlich orientierten Menschen nicht aus Liebe, sondern allein aus animalischer Lust erfolgt, wodurch die Auffassung entsteht, dass der typisch Homosexuelle völlig bindungslos lebt und äußerst viele flüchtige Beziehungen anstrebt.

Krankheit: Homosexualität gilt als krankhafte Form der Sexualität, als Perversion.

Die Einstellung zur Homosexualität wird sozial erworben. Ihre negativen Aspekte stellen nichts anderes als Vorurteile und Stereotypen dar. Vermutete oder bekannt gewordene Homosexualität wird deshalb immer wieder benutzt, um Zuverlässigkeit, um eine Eignung für bestimmte Funktionen zu verneinen, auch um Konkurrenten auszuschalten, um Personen abzuwerten oder ihnen zu schaden, weil einfach aus Neid, aus Bösartigkeit Schaden gestiftet werden muss und manche dabei meinen, an Homosexuellen können Frustrationen, eigene Unzulänglichkeiten unbeschadet ausagiert werden. Und tatsächlich, viel zu oft geht die Gesellschaft über

solche Vorkommnisse einfach hinweg. Wie wären sonst manche Ereignisse, die sich in der Öffentlichkeit abspielen, zu verstehen?

General Kießling wurde 1983/84 wegen angeblicher homosexueller Neigungen vom damaligen Verteidigungsminister Wörner vorzeitig in den Ruhestand versetzt, die Deutsche Krebshilfe kündigte Cornelia Scheel, als ihre Homosexualität bekannt wurde, der Fernsehentertainer Hans-Peter Kerkeling war nach seinem Outing für mehrere Jahre von den TV-Bildschirmen verschwunden, der Volksmusiker Patrik Lindner kämpft nach der Offenlegung seiner sexuellen Identität mit starkem Verkaufsrückgang seiner Tonträger. Jüngstes Beispiel ist Ole von Beust, der sich als Hamburgs Erster Bürgermeister vom Koalitionspartner Ronald Schill mit der angedrohten Bekanntgabe der ihm zugeschriebenen Homosexualität erpresst fühlte und diesen Vorgang öffentlich machte, ohne sich selbst zu outen. Aber es gibt auch Positives zu berichten. Wegen seines öffentlichen Outings als Schwuler, das der regierende Bürgermeister von Berlin Klaus Wowereit seinerzeit mit den Worten "Ich bin schwul und das ist gut so" vollzog, gilt dieser als Hoffnungsträger für Akzeptanz gegenüber Schwulsein. Die Reaktionen der Öffentlichkeit insbesondere in den genannten zwei Beispielen, die viel von sich reden gemacht hatten, waren erstaunlich positiv.

3.2 Homophobie

Im Duden „Fremdwörterbuch“ ist Homophobie als „krankhafte Angst vor und Abneigung gegen Homosexualität“ definiert. (Duden Fremdwörterbuch, 2001, S. 397)

Homophobie ist ein Ableger der Xenophobie, der gesteigerten Furcht vor allem, was sich anders, fremd oder nicht der Norm entsprechend darstellt. Manche Autoren sehen den Begriff „Phobie“ in diesem Zusammenhang als nicht richtig an und verwenden statt Homophobie den Ausdruck Heterosexismus, der anstelle des individuellen Aspektes die gesellschaftlich-ideologische Dimension betont, die jede nicht-heterosexuelle Form von Verhalten und Identität ablehnt und stigmatisiert. So lange die gleichgeschlechtliche Liebe von Teilen der Gesellschaft als etwas Fremdes oder Abnormes angesehen wird, muss allerdings weiter von Homophobie gesprochen werden als einer manifesten oder auch latenten Erscheinungsform der Xenophobie. Michael Bochow kommt in einer Repräsentativbefragung in Deutschland aus dem Jahr 1993 zu dem Ergebnis, dass ein Drittel der Bevölkerung als stark schwulenfeindlich, ein Drittel als nicht durchgängig schwulenfeindlich, aber keineswegs frei von ablehnenden oder klischeehaften Einstellungen, und ein Drittel als relativ frei von anti-homosexuellen Einstellungen eingestuft werden kann (vgl. Bochow, 1993, S. 97 ff. und Rauchfleisch, 1998, S. 73 f.)

Von Homophobie sind eher Männer als Frauen betroffen, da Schwule die patriarchalen Männerbilder stark in Frage stellen. Während niemand auf den Gedanken kommt, dass zwei junge Frauen, die sich an den Händen halten, lesbisch wären, führt dasselbe Verhalten bei zwei Männern sofort zu der Annahme, diese seien schwul. Ebenso denkt niemand, dass zwei

ältere Damen, die, ihre Arme untergehakt, spazieren gehen, lesbisch sind, wohingegen die gleiche Szenerie bei zwei älteren Herren Gedanken des Schwulseins hervorrufen dürften.

Obwohl sich heutzutage das Rollenbild des Mannes stark verändert hat und viele heterosexuelle Männer sich nicht mehr als „Macho“ sehen wollen, zählen doch noch Rivalität, berufliche Karriere und das Durchsetzen eigener Ziele auch mit einer gewissen Rücksichtslosigkeit zu so genannten männlichen Verhaltensweisen. Emotionen sollen möglichst nicht gezeigt werden. In schwulen Beziehungen spielen aber gerade Emotionen und Sensibilität, die sich in Zärtlichkeit, Erotik und Sexualität ausdrücken, eine stärkere Rolle, weshalb sich heterosexuelle Männer angesichts schwuler Lebensart in ihrem Selbstverständnis oftmals stark verunsichert fühlen. Aus dieser Verunsicherung heraus resultiert häufig eine antihomosexuelle Einstellung. Frauen hingegen fühlen sich durch die Aufweichung der traditionellen Männerrolle viel weniger in Frage gestellt, weshalb sie im allgemeinen weniger homophob reagieren.

Um die traditionellen, patriarchal geprägten Positionen aufzubrechen und durch eine Haltung zu ersetzen, die von Respekt und Akzeptanz gegenüber gleichgeschlechtlich orientierter Menschen geprägt ist, ist es notwendig, die Hintergründe der Homophobie zu analysieren, sie transparent zu machen und in die Öffentlichkeit zu tragen (vgl. Rauchfleisch, 1998, S. 75 f.).

3.3 Coming-out

Nachfolgende Episode ist es wert, am Anfang dieses Abschnittes geschildert zu werden.

„Wann hast du gemerkt, dass Du heterosexuell bist, und wann hast Du es Deinen Eltern gesagt?“, fragte Georg Ueker als Moderator des internationalen schwul-lesbischen Chorfestivals „Various Voices“, München 1997, auf der Bühne einen heterosexuellen Besucher. Der war derart verblüfft, dass er darauf keine Antwort wusste. So etwas Absurdes hatte ihn noch niemand gefragt.

Eine Problematik besonderer Art, worin sich gleichgeschlechtlich orientierte Personen von heterosexuellen Personen bezüglich ihrer Lebenslage und Lebensbedingungen primär unterscheiden, ist der Findungsprozess ihrer abweichenden sexuellen Identität. Vor dem Hintergrund einer sowohl latenten als auch offenen Homosexuellenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft können Lesben und Schwule sich nicht immer als Personen mit Kongruenz (Übereinstimmung) und Kontinuität (Stetigkeit, Fortdauer) verstehen, können nicht immer ihre lesbische bzw. schwule Sexualität integrieren, können nicht immer ein positives Selbstwertgefühl entwickeln oder sich der Anerkennung von Angehörigen, Freundinnen und Freunden sicher sein. Trotzdem stehen auch sie in ihrem Inneren vor der Forderung, sich als das zu erkennen, was sie sind.

Diese Findung der eigenen sexuellen Identität als Homosexueller wird Coming-out genannt. Das Coming-out umfasst einerseits einen innerpsy-

chischen Vorgang und andererseits eine soziale Dimension, bei der es darum geht, für sich die Homosexualität zu akzeptieren und sie schließlich auch in der Öffentlichkeit zu leben (Going Publik, vgl. Kapitel 3.3.3). Beide Dimensionen hängen eng miteinander zusammen und bedingen einander. Eine dem Coming-out vergleichbare Phase bleibt dem heterosexuell orientierten Menschen erspart (siehe Episode zu Beginn von Kapitel 3.3).

Sozialisierungen sind Prozesse, in denen ein Mensch in seiner sozialen Umwelt lernt, sich vorwiegend solche Verhaltensweisen anzueignen bzw. solche Einstellungen, Werte, Bedürfnisse usw. zu übernehmen, die den in dieser sozialen Umwelt anerkannten Wertvorstellungen entsprechen, Verhaltensweisen und Einstellungen aber abzubauen, die dazu im Widerspruch stehen. Da der Mensch ein soziales Wesen ist, verinnerlicht er die Wertvorstellung seiner Eltern und seiner „normalen“ Umgebung. Im homosexuellen Coming-out kollidiert jedoch das anerzogene Bewusstsein mit den inneren Empfindungen. Je stärker die Ablehnung der Homosexualität erlebt wird, desto schwieriger gestaltet sich in der Regel auch das Coming-out. Laut der Studie von Buba/Vaskovics gaben mehr als 90 % der Befragten an, dass die Phase des Coming-out für sie mit Problemen und Krisen verbunden war (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 42). Die Überwindung von Zweifeln, von Schuld- und Minderwertigkeitsgefühlen, von Ängsten und Unsicherheiten bezüglich der sich abzeichnenden Lebensumstände ist daher häufig ein mehrjähriger Prozess, der zum einen durch Verdrängung, zum anderen durch subjektive Gewissheit und schließlich durch die Entstehung eines schwulen Selbstbewusstseins gekennzeichnet ist.

3.3.1 Das innere Coming-out

Die Selbstwahrnehmung der eigenen Homosexualität, das Eingeständnis vor sich selbst, so zu sein und nicht anders, sowie das Erlangen einer Grundhaltung, welche die persönliche Homosexualität akzeptiert, wird inneres Coming-out genannt.

Das innere Coming-out beginnt meist in der Pubertät mit der Ahnung, schwul oder lesbisch zu sein. Es dauert oftmals mehrere Jahre und ist häufig mit einer Identitäts- und Lebenskrise verbunden. Bei fast 40 % der befragten Schwulen rief die Entdeckung der eigenen Homosexualität ausschließlich negative Gefühlszustände wie Einsamkeit, Rat- und Hilflosigkeit, Überforderung, Irritation oder Verunsicherung hervor (Buba/Vaskovics, 2001, S. 36). Aufgrund fehlender Informationen und der geringen Sichtbarkeit von Lesben und Schwulen in der Öffentlichkeit haben gleichgeschlechtlich orientierte Menschen im Coming-out kaum Vorbilder als Orientierungshilfen. Laut einer Studie der Berliner Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen, besitzen über 50 % der Jugendlichen keine oder nur negative Informationen über das Lesbisch- bzw. Schwulsein im allgemeinen (vgl. Schupp, 2001, S. 19).

Das Gefühl des Andersseins, des Nicht-Verstanden-Werdens und des Ausgeschlossen-Seins kann je nach dem Verhalten der Umwelt sehr unterschiedlich erlebt werden. Je stärker homophobe Einstellungen bei den

Eltern und im umgebenden sozialen Milieu ausgeprägt sind und je stärker an starren, traditionellen Geschlechterstereotypen und rigiden gesellschaftlichen und/oder kirchlichen Normen festgehalten wird, desto schwerer ist das innere Coming-out zu bewältigen. Die meisten schwanken dabei zwischen der Angst, zurückgewiesen zu werden, und der Hoffnung, sich endlich offenbaren zu können. Das innere Coming-out schließt mit der Gewissheit ab, homosexuell zu sein. Nur wenn über die eigene sexuelle Orientierung Sicherheit besteht, ist eine eindeutige Selbstbezeichnung als schwul oder lesbisch möglich; für viele ein entlastender und befreiender Zustand.

3.3.2 Das äußere Coming-out

Mit der Öffnung anderen gegenüber beginnt das äußere Coming-out. Die öffentliche Bekanntgabe erfordert allerdings die eigene Anerkennung und Identifikation als Lesbe bzw. Schwuler. Bis Lesben oder Schwule den Mut und die Gelegenheit finden, ihre Gefühle jemand anderem zu offenbaren und darüber zu sprechen, können wiederum Jahre vergehen, in denen die Betroffenen mit ihren Befindlichkeiten und Verunsicherungen alleine bleiben. Die Homosexuellen müssen nach dem inneren Coming-out erst lernen, mit dem Stigma Homosexualität umzugehen.

Erste Ansprechpartner sind häufig die Eltern, die für die Sozialisation der Betroffenen von vornherein eine große Rolle spielen. Eine Befragung von 217 Berliner Jugendlichen ergab, dass es nach dem inneren Coming-out häufig über ein Jahr dauert, bis die Betroffenen den Mut finden, den Eltern von ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung zu erzählen. Dabei erfahren sie sowohl negative als auch bejahende Reaktionen oder erleben, wie sich die Einstellung der Eltern selbst zu ihnen positiv entwickelt (vgl. Schupp, 2001, S. 35). Die Reaktionen im weiteren sozialen Umfeld verliefen überwiegend positiv, wobei nicht ausgeschlossen war, dass es auch zu negativen Reaktionen, wie Beschimpfungen und Kontaktabbrüchen kam (ebenda, S. 42).

Der lange Zeitraum zwischen innerem und äußerem Coming-out ist nur ein Hinweis auf die zahlreichen Probleme dieser Phase. In der Berliner Studie gaben die Jugendlichen meistens mehrere Probleme an, die dann zu einer Krise führten. Neben den Problemen mit den Eltern ist dies in erster Linie die Einsamkeit oder das Gefühl, mit niemanden über seine Gefühle sprechen zu können (ebenda, S. 69). Die Berliner Studie jedoch zeigte, dass die meisten Jugendlichen dann trotzdem zu einer positiven und selbstbewussten Einstellung fanden. Selbst in der Großstadt Berlin aber ließen die psychischen Belastungen in der Phase des Coming-out ein erschreckend hohes Ausmaß erkennen, das bis zu Suizidversuchen führte (ebenda, Vorwort, o.S.).

Nicht alle Lesben und Schwule gehen den letzten Schritt des äußeren Coming-out, viele halten ihre gleichgeschlechtliche Orientierung, insbesondere am Arbeitsplatz, geheim. Die Gründe sind vielschichtig: erwartete oder erlebte Diskriminierung, antizipierte und tatsächlich erfahrene Reaktionen der heterosexuellen Umwelt, negative Erfahrungen anderer Lesben

und Schwuler, Verlustängste, aber auch Unsicherheit bezüglich der eigenen Identität (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 35 f.). Durch den Druck von Außen oder das Verschweigen entstehen Beeinträchtigungen für den gleichgeschlechtlich Orientierten, die zu Krisen führen. Diese reichen von Depressionen, Minderwertigkeitsgefühlen, Einsamkeit, körperlichen Beschwerden und Selbstverachtung bis hin zu Selbstmordgedanken und -versuchen (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 43). Ein Suizidrisiko ist bei homosexuellen Jugendlichen laut der Studie des Berliner Senats "Sie liebt sie, Er liebt ihn" viermal so hoch, wie bei heterosexuellen Altersgenossen (vgl. Hofsäss, 2001, S. 83).

Insgesamt gesehen ist das äußere Coming-out ein lebenslanger Prozess, da sich die Umwelt und das Umfeld des Einzelnen ständig ändern. Auch wenn die Phase des äußeren Coming-out überstanden ist und die Lesbe, der Schwule mehr oder weniger offen lebt, stehen gleichgeschlechtlich orientierte Personen immer wieder vor der Frage, sich zu offenbaren oder eher Geheimhaltung zu wahren. Dies zeigt sich auch am Arbeitsplatz in der Bundesanstalt für Arbeit, wo ein Teamwechsel, eine Abordnung oder eine Versetzung zu neuen ArbeitskollegInnen führt und damit einhergehend immer wieder die Frage auftaucht: Sag ich es, sag ich es erst bei sich bietender, günstiger Gelegenheit oder sag ich es gar nicht?

3.3.3 Going Public

Zu dem Prozess des äußeren Coming-out gehört auch das so genannte Going Public. Gemeint ist, homosexuelle Lebensweisen nach außen hin sichtbar werden zu lassen, sich als Homosexueller in der Öffentlichkeit zu zeigen. Das Coming-out wird somit nicht ausschließlich als individueller Prozess gesehen, sondern auch als Interaktion zwischen Individuum, sozialem Umfeld und Gesellschaft.

Wie bereits erwähnt, ist die fehlende Sichtbarkeit von gleichgeschlechtlich orientierten Personen und das fehlende Wissen über sie einer der Hauptgründe für homophobe Einstellungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Eine weitere Möglichkeit, dies zu verändern, wäre, dass Heterosexuelle und Homosexuelle in näheren Kontakt zueinander kämen, wodurch sich Vorurteile revidieren ließen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 50). Das wird aber auf beiden Seiten oftmals durch Widerstände und Konflikte unterbunden.

Knoll/Edinger/Reisbeck kommen in ihren Studien zu dem Ergebnis, dass 85,5 % der Lesben und Schwulen es ermutigend finden, wenn Homosexuelle öffentlich erkennbar sind (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 140). Ein solches Ergebnis zeigt die große Bedeutung von Sichtbarkeit. Dennoch offenbaren sich nur wenige der gleichgeschlechtlich orientierten Personen am Arbeitsplatz.

„Warum sollte ich meine Homosexualität öffentlich machen?“ Diese Frage taucht immer wieder bei denjenigen auf, die sich am Arbeitsplatz nicht geoutet haben und dies auch nicht beabsichtigen. Doch warum haben sie sich nicht geoutet? Wahrscheinlich aus Angst vor Diskriminierungen oder

Repressalien. Die Angst vor negativen Reaktionen jedoch ist ein schlechter Ratgeber. Es bleibt zu bedenken, dass die gleichgeschlechtliche Orientierung ein Teil der Persönlichkeit ist, wie die Augenfarbe oder die Tatsache, ein Rechts- oder Linkshänder zu sein. Ein Coming-out am Arbeitsplatz ist sicherlich keine Garantie zum Glücklicherweise, dennoch ist es die einzige Chance, ein selbstakzeptiertes Leben zu führen und seine volle Leistungsfähigkeit einzubringen. Die Affäre um Hamburgs Oberbürgermeister Ole von Beust hat gezeigt, dass nicht geoutete homosexuelle Menschen erpressbar sind. Nur Offenheit schützt vor Denunziantentum. Wenn sich also Lesben und Schwule am Arbeitsplatz nicht zeigen, wird sich auch die homophobe Einstellung der ArbeitskollegInnen so schnell nicht ändern. Trotz dieser Argumente bleibt es nach wie vor eine individuelle Entscheidung, ob ein Going-Public-Prozess vollzogen werden soll oder nicht. (vgl. Kapitel 5.3) Letztendlich sollten auch hier die Arbeitgeber alle Voraussetzungen schaffen, um den Prozess des Going Public für gleichgeschlechtlich orientierte Personen am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

3.3.4 Outing

Als Outing wird das Bekanntmachen der Homosexualität durch Dritte verstanden. Dies ist eine sehr fragwürdige Form des Umgangs mit Homosexuellen; denn einerseits verletzt Outing das Persönlichkeitsrecht auf Selbstbestimmung in kaum vorstellbarer Weise, andererseits wird von Verfechtern des Zwangsouting das Verfahren als notwendig bezeichnet, um der Gesellschaft die Normalität des Andersseins vor Augen zu führen. Der offen homosexuelle Regisseur Rosa von Praunheim, der mit dem Film "Nicht der Homosexuelle ist pervers, sondern die Situation, in der er lebt" seinerzeit für großes Aufsehen sorgte, ist als Urheber des Outings bekannter Persönlichkeiten hervorgetreten, was - nach dem Verständnis des Verfassers völlig zu recht - einen Sturm der Entrüstung hervorgerufen hatte. Es ist aber andererseits nicht zu bezweifeln, dass die breite Öffentlichkeit angesichts des positiven Images der geouteten Personen zu einer akzeptableren Einstellung gegenüber Homosexuellen fand. Im Zusammenhang mit dem Fall Ole von Beust/Schill titelte dann auch der Stern in dem Artikel "Wie Schwule siegen - Brief an einen homosexuellen Spitzenpolitiker, der das öffentliche Bekenntnis scheut wie ehemals Ole von Beust - und nun aus dessen Scheitern lernen muss" (vgl. STERN, Nr. 36/2003, S. 56), dass der "Kampf der Schwulen ... noch nicht gewonnen (ist), aber sie werden siegen, wenn sie sich bekennen.". Diese Feststellung lässt sich auf die Situation am Arbeitsplatz so nicht übertragen, der Verfasser dieser Arbeit ist aber trotzdem davon überzeugt, dass es auch innerhalb des Personals der Bundesanstalt für Arbeit einige homosexuelle Personen geben dürfte, die mit der eigenen Offenlegung für ein besseres Verständnis Homosexuellen gegenüber werben könnten.

4. Ausgewählte Gesetzeswerke und Homosexualität in der gegenwärtigen Bundesrepublik Deutschland

4.1 Lebenspartnerschaftsgesetz und Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz

Eine fundamentale Verbesserung der rechtlichen Situation von Lesben und Schwulen hinsichtlich ihrer auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften schuf das „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften: Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG)“. Hier entstand für lesbische und schwule Paare ein neues familienrechtliches Institut – die eingetragene Lebenspartnerschaft. Das neue Gesetz hilft, Homosexualität sichtbar zu machen und die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen in der Gesellschaft zu fördern. Bevor es aber am 01.08.2001 in Kraft treten konnte, musste allerdings ein anhaltender Kampf gegen Widerstände, insbesondere aus den Reihen der CDU/CSU, geführt werden.

Die ablehnende Haltung der unionsgeführten Bundesländer und die Gewissheit, dass das Gesetz sonst im Bundesrat scheitern würde, führte dazu, dass das Gesetzesvorhaben in zwei Gesetzeswerke aufgesplittet wurde, in das Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG), welches die Führung eines Lebenspartnerschaftsnamens, die Unterhaltspflichten, das Erbrecht, das Mietrecht, das Ausländerrecht und das Zeugnisverweigerungsrecht regelt und das der Zustimmung des Bundesrates nicht bedurfte, sowie in das Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz (LpartErgG), welches Regelungen zum standesamtlichen Verfahren, zum Steuerrecht, zum Beamtenrecht, zum Sozialversicherungsrecht und zum Sozialhilfegesetz beinhaltet und der Zustimmung des Bundesrates bedarf.

Gegen das Lebenspartnerschaftsgesetz hatten Bayern und Sachsen mittels Eilanträge versucht, sein Inkrafttreten zu verhindern, was aber das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 18. Juli 2001 ablehnte.² Zusätzlich erhoben die unionsgeführten Bundesländer Bayern, Sachsen und Thüringen Verfassungsklage gegen das Lebenspartnerschaftsgesetz. Nach ihrer Auffassung verbiete der im Grundgesetz verankerte Schutz von Ehe und Familie eine Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft. Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe stellte jedoch fest, dass der besondere Schutz der Ehe in Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes den Gesetzgeber nicht daran hindern darf, für die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft Rechte und Pflichten vorzusehen, die denen der Ehe gleichen oder nahe kommen. Dies hätte zur Konsequenz, dass eine volle Gleichstellung verfassungsrechtlich möglich wäre. Am 17. Juli 2002 wurde das Lebenspartnerschaftsgesetz für verfassungsgemäß und damit mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt.³

² BVerfG, 1 BvQ 23/01 vom 18.7.2001, Absatz-Nr. (1 - 36), <http://www.bverfg.de>

³ BVerfG, 1 BvF 1/01 vom 17.7.2002, Absatz-Nr. (1 - 147), <http://www.bverfg.de>

Das Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz ist ebenfalls vom Bundestag beschlossen worden, fand aber in dem von CDU/CSU dominierten Bundesrat keine Mehrheit. Der Bundestag rief daraufhin den Vermittlungsausschuss an, um die strittigen Punkte erneut zu verhandeln. Ob, wie und wann eine Einigung über das Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz erzielt werden kann, ist unter den gegenwärtigen politischen Konstellationen nicht absehbar. SPD und Bündnis 90/Die Grünen vereinbarten in ihrem Koalitionsvertrag, dass auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes das Lebenspartnerschaftsgesetz überarbeitet und ergänzt werden muss (Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetz). Da LebenspartnerInnen vor allem im Besoldungs- und Versorgungsrecht sowie im Steuerrecht immer noch im Vergleich zu Eheleuten ungleich behandelt werden, ist eine erneute Vorlage des Lebenspartnerschaftsergänzungsgesetzes vor dem Bundesrat notwendig, um die hier vorhandene Diskriminierung gleichgeschlechtlich orientierter Personen abzubauen (vgl. <http://www.lsvd.de/lpartg/index.html>, 15.09.2003).

Nach den jüngsten Äußerungen aus dem Vatikan sieht es für eine Zustimmung im Bundesrat insbesondere durch die unionsgeführten Länder wohl nicht gut aus. Die vatikanische Glaubenskongregation unter Leitung des deutschen Kardinals Joseph Ratzinger hatte am 31.07.2003 in einer offiziellen Note mit dem Titel „Erwägungen zu den Entwürfen einer gesetzlichen Anerkennung der Lebensgemeinschaften zwischen homosexuellen Personen“ ihre traditionelle Ablehnung der Homosexualität „als schädlich für die Entwicklung der menschlichen Gesellschaft“ bekräftigt. Insbesondere wandte sie sich in diesem Schreiben gegen die rechtliche Gleichstellung homosexueller Partnerschaften mit der Ehe zwischen Mann und Frau. „Es gebe keinerlei Grundlage dafür, Verbindungen von Homosexuellen mit Gottes Willen von Ehe und Familie zu vergleichen“, heißt es darin und weiter, „Abweichendes Verhalten dürfe nicht zum gesellschaftlichen Modell werden, indem es auf die gleiche Ebene mit der traditionellen Ehe gestellt werde. Es sei etwas vollkommen anderes, das Böse zu tolerieren oder es gesetzmäßig gutzuheißen“. Außerdem forderte der Vatikan in diesem Schreiben alle katholischen Politiker in der Welt auf, ihren Widerstand gegen gleichgeschlechtliche Beziehungen klar und öffentlich auszudrücken sowie gegen entsprechende Gesetzesvorhaben zu stimmen. Das bedeutet ein massives Einmischen in die Politik, was dem Vatikan in keiner Weise zusteht. Während bei der CDU/CSU Stimmen für und gegen die Homosexuellen-Erklärung des Vatikan laut werden, lehnen alle anderen Parteien dieses Papier einstimmig ab (vgl. <http://www.sueddeutsche.de>, 31.07.2003).

Den Abbau der Ungleichbehandlung unterstreicht auch das Votum des EU-Parlaments vom 04.09.2003. Alle Mitgliedstaaten werden in einer Resolution dazu aufgefordert, „jede Diskriminierung zu bekämpfen, unter der Homosexuelle insbesondere im Bereich des Rechts auf Eheschließung und bei der Adoption von Kindern noch immer leiden.“ (vgl. <http://www.lsvd.de/recht/index.html>, 15.09.2003).

4.2 EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Seit Dezember 2000 ist die „Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ in Kraft, nach der u.a. auch Lesben und Schwule vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt werden sollen. Es war ein bedeutender Akt, als sich alle 15 Mitgliedstaaten der EU einstimmig auf die Richtlinie 2000/78/EG verständigten. Ihre Umsetzung hat bis zum 2. Dezember 2003 zu erfolgen. Die Regierungsparteien der Bundesrepublik Deutschland vereinbarten dazu in ihrem Koalitionsvertrag, im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes eine „sinnvolle und anwenderfreundliche Lösung für die betriebliche Praxis“ zu erstellen (vgl. <http://www.lsvd.de/recht/index.html>, 15.09.2003).

Gemäß Artikel 1 der Richtlinie 2000/78/EG besteht ihr Zweck in der Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet gemäß Artikel 2, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer der in Artikel 1 der Richtlinie genannten Gründe geben darf. Die Richtlinie gilt gemäß Artikel 3 für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Sie bezieht sich auf die Einstellung und den Zugang zu einem Beruf, umfasst den beruflichen Aufstieg, die Aus- und Weiterbildung, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören. Die in der Richtlinie gewählte Formulierung „sexuelle Ausrichtung“ korrespondiert mit dem im deutschen Recht zunehmend sich durchsetzenden Begriff „sexuelle Identität“.

Die Umsetzung der EU-Richtlinie hat beispielsweise Auswirkungen auf das öffentliche Dienstrecht (u.a. Bundespersonalvertretungsgesetz (BpersVG), Bundesbeamtengesetz (BBG), Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)), auf das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) und auf das Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG). Aufgrund der Richtlinie ist § 75 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bereits um das Merkmal der „sexuellen Identität“ ergänzt worden. Gleiches muss beim Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 67 Satz 1), beim Bundesbeamtengesetz (§ 8 Absatz 1 Satz 2) und beim Beamtenrechtsrahmengesetz (§ 7) geschehen. Die EU-Richtlinie schreibt auch zwingend vor, dass Lebenspartner mit Ehegatten im Beamtenrecht (Familienzuschlag, Beihilfe, Pensionen) und im Arbeitsrecht (Ortszuschlag, Beihilfe, Betriebsrenten) gleichgestellt werden müssen (vgl. <http://lsvd.de/lpartg/index.html>, 15.10.2003).

Nach einer fristgerechten Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht sieht es zur Zeit aber nicht aus. Hier sind insbesondere die Gewerkschaften und die Personalvertretungen aufgefordert, sich aktiv für ihre Umsetzung einzusetzen.

4.3 Antidiskriminierungsgesetz

Diskriminierung, Herabsetzung und Entwürdigung von Menschen sind Gift für das gesellschaftliche Zusammenleben. Auch in unserer offenen, liberalen Gesellschaft kommt es immer wieder zu Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, wegen einer Behinderung, aus Gründen der Religion, des Geschlechts oder der sexuellen Identität. Alle Diskriminierungen zusammen haben eine gemeinsame Wurzel, die in der allgemeinen Tendenz liegt, Menschen, die anders sind als die Mehrheit, abzulehnen und auszugrenzen (Bruns, 1996, S. 12 f.). Mit einem Antidiskriminierungsgesetz soll deshalb die Gleichbehandlung u.a. von Lesben und Schwulen in allen Rechtsgebieten sichergestellt werden. Dazu gehört auch ein Verbandsklagerecht, das Betroffenen die Möglichkeit gibt, über Verbände und Gewerkschaften eine Klage einzureichen, um die Verfolgung ihrer Rechte durchzusetzen. Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78/EG muss den Verbänden gem. Artikel 9 Absatz 2 eine solche Möglichkeit eingeräumt werden.

Vor dem Hintergrund entsetzlicher Erfahrungen in geschichtlicher Zeit erscheint die Aufnahme spezieller Diskriminierungsverbote bezüglich der sexuellen Orientierung auch im Grundgesetz als dringend geboten. So wäre Artikel 3 Absatz 3 durch den Satz zu erweitern, dass niemand wegen seiner sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden darf, und Artikel 4 Absatz 1 müsste um das unverletzliche Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ergänzt werden. Der Entwurf der „EU-Grundrechte-Charta“ sieht in Artikel 21 ein solches Verbot der Diskriminierung wegen sexueller Ausrichtung ausdrücklich vor.⁴ Dennoch liegt eine entsprechende Grundgesetzänderung hierzulande noch immer in weiter Ferne, obwohl die Landesverfassungen Brandenburgs (Artikel 12), Berlins (Artikel 10) und Thüringens (Artikel 2) bereits solche Diskriminierungsverbote aufgrund sexueller Orientierung enthalten (vgl. Wetz, 2001, S. 106). Brandenburg, Bremen, Hamburg und Niedersachsen haben Diskriminierungsverbote im öffentlichen Dienstrecht um das Kriterium der sexuellen Identität (bzw. Orientierung) ergänzt. Zwei Länder gingen sogar noch weiter und haben eigene Gesetze verabschiedet: das Saarland mit dem „Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung Homosexueller“ und Sachsen-Anhalt mit dem „Gesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Lesben und Schwulen“ (vgl. <http://www.lsvd.de/recht/index.html>). Ein eigenständiges Antidiskriminierungsgesetz auf Bundesebene würde aber zu mehr Rechtsklarheit und zu einer leichteren Durchführung führen.

Laut einer Meinungsumfrage von „Emnid“ befürworten 65 % der Bevölkerung, dass Homosexuelle durch ein Gesetz vor Benachteiligungen geschützt werden (vgl. <http://www.lsvd.de/recht/index.html>). Bei Lesben und

⁴ Artikel 21

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

Schwulen findet die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes, welches unter anderem jegliche Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität verbietet, verständlicherweise noch größeren Zuspruch. 95 % der gleichgeschlechtlich Orientierten stimmen nach der Umfrage von Buba/Vaskovics der Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes zu (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 132).

Durch die Schaffung eines solchen Gesetzes würde der Staat ein noch deutlicheres Signal zur Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen setzen, und homosexuelle Menschen würden dann vermehrt als „normal“ und der Gesellschaft zugehörig angesehen werden. Lesben und Schwule könnten selbstbewusster und selbstverständlicher ihre Identität leben und besser am gesellschaftlichen Leben teilnehmen (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 143).

Die Probleme am Arbeitsplatz würden sich für sie drastisch verbessern, und sie könnten unter den gleichen Bedingungen schaffen, wie die anderen auch. Normalität als Arbeitsbedingung wäre für sie keine Illusion mehr.

5. Gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz

5.1 Berufsbiographie

Ein Klischee, das weit verbreitet ist, behauptet, dass Schwule hauptsächlich als Friseure, Floristen, Dekorateure, Modeschöpfer oder Tänzer tätig sind und sich verstärkt im Hotel- und Gaststättengewerbe wiederfinden. Knoll/Edinger/Reisbeck kommen aber in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass der Prozentsatz von Lesben und Schwulen in den genannten „Klischeeberufen“ zu gering ist, als dass man daraus entsprechende Rückschlüsse ziehen könnte (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 27). Natürlich sind in einigen Berufsfeldern die Möglichkeiten größer, die eigene Homosexualität problemloser zu thematisieren, als dies in „klassischen“ Frauen- oder Männerberufen der Fall ist. Eine Einteilung in homosexuellenfreundliche oder homosexuellenfeindliche Branchen lässt sich aber nicht vornehmen.

Lesben und Schwule spüren laut der Studie von Knoll/Edinger/Reisbeck mit etwa 15,88 Jahren zum ersten Mal, dass sie homosexuell sein könnten, die Berufswahl erfolgt durchschnittlich im Alter von 22,15 Jahren. Man müsste also meinen, dass die Homosexualität bei der Berufswahl Berücksichtigung findet. Das dies nicht so ist, zeigt die Anzahl von 69,5 % der Befragten, die angeben, die Berufswahl hatte nichts mit ihrer Homosexualität zu tun (vgl. ebenda, S. 102). Auch Zillich kommt in seiner Untersuchung zum gleichen Ergebnis (vgl. Zillich, 1988, S. 115). Bei der Wahl des Arbeitsgebietes werden Interesse für die Tätigkeit, Selbständigkeit, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, als Hauptauswahlkriterien genannt. Der Aspekt, in einem homosexuellenfreundlichen Klima einen berufswahlentscheidenden Faktor zu sehen, spielt nur bei etwa 10 % der Lesben und Schwulen eine Rolle und ist somit relativ unwichtig. Ursache dafür ist die von vielen gleichgeschlechtlich Orientierten vertretene Auffassung, sexuelle Orientierung und Berufsleben haben nichts miteinander zu tun. Außerdem meinen sie, dass man die Berufswahl gegenüber seiner Umwelt – den Eltern, Verwandten, Freunden, Bekannten – legitimieren müsse, was zwangsläufig mit einem Coming-out verbunden wäre. Hinzu kommt, dass die während der Berufswahl noch jungen Homosexuellen befürchten, durch einen z.B. für Männer untypischen Beruf (Visagist) wesentliche Bereiche ihres sozialen Umfeldes zu verlieren. Deshalb fügen sie sich dem gesellschaftlichen Druck und wenden sich entgegen dem eigenen Berufswunsch einem geschlechtsspezifischen Beruf zu. In der Literatur spricht man in diesem Zusammenhang von der „Kompensations- oder Ausgleichsthese“, die besagt, dass Lesben und Schwule in der Phase der Berufswahl ihre gesellschaftliche Randstellung durch die Wahl eines gesellschaftlich akzeptierten Berufes auszugleichen versuchen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 94).

Diejenigen Lesben und Schwulen, die ihren Beruf in der Hoffnung auf ein unterstützendes, homosexuellenfreundliches Klima gewählt haben, wandten sich eher Berufen im Sozial- und Dienstleistungssektor zu. Zwar führt

der Wunsch, in einer diskriminierungsfreien Umgebung zu arbeiten, zu einer gewissen Vorauswahl von Berufsfeldern, tatsächlich aber treten auch hier Diskriminierungen genauso stark auf, wie in anderen Beschäftigungen. Dennoch zeigte sich, dass die Gruppe, die bei der Berufswahl ein möglicherweise homosexuellenfreundliches Klima berücksichtigte, später im Beruf mit ihrer Tätigkeit und dem Klima am Arbeitsplatz wesentlich zufriedener war als diejenigen, denen ein homosexuellenfreundliches Klima bei ihrer Berufswahl nicht wichtig erschien (vgl. ebenda, S. 26 ff.).

Die Teilnehmer an der Studie von Knoll/Edinger/Reisbeck setzten sich zu 45,9 % aus Angestellten, zu 13,3 % aus leitenden Angestellten und zu 7,4 % aus Beamten des gehobenen oder höheren Dienstes bzw. zu 2,8 % aus Beamten des einfachen oder mittleren Dienstes zusammen (vgl. ebenda, S. 93). Es erwies sich, dass Lesben und Schwule insbesondere im Bereich der sozialen oder der geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie in Berufen, die einen hohen Ausbildungsstand oder den Umgang mit anderen Menschen zum Schwerpunkt haben, prozentual stärker vertreten sind, als in handwerklich-technischen Berufen. Lesben und Schwule sind also in Arbeitsgebieten, in denen der Betriebsgewinn nicht an erster Stelle steht, wie in sozialen Einrichtungen oder im öffentlichen Dienst, deutlich stärker vertreten, was damit begründet wird, dass in diesen Bereichen das Arbeitsklima eher von Zusammenarbeit und weniger von Konkurrenzstreben geprägt ist (vgl. ebenda, S. 35 ff.).

Oftmals arbeiten Lesben und Schwule auf eine Führungsposition hin (44,9 % der Befragten), weil sie glauben, eine hierarchisch höhere Position biete ihnen einen gewissen Schutz vor Diskriminierungen (vgl. ebenda, S. 66). Das Streben nach Spitzenleistungen könnte aber auch als Zeichen für eine hohe Motivation und eine überdurchschnittliche Leistungsorientierung gelten, mit der die gleichgeschlechtlich orientierte Person ihr als Manko empfundenenes Anderssein auszugleichen versucht (vgl. ebenda, S. 53).

Knoll/Edinger/Reisbeck erforschten, dass sich nur knapp 50 % der Befragten sicher sind, in keinem anderen als den momentan ausgeübten Beruf tätig sein zu wollen. Etwa 30 % könnten sich eine andere Berufssparte als Betätigungsfeld vorstellen, wobei ein größeres soziales oder künstlerisches Engagement angestrebt wird, hingegen aber Status oder Einkommen keine wichtigen Gründe dieser Veränderungswünsche darstellen (vgl. ebenda, S. 64).

Manche Arbeitgeber scheinen für gleichgeschlechtlich orientierte Personen von vornherein auszuschneiden, weil sie als potentiell diskriminierend eingeschätzt werden. So gaben 17 % der Befragten an, sich bei bestimmten Arbeitgebern aufgrund ihrer sexuellen Identität nicht zu bewerben. Dies waren in erster Linie Institutionen unter kirchlicher Trägerschaft sowie klassische „Männerbünde“, wie Bundeswehr und Polizei. Dass diese Einschätzung real ist, zeigt die Existenz von entsprechenden Netzwerken (siehe Anhang 3), wie Homosexuelle und Kirche (HuK), Arbeitskreis ho-

mosexueller Angehöriger der Bundeswehr (ahsab), Verein lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (VelsPol) (vgl. ebenda, S. 113).

5.2 Das Thema Homosexualität am Arbeitsplatz

In den meisten Betrieben wird das Thema Homosexualität tabuisiert oder für die Arbeitssituation und das Arbeitsklima als unwichtig erachtet. Man sagt, dass das Sexualleben Privatsache sei und den Betrieb nicht zu interessieren habe. Deshalb sollte es nicht in die Arbeitssituation eingebracht werden (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 69 ff.). Unter einer solchen Sicht werden wesentliche Aspekte übersehen. Die erste Fehleinschätzung beinhaltet, Sexualität hätte nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun. Doch der Arbeitsplatz stellt nach wie vor eine der wichtigsten sozialen Kontaktstellen dar und gilt insbesondere für heterosexuelle ArbeitnehmerInnen nicht umsonst als größter "Heiratsmarkt".

Soziale Kontakte in der Arbeitssituation sind geprägt vom Austausch privater Informationen. Die Umsetzung dieser Bedürfnisse geschieht zum Teil nonverbal (Ehering, Bilder auf dem Schreibtisch), zum großen Teil jedoch verbal durch Gespräche in oder am Rande der Arbeitssituation. Zwar ist die Konversation meist nicht sehr tiefgehend („small talk“), liefert aber wichtige Indizien für den fortwährenden Prozess von Identifikation und Abgrenzung, von Nähe und Distanz.

Gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen müssen Informationen über Kino- und Lokalbesuche, Urlaubsorte und Urlaubsbegleitung, Freunde und Bekannte, über alles, was eine arbeitsbegleitende Plauderei ausmacht, zensiert wiedergeben, wenn das Privatleben „neutral“ bleiben soll. Nach Knoll/Edinger/Reisbeck erzählen zwar 57,6 % der Lesben und Schwulen von ihrem Privatleben, wobei sie sich jedoch nur einem kleinen Personenkreis offenbaren (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 124). Für das weitere soziale Umfeld bleibt dann oft nur die Wahl zwischen Unwahrheit, Unklarheit oder Verweigerung. KollegInnen, die über ihr Privatleben nichts erzählen, werden als außenstehend wahrgenommen, Gerüchte entstehen, die nicht selten auf eine mögliche Homosexualität abzielen.

Zum Zweiten wird mit dem Begriff „sexuelle Identität“ oder „sexuelle Orientierung“ in der Regel auch die Sexualität an sich assoziiert, worunter die Befriedigung der sexuellen Bedürfnisse bzw. die geschlechtliche Vereinigung verstanden wird. Reden über schwules Leben wird daher als peinlich und unpassend bewertet, während heterosexuelle Informationen (z.B. Ehefrau, Kinder) als nicht-sexuell interpretiert werden (vgl. Maas, 1996, S. 110). Diese Einschätzung bestärkt das Klischee, wonach Homosexualität primär durch Sexualität bestimmt sei. Natürlich hat die sexuelle Orientierung etwas mit Sexualität zu tun, ist jedoch nicht mit ihr identisch. Homo- oder Heterosexualität ist ein Identitätsanteil, der auch nicht-sexuelle Bereiche mitbestimmt und daher in der Arbeitssituation nicht einfach ausgeblendet bleiben kann (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 19 ff.).

Auf die Frage, ob die eigene Homosexualität Thema in den Unterhaltungen am Arbeitsplatz sein soll, antworten Lesben oder Schwule sogar selbst häufig mit dem Einwand, man müsse über seine Homosexualität nicht reden, denn „die Heterosexuellen erzählen ja auch nicht, was sie im Bett machen“. Von den Betroffenen wird also selbst keinesfalls bedacht, dass das Thema Homosexualität nicht in erster Linie die Veröffentlichung sexueller Präferenzen beinhaltet, sondern – wie bei Heterosexuellen auch – ein wesentlicher Teil der eigenen Persönlichkeit und des Lebensstils ist (vgl. ebenda, 1997, S. 58). Die Entscheidung, über die eigene Homosexualität zu reden, ist dabei nicht nur von den Bedürfnissen der Betroffenen abhängig, sondern wird oft vom Aufdeckungsinteresse der KollegInnen bestimmt. Hinzu kommt, dass Abweichungen von einer Normalbiographie Verdächtigungen nähren: Wer mit Mitte dreißig noch nicht verheiratet ist, ist in diesem Sinne suspekt (vgl. ebenda, S.63).

Das Thema Homosexualität bleibt, wenn sich das auch in jüngster Vergangenheit relativiert hat, für die meisten Menschen noch ein recht unbekanntes Thema. Da sie davon ausgehen, in ihrem Privatleben noch nie mit gleichgeschlechtlich orientierten Menschen in Berührung gekommen zu sein, erwarten sie das gleiche am Arbeitsplatz erst recht. Homosexuelle Menschen werden also nicht wahrgenommen, obwohl es sie natürlich im Arbeitsleben genau so gibt wie andere auch (vgl. Maas, 1996, S. 110).

5.3 Coming-out am Arbeitsplatz

Die grundlegenden Aspekte der schwierigen Phase des Coming-out wurden bereits im Kapitel 3.3 ausführlich beschrieben. Das Coming-out am Arbeitsplatz bedarf aber einer gesonderten Betrachtung, da die Arbeitsplatzsituation individuell sehr unterschiedlich erfahren wird und häufig mit Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel verbunden ist, was immer auch mit einer Veränderung des KollegInnenkreises einhergeht, wodurch die Probleme eines Coming-out am Arbeitsplatz jedes Mal wieder neu auftauchen.

Wie schwierig es nach wie vor für Lesben und Schwule sein kann, die eigene Homosexualität am Arbeitsplatz zu offenbaren und ihre sexuelle Orientierung so selbstverständlich zu leben, wie dies die heterosexuellen KollegInnen auch tun, zeigt der Anteil von 88 % am Arbeitsplatz gar nicht oder nur teilweise offen lebenden gleichgeschlechtlich orientierten Personen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 119). Wer sich zu seiner gleichgeschlechtlichen Orientierung bekennt, oder sich entschließt, seine Homosexualität zu verheimlichen, trifft in jedem Fall eine schwierige Entscheidung.

Der Prozess der Veröffentlichung der eigenen Homosexualität ist sehr komplex. Zwischen den beiden Polen „Verschweigen“ und „Veröffentlichen“ liegt eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die vom Geheimhalten, über andere in ihrem Glauben bestärken, man sei heterosexuell, über sich einfach passiv zu erkennen geben bis hin zur bewusst angestrebten Veröffentlichung reichen. Das bewusste Veröffentlichen der eigenen Homosexualität erscheint nur 12 % der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen möglich (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 57).

Sich am Arbeitsplatz zu outen, hat verschiedene Gründe: Die Betroffenen wollen vor allem dem Druck entgehen zu lügen oder Geschichten erfinden zu müssen oder aufzupassen, was sie erzählen oder nicht erzählen können. Ein weiteres Motiv besteht darin, der Offenheit, Sympathie und dem Vertrauen der KollegInnen mit eben solcher Offenheit und solchem Vertrauen zu begegnen. Auch die Absicht, Homosexualität sichtbar zu machen, bildet eine relativ häufige Veranlassung für das Outing am Arbeitsplatz. Ein anderer wesentlicher Faktor besteht in der Beschäftigungsdauer. Mit längerer Beschäftigungsdauer steigt infolge wachsenden Vertrauens und/oder öfterer Pannen bei der Geheimhaltung der Anteil jener KollegInnen, die um die gleichgeschlechtliche Orientierung wissen und sie tolerieren. Viele berichten, dass sie ihr Coming-out am Arbeitsplatz als große Erleichterung wahrgenommen haben, danach weniger Stress ausgesetzt waren und zu einem besseren Selbstbild fanden (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 162).

Wenn der Homosexuelle seine Tarnung aufgibt, kann das auch für andere homosexuelle KollegInnen eine Erleichterung sein; denn dadurch erhalten Unentschlossene endlich Rollenvorbilder (vgl. Maas, 1996, S. 113 f.).

Weil den gleichgeschlechtlich orientierten Personen genauso wie den Heterosexuellen ihre gesellschaftliche Stellung sowie ihre berufliche Karriere wichtig sind, sehen sich viele von ihnen dazu verurteilt, ihre Homosexualität zu verschweigen. Das Verstecken der eigenen Gefühle, die Angst vor Entdeckung und das Bewusstsein, bei der alltäglichen Kommunikation außen vor zu bleiben, bringt seelische Isolation infolge massiver Selbstzweifel mit sich. Oftmals wird versucht, diese negativen Aspekte mit einem immer stärkeren Leistungswillen und äußerlichen Erfolgen zu überspielen bzw. auszugleichen.

Diejenigen, die eine Veröffentlichung ihrer homosexuellen Identität am Arbeitsplatz vermeiden wollen, was immerhin bei 75 % der Befragten der Fall ist, tun dies in Erwartung negativer Auswirkungen auf ihr Beschäftigungsverhältnis. Sie befürchten u.a., dass sie Feindseligkeiten und Vorurteilen von KollegInnen ausgesetzt und dass sie gemobbt werden könnten, sie ihr jetziges Tätigkeitsfeld verlassen müssten oder sie nicht mehr im gleichen Maße respektiert werden wie vorher. Auch sorgen sie sich über ihr berufliches Fortkommen. Unter derartigen Sorgen wird für sie Benachteiligung nicht in Form tatsächlichen Verhaltens Realität, sondern erscheint als latente Gefahr. Zurücksetzungen erleben sie als sichere oder wahrscheinliche bzw. nicht auszuschließende Folge des Outings (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 151 ff.). Ein weiterer Grund für die Geheimhaltung besteht in der Auffassung - wie in Kapitel 5.2 bereits erläutert - dass Sexualität im Arbeitsleben nichts verloren hätte und deshalb verschwiegen werden müsse. Mit der Geheimhaltung sollen die befürchteten Diskriminierungen umgangen werden. Oft gilt der Grundsatz, sich unauffällig zu verhalten, damit man nicht zum Außenseiter wird. Gibt sich der Homosexuelle dabei aber „zugeknöpft“ oder gar als Mensch ohne Privatleben, degradiert er sich selbst zum unsympathischen Sonderling. Spiegelt er eine falsche Biographie vor, indem er zum Beispiel von einer Freundin statt von einem

Freund redet, setzt er sich der Gefahr aus, irgendwann entdeckt zu werden. Viele Lesben und Schwule stecken also in einem Dilemma: Sie müssen an ihrer Arbeitsstelle ständig abwägen, was sie wann, wem, wie und wo erzählen können. Die sozialen Interaktionen des Homosexuellen in der Arbeitswelt sind daher von Zurückhaltung und Selbstzensur geprägt. Sie tragen die Gefahr in sich, zum Außenseiter zu mutieren (vgl. Maas, 1996, S. 115).

Mit dem Coming-out am Arbeitsplatz sind für Lesben und Schwule sowohl Chancen als auch Risiken verbunden, die sich jeweils positiv, aber auch negativ auswirken können. Ein Patentrezept als Antwort auf die Frage, offen oder verdeckt am Arbeitsplatz zu leben, gibt es nicht. Die Entscheidung ist in jedem Falle schwierig und von der individuellen Situation abhängig u.a. von dem arbeitgebenden Betrieb, von der konkreten Position und weiteren Karriereplanungen oder von den privaten Lebensumständen. Außerdem wird der mit dem verdeckten Leben verbundene Leidensdruck individuell sehr verschieden erlebt. So muss die Entscheidung, sich am Arbeitsplatz zu outen, ganz individuell erfolgen, wobei der Betroffene antizipieren sollte, wie es ihm jetzt, also im nicht offenen Zustand, geht und wie es ihm später, im offenen Zustand, gehen könnte. Von großer Bedeutung ist dabei auch die Situation ausserhalb des Berufslebens. Wer sich privat eine homosexuelle Identität aufgebaut hat, geht auch mit dem Thema Homosexualität am Arbeitsplatz leichter um und findet zur Not Rückhalt im Privatleben (vgl. Maas, 1996, S. 113 ff.). Wem das nicht gelang, hat doppelt viel zu leiden. Allerdings sollte sich jeder Betroffene darüber im klaren sein, dass nur die Sichtbarmachung der Homosexualität zu einem homosexuell-freundlichen Arbeitsklima und zu mehr Akzeptanz führt. Ausschließlich auf diese Weise wird Selbstakzeptanz möglich, und die zur Verfügung stehenden Potenzen können ganz der Arbeit zugewandt werden.

5.4 Verhaltensstrategien homosexueller MitarbeiterInnen

Für die homosexuellen MitarbeiterInnen stellt die Frage des Umgangs mit ihrer geschlechtlichen Orientierung eine zentrale Überlegung dar. In diesem Zusammenhang spricht die Soziologie auch von Stigma-Management. Stigma-Management bedeutet, dass jeder homosexuell fühlende Mensch sich zu dem einerseits unsichtbaren, andererseits nicht zu verleugnenden Merkmal seiner Geschlechtlichkeit auf die eine oder andere Art verhalten muss. Das managen von sozialen Situationen, in denen die psychologische und soziale Integrität des Individuums auf dem Spiel steht, ist ein Prozess, der dort auftritt, wo immer es Identitätsnormen gibt. Der Begriff zielt auf Techniken und Strategien ab, mit denen der Homosexuelle die diskreditierende Wirkung des eigenen Stigmas in der Gesellschaft zu minimieren bzw. zu kompensieren versucht (Koch-Burghardt, 1997, S. 57 ff.). In der Literatur werden hierzu vier Strategien beschrieben, wie sich gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in den KollegInnenkreis integrieren. Die unten genannten Typologien stammen von Zillich, der diese in seinem Buch "Homosexuelle Männer im Arbeitsleben"

ausführlich dargestellt hat. Sie sollen nachfolgend in Kurzform referiert werden, wobei jeweils von einer männlichen Person ausgegangen wird:

Der Unschlüssige: Charakteristisch für den Unschlüssigen, der seine Homosexualität als persönliche Bedrohung sieht, ist mangelnde Selbstakzeptanz. Der Unschlüssige möchte daher seine Homosexualität am Arbeitsplatz auf keinen Fall preisgeben und versucht, auf die Situation im Arbeitsleben mit der Darstellung eines heterosexuellen Lebens zu reagieren, indem er beispielsweise von einer Freundin statt von einem Freund spricht oder ein Bild der Pseudo-Ehefrau auf den Schreibtisch stellt. Außerdem vermeidet er jegliches Verhalten, dass mit „schwul“ assoziiert werden könnte und tritt betont männlich auf. Die Folgen dieses Versteckspiels sind vielseitig und oftmals schwerwiegend. Neben den ethischen Problemen, die mit dem Lügen als ständigem Verhaltensmuster verbunden sind, ist es die soziale Isolation, die ihn belastet. Dadurch, dass der Homosexuelle einerseits sozialen Kontakten aus dem Wege geht und andererseits die (heterosexuellen) InteraktionspartnerInnen auch ihn meiden, manövriert er sich in das Einsamsein. So wird die geheuchelte Identität durch psychischen Stress auch noch zur tendenziellen gesundheitlichen Gefährdung (vgl. Maas, 1996, S. 121 f. und Zillich, 1988, S. 53 ff.).

Der Vorsichtige: Der Vorsichtige meint, die sexuelle Orientierung sei für die Arbeitswelt unwichtig, und er versucht so, sein Privatleben aus dem Betrieb konsequent herauszuhalten. Er vermutet, dass einige oder gar die meisten seiner KollegInnen und Vorgesetzten von seiner gleichgeschlechtlichen Orientierung wissen, sieht sich aber nicht in der Lage, seine Identität zu thematisieren. Meist spricht er in der „Ich“-Form, meidet Gespräche, in denen es um Privates geht, scheut tiefergehende Kontakte sowie betriebliche Veranstaltungen und nimmt auf diese Weise kommunikative Disharmonien in Kauf. Die Annahme des Vorsichtigen, der Betrieb sei asexuell, dient meist dazu, sich selbst zu beruhigen. Eine andere Variante des Vorsichtigen besteht darin, sich einzuigeln, was ihn aber sehr schnell zu einem Außenseiter werden lässt (vgl. Maas, 1996, S. 122 f.). Die zurückhaltende Lebensweise ist der Grund dafür, dass er von der öffentlichen Wahrnehmung selten bis gar nicht registriert wird. Einen Ausgleich für seine relative Isolation im KollegInnenkreis findet der Vorsichtige im Privatleben, wo er seine Homosexualität anerkannt sieht (vgl. Zillich, 1988, S. 77 ff.).

Der Gelassene: Der Gelassene ist sich der eigenen Homosexualität bewusst, schwankt aber zwischen Selbstakzeptanz und sozialem Anpassensein. Seine Devise lautet, nur dann über seine gleichgeschlechtliche Orientierung zu reden, wenn man ihn direkt anspricht. In einem solchen Fall aber wird seine gleichgeschlechtliche Präferenz im verbalen Austausch als etwas Selbstverständliches betrachtet und ist weder für die meisten KollegInnen noch für ihn ein Problem. Dennoch sind vereinzelt antihomosexuelle Übergriffe nicht ausgeschlossen. Der Gelassene versucht, innerhalb des Betriebes Verbündete zu suchen, was nicht heißen muss, dass er dies öffentlich tut; damit kann auch ein Bündnis des Schweigens gemeint sein. Allianzen mit homosexuellen KollegInnen ge-

ben ein Gefühl der Sicherheit, da man nicht mehr als Einzelfall gesehen wird (vgl. Maas, 1996, S. 123 ff. und Zillich, 1988, S. 111 ff.).

Der Entschiedene: Der Entschiedene geht sehr offensiv mit seiner Homosexualität um und versucht dabei, schwules Leben als so normal wie möglich darzustellen. Innerhalb und außerhalb des Betriebes ist er bemüht, Verbündete zu suchen. Den heterosexuellen Interaktionspartnern klarzumachen, dass Homosexualität nicht nur Ausdruck sexueller Affinität, sondern eine Art zu leben, ein Lebensstil ist und dass beide soziale Kategorien als gleichwertig zu betrachten sind, liegt in seinem Ansinnen (vgl. Maas, 1996, S. 125). Dabei gestalten sich die Erfahrungen des Entschiedenen nach seiner Offenlegung am Arbeitsplatz nicht ungetrübt (vgl. Zillich, 1988, S. 175). Seine Sozialisation zum homosexuellen Mann verlief beschwerlich und erfolgte oftmals nur mit Hilfe von Selbsthilfeeinrichtungen. Jetzt aber hat er im Privatbereich einen breiten homosexuellen Freundeskreis und lebt seine homosexuelle Identität offen aus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Veröffentlichungsstrategien von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz eher von der Geheimhaltung bzw. vom indirekten Erkennen lassen geprägt sind als von der direkten Mitteilung. So verhalten sich die meisten wie der „Gelassene“; denn 61 % sprechen ihre Homosexualität nicht bewusst an und geben diese nur bekannt, wenn sie danach gefragt werden. Insgesamt 27,1 % halten ihre Homosexualität vor den KollegInnen bewusst geheim bzw. lassen ihre KollegInnen in dem Glauben, sie seien heterosexuell. Lediglich 11,9 % erzählen am Arbeitsplatz von ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 119).

5.5 Ausgrenzung am Arbeitsplatz

In ihrer Untersuchung zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt kommen Knoll/Edinger/Reisbeck zu dem Ergebnis, dass 81 % der von ihnen befragten Lesben und Schwulen wegen ihrer Homosexualität am Arbeitsplatz diskriminiert wurden. (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 114) Dabei fragten sie nach gegenwärtigen und vergangenen Diskriminierungserfahrungen sowie nach offenen und indirekten Formen der Diskriminierung. Buba/Vaskovics dagegen betrachteten in ihrer Studie allein den gegenwärtigen Arbeitsplatz und werteten nur offene Formen der Diskriminierung aus. Indirekte Benachteiligungen blieben dabei ebenso ausgeklammert wie Erfahrungen an früheren Arbeitsplätzen. Auch wurden benachteiligende Erfahrungen von Homosexuellen, die sich am Arbeitsplatz nicht outeten, aber dennoch Abwertungen der gleichgeschlechtlichen Lebensweise erfuhren, nicht erfasst. So kamen Buba/Vaskovics zu anderen Ergebnissen, nämlich, dass 21 % der von Ihnen Befragten Diskriminierungen wegen ihrer Homosexualität am Arbeitsplatz hinnehmen mussten (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 157). Da in dieser Arbeit das Gesamtspektrum an Diskriminierungen von Lesben und Schwulen in der Arbeitswelt betrachtet werden soll, wird im weiteren Verlauf auf die Ergebnisse von Knoll/Edinger/Reisbeck eingegangen.

5.5.1 Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierungen und Benachteiligungen erleben gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in sehr vielfältiger Form. Die bei Befragungen wiederholt genannten Herabwürdigungen sind im Einzelnen:

- ⇒ Verbale Diskriminierung, die offen oder verdeckt stattfinden kann, ist laut der Studie von Knoll/Edinger/Reisbeck die häufigste Art von Diskriminierung. So haben 53,7 % der Befragten sich unangenehme Lesben- oder Schwulenwitze am Arbeitsplatz anhören müssen, und 48,2 % meinten, dass ihre KollegInnen hinter ihrem Rücken reden würden. Des Weiteren gaben 35,6 % an, dass KollegInnen ein übertriebenes Interesse an ihrem Privatleben zeigten. Etwa 26,3 % erlebten unangenehme sexuelle Anspielungen, und knapp 20,6 % der Befragten wurden am Arbeitsplatz schon einmal lächerlich gemacht. Aber auch Drohungen und Erpressungen wurden hier genannt, obwohl diese nicht so häufig vorkamen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 114).
- ⇒ Eine weitere Form der Ausgrenzung am Arbeitsplatz ist die strukturelle Diskriminierung, unter die das Vorenthalten wichtiger, arbeitsrelevanter Informationen zählt, worüber 13,3 % berichteten. Weiterhin meinten 7,9 % der Befragten, aufgrund ihrer sexuellen Identität nicht befördert worden zu sein. 22,5 % der Lesben und Schwulen gaben an, dass sie wegen ihrer Homosexualität eine Stelle nicht oder wahrscheinlich nicht bekommen hätten oder deswegen die Arbeitsstelle gewechselt haben (vgl. ebenda, S. 112). Sexuelle Belästigungen erfuhren 10,7 % der Lesben und 3,1 % der Schwulen, körperliche Gewalt erlitten 1,5 %. Außerdem wurde von Tätigkeitseinschränkungen berichtet, wenn Vorgesetzte z.B. den Kontakt zu Auszubildenden unterbanden (vgl. ebenda, S. 45).
- ⇒ Innerhalb des beruflichen Aufstiegs kann es ebenfalls zu Benachteiligungen kommen. Häufig tritt ein Karrierestau ein, da höhere Aufgaben den gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen oftmals nicht zugeordnet werden. Dies wird damit begründet, dass KollegInnen oder wichtige Kunden die lesbische oder schwule Führungskraft nicht akzeptieren würden. Zudem hält sich das Stereotyp beharrlich, Schwule seien „Weichlinge“, weshalb sie – bei allen sozialen Kompetenzen – als Führungskraft nicht geeignet erscheinen (vgl. Maas, 1996, S. 118). Auch das Beurteilungswesen lässt einen großen Spielraum für subtile Benachteiligungen. So galt z.B. in Beurteilungen die Formulierung „er/sie zeigte ein umfassendes Einfühlungsvermögen“ lange Zeit als Hinweis auf Homosexualität (ÖTV-Bericht Lesben und Schwule im Beruf – Wo liegt das Problem?, 1993/94, S. 11).
- ⇒ Häufig wird sowohl von ArbeitskollegInnen als auch von Vorgesetzten versucht, die sexuelle Orientierung schlichtweg zu ignorieren. Während die verschiedengeschlechtliche Orientierung als „normaler“ Bestandteil beispielsweise in der Kommunikation präsent ist, bleibt die gleichgeschlechtliche Orientierung ausgeklammert und wird totgeschwiegen.

Dies erleben viele Lesben und Schwulen als Diskriminierung ihrer Persönlichkeit, als Ausgrenzung ihrer Identität, wovon 11 % der Befragten zu erzählen wussten. Andererseits stellt man die gleichgeschlechtliche Orientierung in den Mittelpunkt, reduziert die Persönlichkeit auf ihre Sexualität und veröffentlicht sie auch, ohne dass es von diesen gewollt wird. (vgl. Kapitel 3.3.4) Davon berichten etwa 12 % der Befragten (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 153 ff.).

- ⇒ Die Frage, ob es schon einmal als notwendig empfunden wurde, die eigene Homosexualität zu verschweigen, beantworteten 71,5 % der Befragten mit "Ja". Dies stellt ebenfalls eine Form von Diskriminierung dar; denn kein Heterosexueller würde je auf die Idee kommen, seine sexuelle Identität zu verschwiegen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 126).
- ⇒ Soziale Ausgrenzung kann sowohl in Form von Missachtung und Verlust der Akzeptanz als auch in Form von Unverständnis erfahren werden. Hiervon berichten Lesben und Schwule insbesondere nach ihrem Outing, wenn KollegInnen die gleichgeschlechtliche Orientierung nicht akzeptieren wollten. Auch langjährige ArbeitskollegInnen können sich abwenden, was eine besonders schwere soziale Belastung darstellt (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 56 ff.).
- ⇒ Die Kirche ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Dieses Arbeitsgebiet bleibt gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen wegen ihrer Sexualität offiziell verschlossen, da die Kirche eine spezifische Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten in ihrer Sphäre fordert. Lesben und Schwule erfüllen diese Anforderungen nicht. Trotzdem arbeiten in katholischen Einrichtungen Lesben und Schwule als Altenpfleger oder Seelsorger, sie dürfen ihre gleichgeschlechtliche Orientierung nur nicht zu erkennen geben. Die Kirche geht sogar soweit und entlässt Beschäftigte, weil ihre Homosexualität bekannt wurde oder weil sie sich selbst outen, um eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen zu wollen. Ebenso ist die Bundeswehr kein potenzieller Arbeitgeber für Lesben und Schwule; denn dort wird Homosexuellen die Eignung für eine Führungsposition abgesprochen, da bei ihnen aufgrund herrschender Vorurteile die Autorität in der Truppe nicht gewährleistet erscheint (vgl. ÖTV-Bericht Lesben und Schwule im Beruf – Wo liegt das Problem?, 1993/94, S. 11)

Bei den oben angegebenen Prozentzahlen muss berücksichtigt werden, dass viele Lesben und Schwule immer noch aus Angst vor Entdeckung nicht über erfahrene Diskriminierungen reden möchten, auch nicht in einer anonymen Befragung, was vermuten lässt, dass die Zahlen zum Zeitpunkt der Erhebung evtl. noch höher gewesen sein könnten (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 90).

Sowohl Knoll/Edinger/Reisbeck als auch Buba/Vaskovics stellten in ihren Studien fest, dass das Ausmaß wahrgenommener Benachteiligung relativ unabhängig von der Arbeitssituation und dem Arbeitsumfeld ist, von dem Geschlecht und der Position des Betroffenen, vom völlig offenen oder

weitgehend verdecktem Auftreten als homosexueller Mensch am Arbeitsplatz. Es konnte weiter ergründet werden, dass die Zahl der von Benachteiligung betroffenen Lesben und Schwulen mit der Größe des KollegInnenkreises tendenziell zunimmt (15 % – 20 %), und dass Benachteiligungen in erster Linie von Männern ausgehen (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 48 ff. und Buba/Vaskovics, 2001, S. 159 ff.). Dies stützt auch die Aussagen in Kapitel 3.2, wonach homophobe Einstellungen in erster Linie bei Männern vorkommen. Diskriminierung kann also alle gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen treffen, wobei ein solcher Tatbestand nach wie vor nur sehr schwer nachweisbar bleibt und heutzutage zunehmend subtiler stattfindet. Buba/Vaskovics kommen sogar zu dem Ergebnis, dass für Lesben und Schwule Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz zwar seltener werden, dennoch aber nach wie vor ein potentieller bzw. realer Bestandteil des Arbeitslebens für viele gleichgeschlechtlich orientierte Personen bleibt (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 164).

5.5.2 Reaktionen auf erfolgte Diskriminierungen

Die weitest reichende Konsequenz auf eine erlittene Benachteiligung ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Antrag auf Versetzung. Das verursacht ein hohes Maß an subjektiver Belastung; denn niemand wird heutzutage das Risiko einer Arbeitslosigkeit oder den Verlust der gewohnten Arbeitsumgebung ohne weiteres eingehen. Dennoch empfanden knapp 20 % der Befragten die wahrgenommene Diskriminierung als so stark, dass sie einen solchen Schritt in Erwägung zogen. Von diesen setzten dann 38 % ihre Erwägung in die Tat um.

Eine weitere Möglichkeit, auf erlittene Benachteiligungen zu reagieren, besteht darin, sich an nichtbeteiligte Dritte wie z.B. Vorgesetzte, Personal- bzw. Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In den wenigsten Fällen aber machen Lesben oder Schwule davon Gebrauch. Viele befürchten, dadurch als Zielscheibe weiterer antihomosexueller Anfeindungen benutzt zu werden. Außerdem bleibt es oftmals schwierig, exakt nachzuweisen, dass das Lesbischsein/Schwulsein der Anlass zur Benachteiligung ist, was 57 % davon abhält, die erlittene Benachteiligung öffentlich anzuprangern. Diejenigen aber, die diskriminieren, schieben meistens andere Gründe vor, obwohl alle Umstehenden genau wissen, dass es dabei um die Gleichgeschlechtlichkeit des Opfers geht (vgl. ÖTV-Bericht Lesben und Schwule im Beruf – Wo liegt das Problem?, 1993/94, S. 9 f.). Die meisten Lesben und Schwulen sehen keine Chance auf Veränderung ihrer Situation, haben kein Vertrauen darauf, dass sie jemand unterstützt oder besitzen nicht genug Selbstbewusstsein, sich zu wehren.

Knoll/Edinger/Reisbeck berichten, dass fast alle Befragten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation für wichtig halten, wobei die Zustimmung für solche Maßnahmen um so größer ist, je häufiger Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. So wünschen sich 80,1 % der Lesben und Schwulen Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien (was für die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes spricht)

und jeweils etwa 36 %, dass Fortbildungen über diese Thematik für Vorgesetzte stattfinden, dass es einen Ansprechpartner im Betrieb geben möge und dass die Gewerkschaften Aktionen zum Thema Homosexualität durchführen sollten (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 68 und S. 130).

Lesben und Schwule stecken also auch hier in einer Zwangslage: Auf der einen Seite sind sie nicht länger bereit, Benachteiligungen hinzunehmen, auf der anderen Seite sprechen aus Sicht der Betroffenen die schwere Nachweisbarkeit, die geringe Hoffnung auf Veränderung sowie das geringe Vertrauen in andere und in sich selbst dafür, nichts zu unternehmen. Unter solchen Voraussetzungen kann sich ein Gewöhnungseffekt einstellen, der zur Folge hat, dass Diskriminierungen auf diesem Gebiet nicht mehr als solche wahrgenommen werden. Diskriminierende Handlungen aus der Wahrnehmung auszuklammern, kann allerdings eine sehr zweifelhafte Form des Selbstschutzes sein, eine Strategie, sich davor zu bewahren, solche Erfahrungen verarbeiten zu müssen (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 153 ff.). Ohne Frage aber führt die Problemverdrängung zu Fehlleistungen oder Krankheitssymptomen, welche den Verhaltensspielraum der Betroffenen erheblich beeinflussen können. Darauf wird im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen.

5.5.3 Folgen von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Benachteiligungen werden subjektiv sehr unterschiedlich wahrgenommen. Man könnte meinen, dass einige der oben dargestellten Diskriminierungsformen schlimmer als andere sind. Die Auswirkungen hängen jedoch nicht allein von der Form der Herabwürdigung ab, sondern von weiteren Faktoren, wie der psychischen und sozialen Situation des Opfers oder von der Beziehung zum Täter. So kann z.B. ein Schwulenwitz, der für einen sehr offen lebenden Schwulen bedeutungslos ist, für einen am Anfang seines Coming-out Stehenden weit reichende Folgen haben (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 115).

Latente bis offen ausgetragene Diskriminierungen gegenüber anders lebenden bzw. anders denkenden Menschen verzehren Energien und beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima. Häufig kommt es deshalb zu Demotivationstendenzen und nicht selten infolge seelischer Belastungen zu psychosomatischen Erkrankungen, die sich wiederum in einem erhöhten Krankenstand niederschlagen können.

Knoll/Edinger/Reisbeck gelangen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass gerade das subjektive Erleben einer unkontrollierbaren Situation, wie es die Diskriminierung am Arbeitsplatz darstellt, zur Ausprägung psychosomatischer Symptome wie Rückenschmerzen (65,2 %), Kopfschmerzen (62,3 %), Magenbeschwerden (43,6 %) oder Verdauungsbeschwerden (32,9 %) führt, wobei Befragte, die über besonders viele Diskriminierungserfahrungen berichten, wesentlich häufiger unter solchen Beschwerden leiden (vgl. ebenda, S. 118). Auch die Einschätzung, nichts gegen Diskriminierungen unternehmen zu können, diesen also in gewisser Weise hilflos ausgeliefert zu sein, kann zu psychosomatischen Erkrankungen führen (vgl. ebenda, S. 68).

Wahrgenommene Benachteiligungen haben Auswirkungen auf die Arbeitsleistung. Dieser Ansicht sind auch die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen, die zu 89,2 % glauben, dass sich ein homosexuellenfreundliches Arbeitsklima positiv auf die Arbeitsleistung auswirkt (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 117). Der Energieaufwand der homosexuellen MitarbeiterInnen, die ihre sexuelle Neigung in einem homophoben Betrieb ständig verheimlichen müssen oder ständig Angriffen von homophoben Vorgesetzten und KollegInnen ausgesetzt sind, verringert die Leistung der Betroffenen bis zu 10 % (vgl. Maas, 1996, S. 127). Dieser Aspekt ist insbesondere für Unternehmen von hoher Bedeutung, die stark teamorientiert arbeiten; denn hier kann eine ablehnende Haltung gegenüber homosexuellen MitarbeiterInnen die Leistungsfähigkeit eines ganzen Teams verringern. Ein homophobes Arbeitsklima hat somit nicht nur negative Auswirkungen auf die betroffenen Menschen, sondern auch auf die Produktivität eines Unternehmens insgesamt.

5.6 Mobbing

Zwar finden sich einzelne Aspekte des Mobbing in den unter Kapitel 5.5 aufgezeigten Diskriminierungspunkten, Mobbing beinhaltet dennoch mehr, als nur die bereits genannten Merkmale. Und da gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen aufgrund ihres „Andersseins“ latent der Gefahr unterliegen, Mobbingopfer zu werden, wird auf diesen Diskriminierungsaspekt näher eingegangen.

In der Bundesrepublik Deutschland sind gemäß einer Repräsentativumfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2002 etwa 800.000 Beschäftigte von Mobbing betroffen, wobei in Verwaltungen besonders häufig gemobbt wird (Bundesanstalt für Arbeit, Kurzinformation, Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz – Schutz vor Mobbing, o.J., S. 2) Von Mobbing (engl.: to mob = anpöbeln) spricht man, wenn jemand am Arbeitsplatz durch KollegInnen oder Vorgesetzte systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, beleidigt, gezielt benachteiligt oder degradiert wird. Mobbing entsteht aus Konflikten, wobei nicht jeder Konflikt zu Mobbing führt. Die Gründe hierfür sollen in einem organisationalen und einem personalen Erklärungsansatz betrachtet werden. Der organisationale Erklärungsansatz meint z.B. die Art der Arbeitsorganisation, die Aufgabengestaltung der Arbeit oder die Art der Wahrnehmung von Führung. Der personale Erklärungsansatz umfasst auf Seiten der Täter als Bedingung für Mobbing bestimmte Ziele (z.B. eigene Kompetenz demonstrieren, Rache üben, Konkurrenten ausstechen) oder Ängste (z.B. Autoritätsverlust, Überforderung, Versetzung, Verlust von Privilegien) und auf Seiten der Opfer bestimmte Persönlichkeitsstrukturen, wie z.B. mangelhafte soziale Kompetenz (An gemeinsamen Aktivitäten wird nicht teilgenommen, eigene Bedürfnisse werden nicht geäußert.), äußeres Erscheinungsbild (Körpergröße, Körperrumfang, auffällige Kleidung), Krankheiten (Hautausschläge, körperliche Verformungen), fehlende intellektuelle Fähigkeiten (Arbeitsaufträge werden nicht verstanden, Informationen werden vergessen, Arbeiten werden fehlerhaft erledigt.) oder ausge-

prägte Persönlichkeitseigenschaften (Pedanterie, Distanzlosigkeit, Verschlossenheit, Schüchternheit). Zu beachten ist, dass diese Aufzählungen keine Vollständigkeit ergeben.

Will man von Mobbing reden, muss eine bestimmte Anzahl von „Mobbern“ vorhanden sein, und es müssen mehrere schädigende Handlungen über einen längeren Zeitraum vorkommen. Mobbing-Handlungen können sich sehr unterschiedlich äußern, z.B. in Beschimpfungen, in Ausgrenzung, in Gerüchten, in Unterschlagung von Informationen, in Falschbewertung der Arbeitsleistung, in Rufmord oder, im fortgeschrittenen Stadium, in gewalttätigen Auseinandersetzungen und sexuellen Belästigungen. In der Regel erfolgen diese Angriffe sowohl auf die Persönlichkeit als auch auf die fachliche Kompetenz des Mobbingopfers. Als Folge von Mobbing treten bei den Opfern durch den ständig zunehmenden Stress oft schon nach kurzer Zeit Krankheitssymptome auf. Diese zeigen sich in körperlichen Beschwerden (Magenprobleme, Verdauungsprobleme), in psychischen Fehlfunktionen (Konzentrationsstörungen, mangelnde Merkfähigkeit) oder in psychosomatischen Erkrankungen (Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit, Depressionen). Aber auch die Folgen für die Arbeitgeber sind weit reichend. So entstehen Kosten durch Krankheitsausfälle, durch Arbeitsplatzwechsel und Kündigungen, oder das Leistungsverhalten wird negativ beeinflusst, wodurch Ziele nicht erreicht werden. Mobbing beansprucht mindestens 3 % der Arbeitszeit aller Beteiligten. (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Kurzinformation, Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz - Schutz vor Mobbing, o.J., S. 2).

5.7 Integration am Arbeitsplatz

Über Erfahrungen mit Akzeptanz am Arbeitsplatz können nur gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen berichten, deren sexuelle Orientierung zumindest teilweise bekannt ist. Akzeptanz beinhaltet die Dimensionen Toleranz, Loyalität, Kommunikation und Teilnahme.

Toleranz im Themenzusammenhang meint das Geltenlassen der Menschen so wie sie sind, unabhängig ihrer sexuellen Orientierung. Toleranz Erfahrungen zeigen sich, indem in der Studie von Knoll/Edinger/Reisbeck 67,2 % der Befragten angeben, dass sie überwiegend gute Erfahrungen gemacht haben, wenn sie ihre Homosexualität ArbeitskollegInnen gegenüber veröffentlichten, wobei der größte Teil der Befragten (66,8 %) nur mit einem oder mit wenigen KollegInnen über sich gesprochen hatte (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997, S. 120 f.). Als Toleranz werden aber auch passive Verhaltensweisen angesehen. So berichten 84 % aller Befragten von Toleranz Erfahrungen in der Form, dass ihre KollegInnen sexuelle Identität weder positiv noch negativ herausstellten, was die Interviewten als Gleichbehandlung empfanden. Hierunter fielen Aussagen wie „Meine sexuelle Orientierung spielt einfach keine Rolle bei der Zusammenarbeit“; „KollegInnen machen keinen Unterschied zwischen mir und den anderen“; „KollegInnen lassen mein Privatleben in Ruhe“ (vgl. Buba/Vaskovics, 2001, S. 207).

Loyalität meint das Vertrauen, welches die KollegInnen dem Outing des Homosexuellen entgegenbringen, und dass sie dieses Vertrauen nicht missbrauchen, wenn es um die Geheimhaltung anderen gegenüber geht. Hierüber berichten knapp 20 %, wobei beachtet werden muss, dass für diejenigen Lesben und Schwulen, die ihre sexuelle Identität weitgehend offen legen, die loyale Haltung zur Geheimhaltung kein Thema mehr ist.

Bei der Kommunikation handelt es sich um einen wechselseitigen Prozess der Bedeutungsvermittlung, um Interaktion. Im Sinne dieser Arbeit ist darunter eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Homosexualität als offene Kommunikation zu verstehen. Nimmt die Anzahl der KollegInnen zu, kommt es seltener zur offenen Kommunikation (vgl. ebenda, S. 209).

Teilnahme ist die offensivste Form der Akzeptanzerfahrung, da hier nicht nur die Lesben und Schwulen akzeptiert werden, sondern auch Dritten gegenüber signalisiert wird, dass Lesben und Schwule anerkannt werden. Über diese Form der Gleichbehandlung berichten immerhin etwa 33 % der Befragten.

Einfluss auf Akzeptanzerfahrungen haben der Grad der Offenlegung der sexuellen Identität und die Anzahl sowie das Geschlecht der KollegInnen. Die Akzeptanzerfahrungen steigen sowohl bei einem höheren Grad der Offenlegung. Es muss dabei festgehalten werden, dass nur 5 % der Akzeptanz von Männern, dagegen aber 40 % der Akzeptanz von Frauen ausgehen (vgl. ebenda, S. 210).

5.8 Arbeitsplatzzufriedenheit

77,9 % der Lesben und Schwulen sind zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer momentan ausgeübten Tätigkeit, 72,7 % mit dem momentanen Arbeitsklima in ihrem Betrieb (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 116). Dabei wird festgestellt, dass besonders jene KollegInnen mit dem Betriebsklima zufrieden sind, die meinen, niemand wüsste etwas über ihre Homosexualität.

Diese Ergebnisse überraschen angesichts der hohen Diskriminierungserfahrungen seitens der Lesben und Schwulen. Wie kann es sein, dass 81 % der Befragten Diskriminierungserfahrungen haben, gleichzeitig aber 72,7 % mit dem momentanen Arbeitsklima zufrieden bis sehr zufrieden sind? Erklären lässt sich diese Tatsache wie folgt: Arbeit ist in unserer Gesellschaft ein sehr hohes Gut. Zur Arbeit gibt es in der Regel keine Alternativen, weshalb auch 82 % der Befragten angeben, dass ihnen die Arbeit sehr wichtig ist. Lesben und Schwule trennen die eigene Homosexualität mit den dazu gehörenden Variablen Persönlichkeit, Identität und Privatleben von der Arbeitssituation, wodurch ein gewisser Schutz vor psychischen Verletzungen erreicht wird und sich daraus die Möglichkeit ergibt, in der Arbeitssituation zu verbleiben. Die Identifikation mit der Berufsrolle ist so hoch, dass alles, was diese Identifikation gefährden könnte, wie etwa Diskriminierung, in seiner Bedeutung reduziert wird. Außerdem sind die absoluten Werte der Arbeitszufriedenheit allgemein vorsichtig zu beurteilen, da die Einzelnen ihre Arbeitsplatzsituation mit Hilfe sehr niedrig ange-

setzer, subjektiver Messkriterien beurteilen. Das Anspruchsniveau des Einzelnen verändert sich mit den jeweiligen Erfahrungen: Dies kann im Extremfall dazu führen, dass z.B. der Sklave, dessen Fesseln man etwas lockert, zufriedener ist als derjenige, der gleichbleibend unter objektiv günstigeren Umständen lebt. Gerade in Situationen, in denen sich nur eine geringe Selbstkontrolle finden lässt, kommt es oft zu einer Verminderung des Anspruchsniveaus und damit zur Ausprägung einer „resignativen Arbeitszufriedenheit“ (vgl. ebenda, S. 64 ff.).

5.9 Sichtweise der Betriebe

Ein wichtiger, aber, wie bereits erwähnt, bisher nur wenig erforschter Aspekt ist die Sichtweise der Betriebe. Wie sehen Betriebe ihre lesbischen und schwulen MitarbeiterInnen, werden diese überhaupt wahrgenommen?

Knoll/Edinger/Reisbeck schrieben 130 Personalleiter von zufällig ausgewählten Großbetrieben in Bayern und Niedersachsen an, um zu überprüfen, inwieweit in den Betrieben ein Problembewusstsein für die Arbeitssituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen vorhanden ist und ob eine Bereitschaft besteht, entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation homosexueller MitarbeiterInnen durchzuführen. Von den 130 versandten Fragebögen kamen 22 zurück, was einer Rücklaufquote von 17 % entspricht. Ein solches Ergebnis muss als besonders niedrig bewertet werden, deshalb, weil der Fragebogen kurz und einfach abgefasst worden war. Im Einzelnen enthielt er nachstehende Fragen:

1. *Wurde Homosexualität in Ihrem Betrieb schon einmal thematisiert?*
2. *Hält die Personalabteilung Ihres Betriebes eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Lesben und Schwulen für sinnvoll?*
 - *AnsprechpartnerInnen im Betrieb*
 - *Informationsveranstaltungen zum Thema Homosexualität*
 - *Fortbildungen für ArbeiterInnen und Angestellte*
 - *Fortbildungen für BetriebsrätInnen*
 - *Fortbildungen für Vorgesetzte*
 - *Homosexuelle Lebensformen als Thema in der Ausbildung*
 - *Aktionen der Gewerkschaften zum Thema Homosexualität*
 - *Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien*
 - *Sonstige, und zwar ...*
3. *Wurde in Ihrem Betrieb schon eine entsprechende Maßnahme durchgeführt? (Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 68 ff.)*

Das Ergebnis war eindeutig. Von den 22 Betrieben hat nur ein Betrieb Homosexualität thematisiert, neun Betriebe gaben an, dass sie einige der genannten Maßnahmen als sinnvoll erachten, sie aber noch nicht in die

Praxis umgesetzt haben. Nur ein einziger Betrieb realisierte eine der genannten Maßnahmen. Wenn man sich vergegenwärtigt, dass die 22 Betriebe, die geantwortet haben, zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt knapp 76.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigten, hat das Ergebnis trotz der geringen Rücklaufquote infolge der hohen Zahl an Beschäftigten eine große Bedeutung.

Zwölf der Betriebe, die den Fragebogen zurücksandten, folgten der Bitte der Forschungsgruppe, eine kurze Einschätzung der Arbeitssituation der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen in ihrem Betrieb zu geben. In den Berichten zeigte sich die distanzierte Haltung gegenüber dem Thema; denn nur zwei Antworten gaben eine differenzierte, unterstützende Einstellung gegenüber den lesbischen und schwulen MitarbeiterInnen zu erkennen, wozu auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zählte. Alle anderen Betriebe zeigten mit Äußerungen wie

„Ist für uns kein Thema“,

„Kein Problem mit dieser Personengruppe“,

„Der bisherige Schutz ist ausreichend“,

„Eine Thematisierung würde dieser Personenkreis nicht wünschen“,

„Hat mit der Arbeit nichts zu tun – ist sein privates Vergnügen“,

„Eine Thematisierung würde möglicherweise für die Betroffenen, die uns nicht bekannt sind, nachteilig sein (Randgruppe, Aids etc.)“,

„Eine Beschäftigung dieser Personen würde im Betrieb und bei Kunden auf Vorbehalte stoßen“,

dass Probleme der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen nicht wahrgenommen oder einfach ausgeblendet werden (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck, 1997, S. 68 ff.). Die oben zuletzt angegebene Reaktion lässt eindeutig Homophobie (vgl. Kapitel 3.2) seitens der Arbeitgeber vermuten.

6. Evaluation zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen im Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen und im Arbeitsamt Halle

6.1 Methode der Datenerhebung

Allgemein handelt es sich bei einem Interview um eine planmäßige und zweckbestimmte sprachliche Interaktion zwischen zwei Personen, die in der Regel von Angesicht zu Angesicht (Face to Face) stattfindet und vom Interviewer durch gezielte Fragen oder Bemerkungen mit dem Ziel gelenkt wird, vom/von der InterviewpartnerIn verbale Informationen objektiver und/oder subjektiver Art zu gewinnen (vgl. Wittkowski, 1994, S. 26).

Die Interviews, die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt wurden, hatten die Aufgabe, im LAA SAT und AA Halle Erfahrungen mit gleichgeschlechtlich orientierten Menschen in der Arbeitswelt zu erforschen. Als Methode zur Datenevaluation für den genannten Zweck kam das Experteninterview zum Einsatz, da nur ausgewählte Personen interviewt werden sollten.

In der Praxis unterscheidet man unstrukturierte, halbstrukturierte und hochstrukturierte Interviews (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 28). Da bei dieser Arbeit gezielte Fragen zu Erfahrungen in der Arbeitswelt gestellt werden sollten, eignete sich hierfür besonders ein halbstrukturiertes Interview, welches anhand eines Leitfadens dann auch zur Ausführung kam. Der Leitfaden enthielt vorformulierte offene Primärfragen und ebenfalls offene Sekundärfragen. Die Primärfragen wurden wörtlich und in der vorgegebenen Reihenfolge gestellt, die Sekundärfragen konnten bei Bedarf gestellt oder vom Interviewer ad hoc formuliert werden. Auf diese Weise war eine Grobstruktur gegeben, die einerseits bestimmte Mindestinformationen gewährleistete und ein Abschweifen vom Thema des Interviews verhinderte. Andererseits blieb aber noch genügend Flexibilität erhalten, um auch solche Inhalte, die im Leitfaden nicht vorgesehen waren, die aber zum Rahmenthema des Interviews gehörten, zur Sprache kommen zu lassen. Der so konstruierte Interviewleitfaden bestand neben einer einführenden Instruktion aus dem Fragenkatalog selbst. Da die zu befragenden Personen im LAA SAT und im AA Halle unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen, fielen die Fragen der Interviewleitfäden individuell verändert aus (vgl. Bortz, 2002, S. 308 ff.).

6.2 Formale Bedingungen des Interviews

Die allgemeine Zielsetzung bei der Formulierung von Fragen für ein halbstrukturiertes Interview besteht darin, zu einem bestimmten Merkmalsbereich oder zu einem Sachverhalt Äußerungen vom Befragten zu erhalten, die sowohl ausführlich als auch zutreffend sind. Die Art der Formulierung von Fragen trägt also in einem Interview entscheidend dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden, Abwehrhaltungen bei unangenehmen und/oder sehr persönlichen Themen zu verhindern oder abzubauen, Antworten im Sinne sozialer Erwünschtheit vorzubeugen und die Motivation zur Teilnahme aufrecht zu erhalten oder noch zu steigern. Die Fragen eines Inter-

views haben somit stets eine doppelte Funktion: Sie sollen zum einen spezifische Inhalte so ansprechen, dass sie die GesprächspartnerInnen ohne Informationsverlust verstehen, zum anderen tragen sie zur positiven Gestaltung der Gesprächsatmosphäre bei (vgl. Wittkowski, 1994, S. 29). Auch ihre Reihenfolge kann von Bedeutung sein. So gibt es für den Interviewanfang Eisbrecherfragen, die selber keinen Informationswert besitzen, aber für die Befragten von Interesse sind und deren Bereitschaft, aktiv und ehrlich mitzuwirken, fördern helfen. Trichterfragen führen bei „heiklen“ Themen vom allgemeinen Bereich zum Besonderen hin (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 33 f.).

Da die Thematik „gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen“ Berührungängste vermuten ließ, war statt eines harten Interviews eine eher weiche Befragung vorteilhaft, bei der der Interviewer versuchte, durch zustimmende, nicht-direktive Reaktionen Hemmungen beim Befragten abzubauen und seine Antwortbereitschaft zu fördern (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 30).

Die möglichen Fehlerquellen eines Interviews werden in drei Kategorien eingeteilt: Befragtenmerkmale, Fragemerkmale sowie Interviewer und Interviewsituation. Zu der Kategorie „Befragtenmerkmale“ zählt u.a. die soziale Erwünschtheit, das heißt: Die Befragten tendieren dazu, während des Interviews abzuschätzen, ob zwischen der eigenen Meinung und der des Interviewers eine Distanz besteht.

Da sechs InterviewpartnerInnen bereits vor dem Interview von der gleichgeschlechtlichen Orientierung des Interviewers wussten, bestand die Gefahr verzerrter Antworten (bias). Einer dahinterstehenden Konfliktscheu versuchte der Interviewer durch streng neutrales Verhalten entgegenzuwirken. Suggestivfragen stellte er nicht (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 30 f.).

Alle Instrumente empirischer Forschung müssen vor ihrem eigentlichen Einsatz auf Tauglichkeit hin geprüft werden (Pretest). Dabei geht es insbesondere um die Prüfung der Fragenverständlichkeit, um die Eliminierung überschüssiger Fragen, um das Feststellen der zeitlichen Länge und darum, die eigene Handlungsweise zu erproben und das Interviewen zu üben (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 60).

Dazu wurde im Rahmen des Studiums ein Wahlpflichtfach „Empirische Erhebungsmethoden“ angeboten, an dem der Verfasser teilnahm. Allerdings erfolgte im Rahmen dieses Wahlpflichtfaches der Pretest auf der Grundlage des ursprünglich geplanten Fragebogens. Infolge der im Vorwort erwähnten Konzeptumstellung konnte ein Pretest des Interviewleitfadens im Rahmen des oben genannten Wahlpflichtfaches nicht stattfinden, und so wurde ein solcher mit einer Mitarbeiterin der Personalstelle des LAA SAT, mit einem ehemaligen Vorstandsmitglied eines Personalrates und mit einer Kommilitonin meines Jahrganges durchgeführt.

6.3 Durchführung der Interviews

Als InterviewpartnerInnen für das Experteninterview sind aus dem LAA SAT sowie dem AA Halle alle in Frage kommenden Personen mit besonderem Kenntnisstand ausgewählt worden, welche sich im Sinne dieser Arbeit hauptsächlich mit Personalangelegenheiten befassen bzw. als Ansprechpartner in Personalangelegenheiten gelten. Dazu gehörten jeweils die PersonalleiterInnen, die VertreterInnen der Personalräte, MitgliederInnen der Gewerkschaften und Verbände (ver.di und vbba) sowie die Gleichstellungsbeauftragten beider Ämter. So wurden insgesamt 9 Personen interviewt.

Eine empirische Untersuchung mit MitarbeiterInnen der Bundesanstalt für Arbeit, hier des LAA SAT und des AA Halle, muss vor Beginn mit allen Entscheidungsträgern abgestimmt werden (vgl. Müller-Godeffroy, 2002, S. 60). Die Einholung der Genehmigung für die Befragung erfolgte schriftlich am 20.03.2003 über das Sachgebiet Aus- und Fortbildung. Adressat des Antrages war die Direktorin des AA Halle, welche am 08.04.2003 die Interviews sowohl im LAA SAT als auch im AA Halle genehmigte. Danach fragte der Interviewer die vorgesehenen InterviewpartnerInnen telefonisch an, ob sie für ein Interview im Rahmen einer Diplomarbeit zur Verfügung stehen würden, was alle bejahten. Gleichzeitig legten sie selbst die Termine fest. Vor Beginn informierte der Interviewer die InterviewpartnerInnen anhand einer einführenden Instruktion über Titel, Inhalt und Ziel der Diplomarbeit sowie über die Einhaltung des Datenschutzes und die Gewährung der Anonymität. Auf die Frage, ob sie einer Aufnahme per Diktiergerät zu stimmen würden, äußerten 8 der 9 InterviewpartnerInnen keine Einwände. Das Interview begann mit einer „Eisbrecherfrage“, um die Gesprächsatmosphäre aufzulockern. Danach folgten Fragen zur allgemeinen Sichtweise über Homosexualität. Im Anschluss daran begann der Hauptteil des Interviews mit Fragen zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen im allgemein und das Arbeitsamt betreffend im besonderen. Nachdem die Interviewarbeit abgeschlossen war, bot ich den InterviewpartnerInnen an, ihnen ein Exemplar der fertigen Arbeit zuzustellen. Alle nahmen das Anerbieten an.

7. Ergebnisse der Interviews

7.1 Aufbereitung des Befragungsmaterials⁵

Vor der Auswertung musste das Befragungsmaterial aufbereitet und dokumentiert werden. Die mit Tonband aufgenommenen Interviews wurden zunächst abgehört und niedergeschrieben (transkribiert). Wichtig bei der Transkription war die Kennzeichnung von Interviewer und von InterviewpartnerInnen sowie die zeilenweise und seitenweise Durchnummerierung des gesamten Textes (vgl. Bortz, 2002, S. 311 f.). Obwohl die verschrifteten Gespräche aufgrund unvollständiger Sätze, „verschluckter“ Silben oder umgangssprachlicher Wendungen und Füllwörter oftmals sehr holprig wirkten, erfolgte als Ergebnis eine sehr behutsame Glättung der Fragegespräche, ohne dass die Inhalte in irgendeiner Weise beeinträchtigt wurden.

Die Einzelnen Interviewbögen erhielten eine Verschlüsselung, indem sie alphanumerisch von P1 bis P9 gekennzeichnet wurden, um den Datenschutzforderungen Rechnung zu tragen. Zur Auswertung der Interviews wurden, so weit es ging, einzelne Fragen zu Themenblöcken gebündelt, denen dann unter dem Stichwort "Frage" eine Wiedergabe der Frage(n), unter dem Stichwort "Ergebnisse" eine inhaltliche Wiedergabe der Äußerungen der InterviewpartnerInnen und unter dem Stichwort "Auswertung" eine Analyse der Aussagen folgt.

Die Anzahl von neun auszuwertenden Interviews machte es möglich, bei der Auswertung fast ausschließlich von absoluten Zahlen zu sprechen. Eine Prozentangabe wäre erst bei Fallzahlen von über 100 Probanden statistisch zulässig gewesen (vgl. Bochow, 1998, S. 20 f.).

Abschließend bleibt anzumerken: Da aus der Spezifik der Fragestellungen die jeweiligen Befragten erkannt werden könnten, erscheinen die Interviewleitfäden nicht im Anhang. Die Tonbänder und Transkriptionen der Interviews liegen beim Verfasser vor und können bei Bedarf angefordert werden.

7.2 Ergebnisse der Experteninterviews

Themenblock A: Homosexuelle Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens

Frage: Ist Ihnen eine gleichgeschlechtlich orientierte Person bekannt, die in der Öffentlichkeit steht?

Frage: Ist es angebracht, dass ein Mann wie Herr Wowereit, dessen gleichgeschlechtliche Orientierung landesweit bekannt ist, als regierender Bürgermeister von Berlin tätig ist?

Ergebnisse:

⁵ Hinweis: Der im Text auftretende Begriff „der Befragte“ wird in diesem Zusammenhang geschlechtsneutral verstanden

Alle neun Befragten konnten Personen benennen, die in der Öffentlichkeit stehen und gleichgeschlechtlich orientiert sind. An erster Stelle wurde hier Klaus Wowereit genannt, ihm folgten Hella von Sinnen, Hans-Peter Kerke-ling, Alfred Biolek, Rosa von Praunhein, Patrik Lindner und Guido Wes-terwelle. Dass Klaus Wowereit als Schwuler die Tätigkeit des Regierenden Bürgermeister von Berlin ausübt, halten alle neun Befragten für in Ord-nung, wobei es vier damit begründeten, dass die sexuelle Orientierung mit der Tätigkeit nichts zu tun hat. So äußerte sich P4: *„...weil ein solcher Pos-ten fachliche Kompetenz braucht und die sexuelle Orientierung keine Rol-le spielt.“*

Auswertung:

Von allen Befragten werden gleichgeschlechtlich orientierte Persönlichkei-ten, die in der Öffentlichkeit stehen, allgemein wahrgenommen und akzep-tiert.

Themenblock B: Gleichgeschlechtliche Orientierung in unserer Gesell-schaft

Frage: Wie ist gleichgeschlechtliche Orientierung Ihrer Auffassung nach in unserer Gesellschaft ganz allgemein bewertet?

Frage: Sehen Sie es als notwendig an, dass ein Lebenspartnerschaftsge-setz erlassen wurde?

Ergebnisse:

Die Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetzes sehen alle Befragten als notwendig und gut für die Rechtsituation von Lesben und Schwulen an. Mehrfach wurde betont, dass ein solches Gesetz die gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz fördert, eine Art Gleichstellung bewirkt und Diskriminierung abbaut. Zwei der Befragten äußerten, dass Ihnen das Le-benspartnerschaftsgesetz noch nicht weit genug geht. Grundsätzlich aber meinten alle Befragten, dass die gesellschaftliche Bewertung von Homo-sexualität in jüngster Vergangenheit besser geworden ist, dass Lesben und Schwule jedoch trotzdem oftmals noch unter Vorurteilen und Vorbe-halten betrachtet werden. Gründe für die zunehmende Toleranz sehen die Interviewteilnehmer im Outing Prominenter und in der verstärkten Medien-präsenz Homosexueller. Als Ursache für die Ablehnung Homosexueller nannten vier der Befragten, dass dies ein Generationsproblem sei, wobei jüngere Menschen weniger Probleme mit Homosexuellen hätten als ältere Bürger. Ebenfalls viermal wurde geantwortet, dass Akzeptanz oder Ableh-nung von der Region abhängen. So meinte P8: *„...In Ballungsräumen, wie in Großstädten oder so, da ist man ja viel offener, da ist es einfach Norma-lität, weil es eben da auch offener ausgelebt wird, während es in einer so kleinen Dorfgemeinschaft wohl eher, denk ich mal, nicht so einfach ist ...“*. In diesem Zusammenhang wurde zweimal von einer ablehnenden Haltung der katholischen Bevölkerung Bayerns gesprochen.

Interpretation:

Nach Meinung der Befragten hat die gesellschaftliche Stellung der Homosexualität zwar eine Aufwertung erfahren, trotzdem herrscht oftmals noch eine ablehnende Haltung gegenüber gleichgeschlechtlich orientierten Menschen vor. Das Lebenspartnerschaftsgesetz findet bei den Personalverantwortlichen starken Zuspruch und wird auch als sinnvoll betrachtet.

Themenblock C: Gleichgeschlechtliche Orientierung und Arbeitswelt

Frage: Was meinen Sie: Ist gleichgeschlechtliche Orientierung für die Arbeitswelt überhaupt von Bedeutung?

Ergebnisse:

Hier gingen die Meinungen weit auseinander. Sechs der Befragten sahen keinen Zusammenhang zwischen der sexuellen Orientierung und der Arbeitswelt, drei meinten, dass beides nicht getrennt voneinander betrachtet werden kann. Die sechs Befragten, die der gleichgeschlechtlichen Orientierung keinerlei Bedeutung für die Arbeitswelt zuschrieben, begründeten dies in Aussagen wie *„Meiner Meinung nach überhaupt nicht, sondern das ist ganz egal. Es kommt darauf an, wie man in der Arbeitswelt seine Arbeit verrichtet. Da ist es egal, ob man schwul ist oder ob man normal ist.“* (P5), oder *„ ... Es geht um die Person und die Arbeit, die er leistet. Da ist es doch völlig wurscht, wie er orientiert ist.“* (P7), oder *„ ... Die Aufgaben werden von allen gleichmäßig gut oder schlecht erledigt.“* (P8). Dass die gleichgeschlechtliche Orientierung für die Arbeitswelt Bedeutung hat, begründeten die drei Befürworter damit, dass es für Homosexuelle Bereiche gibt, die diesen nahezu verschlossen bleiben, wie z.B. eine Tätigkeit als Führungskraft in der Bundeswehr. Weiter sagten sie dazu, dass die Art mancher Tätigkeit oder der eingenommene Rang innerhalb eines hierarchischen Gefüges Heterosexualität einfach voraussetzt, oder dass es immer noch ganz allgemeine Vorbehalte gegenüber Lesben und Schwulen gibt.

Auswertung:

Es wird deutlich, dass bei sechs von neun Befragten der Zusammenhang zwischen Homosexualität und Arbeitswelt, wie er in Kapitel 5.2 beschrieben wurde, nicht erkannt wird. Das hat weit reichende Folgen. Wenn keine Zusammenhänge zwischen sexueller Orientierung und Arbeitsplatz erfasst werden, wird auch kein Bewusstsein für die Probleme der lesbischen und schwulen MitarbeiterInnen entstehen, kann eine mögliche Diskriminierung aufgrund der gleichgeschlechtlichen Identität nicht wahrgenommen werden und es herrscht keine Bereitschaft vor, eventuell Maßnahmen zu ergreifen, um die Probleme von gleichgeschlechtlich orientierten Personen am Arbeitsplatz zu lösen. Normalität am Arbeitsplatz bliebe dann ein Trugschluss. Die erbrachten Ergebnisse spiegeln allgemein die Sichtweise der Betriebe wider, wie bereits im Kapitel 5.9 beschrieben. Offensichtlich müsste man auch innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit von Homophobie sprechen. Um eine so schwerwiegende Aussage aufrecht zu erhalten, wären weitreichendere Untersuchungen notwendig.

Themenblock D: Wahrnehmung Homosexueller im Landesarbeitsamt
Sachsen-Anhalt-Thüringen und im Arbeitsamt Halle

Frage: Laut wissenschaftlicher Untersuchungen sind etwa 5 % der Bevölkerung gleichgeschlechtlich orientiert. Das würde bedeuten, dass bei einer Mitarbeiterzahl von rund 800 im AA Halle etwa 40 MitarbeiterInnen gleichgeschlechtlich orientiert sind. Haben Sie schon einmal gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im Arbeitsamt wahrgenommen?

Frage: Haben sich schon einmal gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen mit einem Problem an Sie gewandt?

Ergebnisse:

Bis auf einen Einzigen haben alle Befragten bereits gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im Arbeitsamt wahrgenommen, wobei ein Befragter angab, nur von einer gleichgeschlechtlich orientierten Mitarbeiterin zu wissen, wohingegen die anderen sieben bereits deren mehrere bemerkten. Diejenigen, die bereits homosexuelle MitarbeiterInnen erkannt hatten, wurden danach befragt, wie sie diese wahrgenommen haben. Die Wahrnehmung war für sie zum einen möglich, weil die Betroffenen aus ihrer Homosexualität keinen Hehl machten, zum anderen, was wesentlich häufiger vorkam, führten Informationen aus dem KollegInnenkreis bzw. Gerüchte zum Gewährwerden der gleichgeschlechtlichen Orientierung. Die Befragten, die gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen durch deren offene Lebensweise wahrgenommen hatten, wurden zusätzlich gefragt, warum sie glaubten, dass die Betroffenen ihre gleichgeschlechtliche Identität am Arbeitsplatz offen zu erkennen gaben. Überwiegend brachten die Antworten zum Ausdruck, dass die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen ihre sexuelle Identität ähnlich unbekümmert leben wollten, wie dies die Heterosexuellen auch tun. So äußerte sich P8: „ ... weil die ihre Normalität einfach ausleben wollen. Die wollen genauso wie jeder andere, der erzählt, ich war gestern mit meinem Mann im Kino oder ich war mit meiner Frau einkaufen, wollen sie auch von ihrem Lebenspartner erzählen und sagen, ich war mit meinem Lebenspartner gestern da und dort oder plane einen Urlaub, einfach, weil es ein Teil ihres Lebens ist ...“.

Die anschließende Frage, ob sich schon einmal gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen mit einem Problem an einen der Befragten gewandt hat, wurde den Personalräten und den Gleichstellungsbeauftragten gestellt. Alle vier gaben an, dass dies bisher nicht der Fall war.

Auswertung:

Zwar werden gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im LAA SAT bzw. im AA Halle von den Befragten als solche wahrgenommen, doch wenn man bedenkt, dass dieses größtenteils durch Gerüchte oder durch Informationen aus dem KollegInnenkreis geschieht und nicht durch ein offenes Leben der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen, bleibt zu folgern, dass ein Bekennen zur sexuellen Identität seitens der Lesben und Schwulen sowohl im LAA SAT als auch im AA Halle eher selten ist.

Normalität am Arbeitsplatz lässt sich auch hier offensichtlich nicht finden. Dies bestätigt die Untersuchungsergebnisse von Knoll/Edinger/Reisbeck und Buba/Vaskovics, wonach Lesben und Schwule immer noch Schwierigkeiten damit haben, sich am Arbeitsplatz zu outen (siehe Kapitel 5.3).

Die Geheimhaltung der sexuellen Identität am Arbeitsplatz kann seitens der Betroffenen sehr belastend sein, was nicht nur Folgen für diese, sondern auch für den Betrieb hat (vgl. Kapitel 5.5.3). Hier sind Arbeitgeber, aber auch die Gewerkschaften, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragten aufgerufen, das Thema nicht länger zu tabuisieren und geeignete Maßnahmen zu treffen, die es Lesben und Schwulen ermöglicht, offen und problemlos ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz zu leben.

Das sich noch keine gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen mit einem Problem an eine Vertrauensperson gewandt haben, wirft viele Fragen auf, wie: Gibt es möglicherweise keine Probleme? Werden gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im Arbeitsamt akzeptiert und integriert? Wird das Thema „Homosexualität am Arbeitsplatz“ tabuisiert? Fehlt es den gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen an einem offiziellen Ansprechpartner oder an Mut, etwas gegen auftretende Probleme zu unternehmen? Um diese Fragen beantworten zu können, wäre eine Befragung aller homosexuellen MitarbeiterInnen notwendig gewesen, die – wie gesagt – leider verwehrt wurde.

Themenblock E: Die Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen

Frage: Für viele Lesben und Schwule stellt das Coming-out am Arbeitsplatz ein Problem dar. Was könnte Ihrer Meinung nach Schwule und Lesben davon abhalten, über ihre gleichgeschlechtliche Orientierung im KollegInnenkreis offen zu sprechen?

Frage: Welche Problemfelder von gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz können sie sich weiterhin vorstellen?

Ergebnisse:

Das Antwortspektrum auf die erste Frage war sehr weit gefächert. Am häufigsten vermuteten die Befragten, dass ein Coming-out von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz von deren Verhältnis zum KollegInnenkreis abhängig sei. Ist dieser aufgeschlossen, könnte ein Coming-out möglich sein, bestehen im KollegInnenkreis aber Vorurteile und Vorbehalte, lassen die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen die Offenlegung ihrer sexuellen Identität sein. Häufiger wird vermutet, dass Lesben und Schwule sich nicht outen, weil sie befürchten, den Kontakt zu ihren KollegInnen zu verlieren, dass sie am Arbeitsplatz nicht mehr so geachtet und anerkannt würden wie vorher, dass hinter ihrem Rücken geredet oder gespottet wird. Dazu äußerte P3: „ ... *halt die Angst, anders behandelt zu werden als in Anführungszeichen 'Normalgeschlechtliche'*. Oder vielleicht benachteiligt zu werden oder dass ihre Arbeitsergebnisse eben nicht so objektiv bewertet werden wie von anderen ...“ und P6 meinte dazu „ ... *wenn ich mir jetzt*

noch vorstellen kann in Sachen Karriere, oder dass ich jetzt im Personalbereich arbeiten würde, dann könnt ich auch überlegen, ob ich mich da oute, ob mir das nicht doch schaden könnte ...“. Ein Befragter meinte gar, dass das ein „ganz allgemeines Problem von Minderheiten ist. Diese laufen immer Gefahr, Prügel zu beziehen“ (P1). Aber auch das Argument „Warum sollte man sich outen, die Heterosexuellen sagen ja auch nicht, dass sie heterosexuell sind“ (vgl. Kapitel 5.2) tauchte auf. Zwei der Befragten meinten noch, dass es für gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen besser sei, offen zu leben anstatt sich zu verbergen.

Die zweite Frage wurde oftmals innerhalb einer umfangreichen Darstellung zur ersten Frage mitbeantwortet. Weitere Problemfelder, die sich die Befragten vorstellen konnten, waren in erster Linie das Mobbing (vgl. Kapitel 5.6), dann aber auch Vorgesetzte, die die gleichgeschlechtliche Orientierung ihrer MitarbeiterInnen nicht akzeptieren können oder wollen, Nachteile bei der Stellenbesetzung oder aber dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen sowieso allgemein diskriminiert werden. Zwei der Befragten meinten, es gäbe keine weiteren Problemfelder, was sie damit begründeten, dass die sexuelle Identität für die Arbeitswelt nicht relevant wäre. Ein Befragter vertrat die Ansicht, Probleme tauchen erst auf, wenn die gleichgeschlechtliche Orientierung der Betroffenen bekannt ist, vorher wäre die Homosexualität der MitarbeiterInnen nicht von Bedeutung.

Auswertung:

Die Befragten haben durchaus erkannt, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen mit ihrem Coming-out am Arbeitsplatz ein Problem haben könnten und dass dieses mit vielfachen Befürchtungen seitens der homosexuellen MitarbeiterInnen verknüpft ist. Ein Problembewusstsein war bei den Befragten aber nicht zu erkennen. Vielmehr wurde wiederholt geäußert, die sexuelle Identität habe für den Arbeitsplatz keine Bedeutung. Da sich bei denjenigen Befragten, die als AnsprechpartnerInnen in Fällen von Diskriminierungen fungieren, noch keine gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen mit einem Problem gemeldet haben, und offen lebende Lesben und Schwule im LAA SAT als auch im AA Halle eher selten sind, lässt sich vermuten, dass die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen wahrscheinlich in keinem Arbeitsklima ihre Tätigkeit ausüben, wo eine Atmosphäre herrscht, die als „normal“ bezeichnet werden könnte und deshalb Schwierigkeiten haben, sich zu outen.

Dass von den Befragten als entscheidender Faktor, sich für oder gegen ein Coming-out am Arbeitsplatz zu entscheiden, hauptsächlich die Einstellung des KollegInnenkreises vermutet wird, macht deutlich, dass die Befragten von sich aus keinen Handlungsbedarf sehen. Die Probleme, die mit einem Coming-out am Arbeitsplatz verbunden sind, können aber nicht nur für die Betroffenen weitreichende Folgen haben, sondern wirken sich ebenso auf die Produktivität und Leistungserfüllung des arbeitgebenden Unternehmens aus (vgl. Kapitel 5.5.3). So sollte es auch im Interesse der Bundesanstalt für Arbeit sein, eine Arbeitsplatzatmosphäre zu schaffen,

die frei von Vorbehalten und homophoben Einstellungen ist, eine Atmosphäre der Normalität.

Themenblock F: Diskriminierung von gleichgeschlechtlich orientierten

MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz

Frage: Eine wissenschaftliche Studie zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter Menschen besagt, dass 81 % der Befragten am Arbeitsplatz wegen ihrer Homosexualität diskriminiert werden. Könnten Sie sich vorstellen, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit diskriminiert werden?

Ergebnisse:

Acht der Befragten konnten sich vorstellen, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit diskriminiert werden, wobei fast alle meinten, dass, wenn es zu einer Diskriminierung kommt, diese verdeckt und nicht offiziell abläuft. So äußerte sich P8: „ ... Aber ich kann mir schon vorstellen, gerade durch diese Gerüchte, und da es eben immer noch Leute gibt, die es einfach nicht als normal akzeptieren, dass eine eher unterschwellige Benachteiligung schon stattfindet ...“. Allen Befragten ist kein Fall von Diskriminierung homosexueller MitarbeiterInnen im Arbeitsamt bekannt. Ein Befragter meinte, dass Lesben und Schwule nicht mehr gefährdet sind als andere MitarbeiterInnen auch (P3). Nur ein Befragter konnte sich eine Diskriminierung gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen im Arbeitsamt nicht vorstellen, was er damit begründete, dass die sexuelle Identität für die Arbeit bedeutungslos sei (P9).

Auswertung:

Die Beantwortung dieser Frage ist ähnlich den Antworten des Themenblockes E. Es wird von den Befragten für möglich gehalten, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen diskriminiert werden. Da jedoch noch keine Diskriminierungen homosexueller MitarbeiterInnen bekannt geworden sind, sehen auch hier die Befragten von sich aus keinen Handlungsbedarf. Im Hinblick auf die Untersuchungsergebnisse von Knoll/Edinger/Reisbeck, wonach 81 % der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen angaben, wegen ihrer Homosexualität am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein (vgl. Kapitel 5.5), stellen sich die Fragen, ob und in welcher Weise Diskriminierung von Lesben und Schwulen auch im Arbeitsamt tatsächlich stattfindet.

Themenblock G: Integration gleichgeschlechtlich orientierter Personen

am Arbeitsplatz

Frage: Wie ist Ihre Auffassung zu einer Aufklärungsaktion, vergleichbar der über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, um so die besondere Situation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen allen bewusst zu machen?

Frage: Welche Maßnahmen könnten aus Ihrer Sicht geschaffen werden, um eine vorbehaltlose Arbeitsplatzintegration gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen zu gewährleisten?

Frage: Gibt oder gab es Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Personalführung oder für Führungskräfte, in denen die Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen thematisiert wurde?

Frage: Es gibt ein Managementsystem, welches sich Diversity Management nennt und mit Erfolg von vielen Unternehmen angewandt wird. Diversity bedeutet Unterschiedlichkeit. Im Arbeitsleben wird daraus die Unterschiedlichkeit der MitarbeiterInnen bezogen auf ihr Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, Herkunft und sexuelle Orientierung. Diversity-Management ist der verantwortungsvolle Umgang mit diesen verschiedenen Unterschiedlichkeiten zum Wohle der Unternehmen und der MitarbeiterInnen. Kennen Sie Diversity-Management?

Ergebnisse:

Am häufigsten waren die Befragten der Auffassung, dass eine Aktion zur besseren Arbeitsplatzintegration gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen nicht sinnvoll wäre, solange es keine Probleme gibt. Außerdem wurde dabei die Gefahr gesehen, dass Homosexualität in Folge einer derartigen Kampagne als etwas Negatives erfahren werden könnte oder dass man sich darüber lustig macht. Die gleichgeschlechtliche Orientierung sollte nicht als etwas Separates hervorgehoben werden. Ein Befragter meinte, dass sich durch so eine Aktion Probleme nicht lösen und Einstellungen nicht ändern lassen. Nur ein Einziger hielt eine Aufklärungsaktion zur Arbeitsplatzsituation Homosexueller für sinnvoll.

Ebenso wurden Maßnahmen zur besseren Arbeitsplatzintegration gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen von acht der neun Befragten sehr skeptisch betrachtet. Sie äußerten, dass Mitarbeitergespräche und Beurteilungen stattfinden, die ausschließen, dass jemand benachteiligt wird (P7). Es sollten keine neuen Maßnahmen geschaffen, sondern bestehende Rechtsgrundlagen genutzt werden (P1). Ein Befragter meinte, die Probleme wären statt auf der Beziehungsebene auf der Sachebene zu lösen (P3).

Alle Befragten haben bisher an keiner Fortbildungsmaßnahme hinsichtlich der Sensibilisierung zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen teilgenommen. Auf die ergänzende Frage „Sollte man dies anregen, halten Sie das für notwendig bzw. sehen Sie hier Bedarf?“, antwortete ein Befragter, dass eine Aufklärungsaktion zur Sensibilisierung von Führungskräften in Ordnung wäre, alle anderen sahen keinen Bedarf bzw. nur dann, wenn Probleme auftauchen (P2 und P7). Keinem war bekannt, ob derartige Fortbildungsmaßnahmen überhaupt angeboten werden.

Die Frage nach dem Diversity-Management wurde nur den VerwaltungsleiterInnen gestellt, da diese für eine evtl. Einführung desselben verantwortlich wären. Ein Befragter meinte dazu, dass ein Diversity-Management heutzutage keine Rolle spielt. Die anderen zwei Befragten kannten zwar keine genaueren Inhalte, jedoch war ihnen bewusst, dass es um die Vielfalt der Belegschaft geht und dass diese Vielfalt u.a. bei der Personalauswahl oder bei der Teamzusammensetzung von Bedeutung ist.

Auswertung:

Zwar sind Vorstellungen über Probleme des Coming-out am Arbeitsplatz für Lesben und Schwule oder über Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität bei den Befragten vorhanden, da diese aber für das LAA SAT und dem AA Halle als nicht bedeutend angesehen werden, würden Aufklärungsaktionen oder Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen wenig Anklang bei den Befragten finden. Wiederum wird deutlich, dass diese Thematik tabuisiert bleibt.

Gleiches gilt für Fortbildungsmaßnahmen. Sie sind den Befragten auch nicht bekannt, ein Bedarf wird nicht gesehen. Fortbildungsmaßnahmen, die im Kapitel 8 näher beschrieben sind, werden z.B. von der Gewerkschaft ver.di, vom Völklinger Kreis e.V. oder im Rahmen eines Diversity-Management angeboten und erfolgreich umgesetzt. Der Besuch derartiger Veranstaltungen könnte Auslöser für Maßnahmen sein, die zum Abbau von Homophobie im Betrieb führen.

Die Ergebnisse der Befragten des Arbeitsamtes gleichen den Ergebnissen aus der Studie von Knoll/Edinger/Reisbeck, die in Kapitel 5.9 beschrieben sind, und zeigen, dass von seiten der Befragten zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen kein Handlungsbedarf besteht.

Themenblock H: Gleichbehandlung homosexueller MitarbeiterInnen

Frage: Betriebe wie u.a. die Deutsche Bahn AG, die Deutsche Bank AG, die Hypo-Vereinsbank und die Lufthansa haben gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen, die eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind, Ehegatten gleichgestellt. Einige dieser Betriebe zahlen auch den Familienzuschlag bzw. den erhöhten Ortszuschlag. Ist Ihnen bekannt, wie die Bundesanstalt für Arbeit diesen Sachverhalt regelt?

Ergebnisse:

Ob die Bundesanstalt für Arbeit eingetragene LebenspartnerInnen den Ehegatten gleichstellt oder nicht, ist sieben von neun Befragten nicht bekannt gewesen, wobei drei der Meinung waren, man sollte die Gleichstellung für alle Bereiche umsetzen. Zwei der Befragten meinten, dass das derzeitige Beamtenrecht bzw. der bestehende Tarifvertrag eine Gleichstellung der eingetragenen LebenspartnerInnen mit Ehegatten nicht möglich machen.

Auswertung:

Dass die Mehrheit der Befragten nicht weiß, dass eine beamten- oder tarifrechtliche Gleichstellung von eingetragenen LebenspartnerInnen mit Ehegatten in der Bundesanstalt für Arbeit nicht gegeben ist, zeigt, dass der rechtlichen Situation von eingetragenen LebenspartnerInnen von Seiten der Befragten bislang wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Allerdings sind auch die Lesben und Schwulen hierbei selber in der Pflicht. Solange sie Benachteiligungen wortlos hinnehmen, ist eine positive Veränderung der Arbeitsplatzsituation nicht zu erwarten.

7.3 Ergebnisse der Personalratsbefragung

Nach dem Interview mit dem Personalrat des AA Halle bot dieser an, mich bei der Untersuchung zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen zu unterstützen, indem er eine Befragung aller Personalräte aus dem Landesarbeitsamtsbezirk Sachsen-Anhalt-Thüringen per E-Mail organisieren wollte. So wurde ein einleitender Text verfasst, dem sechs Fragen folgten. Diese E-Mail versandte am 31.07.2003 der Personalrat des AA Halle an den Bezirkspersonalrat des LAA SAT, der die E-Mail an alle 14 örtlichen Personalräte des LAA-SAT-Bezirktes weiterleitete.

Im Einzelnen enthielt die E-Mail folgende Fragen:

1. *Ist gleichgeschlechtliche Orientierung für die Arbeitswelt überhaupt von Bedeutung?*
2. *Laut wissenschaftlicher Untersuchungen sind etwa 5 % der Bevölkerung gleichgeschlechtlich orientiert. Das würde bedeuten, dass bei einer Mitarbeiterzahl von etwa 90.000 in der Bundesanstalt für Arbeit ca. 4500 MitarbeiterInnen gleichgeschlechtlich orientiert sind. Haben Sie schon einmal gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im Arbeitsamt wahrgenommen?*

Wenn ja: Wie ist Ihnen die gleichgeschlechtliche Orientierung des/der MitarbeiterIn bekannt geworden?

3. *Haben sich schon einmal gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen mit einem Problem an Sie als Personalrat gewandt?*

Wenn ja: Könnten Sie das Problem des/der MitarbeiterIn kurz schildern?

4. *Für viele Lesben und Schwule stellt das Coming-out am Arbeitsplatz ein Problem dar. Was könnte Ihrer Meinung nach Schwule und Lesben davon abhalten, über ihre gleichgeschlechtliche Orientierung im KollegInnenkreis offen zu sprechen?*
5. *Könnten Sie sich vorstellen, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit diskriminiert werden?*
6. *Sollte man ihrer Auffassung nach eine Schulung für Führungskräfte und/oder für Personalverantwortliche durchführen, in der die besondere Situation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen am Ar-*

beitsplatz behandelt wird, um so eine Sensibilisierung dieser Thematik zu erreichen?

Von den 14 örtlichen Personalräten antworteten lediglich 2, so dass eine Auswertung nach dem in Kapitel 7.2 eingeführten Algorithmus nicht erfolgen konnte. Die zwei Personalräte, die antworteten, gaben an, noch keine gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen wahrgenommen zu haben. Demzufolge habe sich noch kein(e) Betroffene(r) mit einem Problem an sie gewandt. Die geringe Rücklaufquote zeigt, dass ein Problembewusstsein für die Arbeitnehmergruppe gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen seitens der Personalräte des LAA-SAT-Bezirktes nicht vorhanden ist. Das gerade diejenigen, die in erster Linie die Interessen der MitarbeiterInnen vertreten sollten, sich an einer solchen Befragung nicht beteiligten, ist nach Meinung des Verfassers dieser Arbeit unverständlich. Die Reaktion der Personalräte gleicht wahrscheinlich der Sichtweise jener Betriebe (vgl. Kapitel 5.9), die Homosexuelle nicht wahrnehmen wollen und diese Thematik tabuisieren. Von Normalität oder Integration am Arbeitsplatz im Bereich der Bundesanstalt für Arbeit zu sprechen, wäre offensichtlich verfehlt.

8. Arbeitsplatzintegration gleichgeschlechtlich orientierter Personen

8.1 Die Bundesanstalt für Arbeit und das Thema: Homosexualität am Arbeitsplatz

Die Bundesanstalt für Arbeit ist mit ca. 92.000 MitarbeiterInnen einer der größten Arbeitgeber Deutschlands. Sie spiegelt mit zur Zeit 181 Arbeitsämtern und etwa 660 Geschäftsstellen, die als Dienststellennetz über die gesamte Bundesrepublik Deutschland verteilt sind, die Arbeitssituation wieder, wie sie sich auch in Betrieben außerhalb ihres Einzugsbereiches mit großer Wahrscheinlichkeit zeigt. Deshalb kann die Situation gleichgeschlechtlich orientierter Menschen am Arbeitsplatz innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit als repräsentativ auch für andere Bereiche betrachtet werden. Wie bekannt, erfolgten im Rahmen dieser Arbeit im LAA SAT und im AA Halle Erhebungen zur Arbeitsplatzsituation gleichgeschlechtlich orientierter Personen. Beide Ämter vertreten innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit durchschnittliche Dienststellen. Daher kann diese Erhebung als Mikrozensus gesehen werden, dessen Ergebnisse wahrscheinlich für das Dienststellennetz der Bundesanstalt für Arbeit insgesamt Gültigkeit besitzen.

Die Organisation der Bundesanstalt für Arbeit ist hierarchisch aufgebaut. Ihre Hauptstelle mit Sitz in Nürnberg als Zentrale trägt für den Gesamtbereich aller Dienststellen Verantwortung, die Landesarbeitsämter jeweils für die Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereiches, der sich auf ein oder mehrere Bundesländer erstrecken kann. So ist z.B. das LAA SAT mit Sitz in Halle für Sachsen-Anhalt und Thüringen zuständig. Die Hauptstelle und die Landesarbeitsämter sind verantwortlich für die Einheitlichkeit in der Aufgabendurchführung und im Gesetzesvollzug, für Empfehlungen und für Konzeptionen. Was bedeutet das nun für die nachfolgenden Überlegungen?

Bei einer derart hierarchisch aufgebauten Behörde muss die Initiative für Maßnahmen von der Verwaltungsspitze ausgehen. Aktivitäten, die ein LAA selbst entfaltet, sind zwar genauso möglich, aber solange nicht eine einvernehmliche Sicht der Dinge mit der Hauptstelle herrscht, sind diese nicht umsetzbar. Das gilt besonders für eigenständiges Initiieren und Handeln einzelner Dienststellen. Handlungsfelder oder gar Maßnahmen müssten von der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit ihren Ausgang nehmen, um eine bundesweite Umsetzung zu gewährleisten.

Das setzt aber zunächst das Erkennen einer Handlungsnotwendigkeit voraus. Die Denkweise der Verantwortlichen in der Behördenspitze oder der einzelnen Personalverantwortlichen dürfte aber kaum eine andere sein als die, die sowohl in der Literatur über die Betriebe als gängig publiziert wird, als auch die, die sich in den Befragungen im Rahmen dieser Arbeit zeigte, was für diese Annahme spricht (vgl. Kapitel 7.2, Themenblock C). Der Denkinhalt könnte in etwa so lauten: Sexualität hat mit der Arbeit nichts zu tun bzw. hat dort kein Thema zu sein. Dass dies ein grundlegen-

der Trugschluss ist, konnte bereits aufgezeigt werden. Bevor es also überhaupt zu einer Einsicht und dann zum Handeln kommen kann, muss bei den Verantwortlichen die innere Überzeugung reifen, dass dieses Thema eine hohe Relevanz besitzt.

Der Handlungsdruck erwächst am ehesten, wenn betriebliche Belange unmittelbar berührt sind, d.h., wenn Aktivitäten aus Sicht der Behördenspitze von Vorteil sind oder deren Vorteil zumindest vermutet werden könnte. Dass die Behördenspitze auf Problemfelder reagiert, zeigen Aktivitäten wie die Publizierung des Faltblattes „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (hrsg. Hauptstelle, Referat IVa1) sowie die Kurzinformation "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz - Schutz vor Mobbing" (vgl. BA-Intranet/Führung und Zusammenarbeit/Mobbing) oder jüngst das Rundschreiben zum Problem der Korruptionsprävention (BA-Vorstandsbrief 2/2003 vom 27.02.2003).

Als mögliche Plattformen, das Thema gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz in der Bundesanstalt für Arbeit zu thematisieren, bieten sich verschiedene Möglichkeiten an.

Um das Problem überhaupt erst einmal anzusprechen, käme ein Artikel in der an alle MitarbeiterInnen bundesweit verteilten Zeitung der Bundesanstalt für Arbeit, der „DIALOG“, in Frage. Damit wäre das Thema als solches im Gespräch, es würde positive wie negative Reaktionen auslösen und allein auf diese Weise einen Prozess des Bewusstwerdens in Gang setzen, der aufzeigte, dass man es hier durchaus mit einer der Lösung harrenden Angelegenheit zu tun hat.

Im Zuge einer weiteren Sensibilisierung für das bislang verschwiegene Thema kämen Mitarbeiterbefragungen in Betracht, ähnlich denen, die anlässlich des Reformprozesses in der Bundesanstalt für Arbeit („Meine Arbeitswelt“) durchgeführt wurden. Hierfür würde sich in hervorragender Weise die BA-eigene PC-Plattform „Intranet“ eignen, zumal diese Einrichtung Anonymität gewährleistet.

Einmal die Problematik ins Blickfeld gerückt, könnten Aktionen ausgelöst werden, die dem üblichen Prozess in der Bundesanstalt für Arbeit entsprechen: Erörterung in Dienstbesprechungen der Landesarbeitsämter mit den verschiedenen Funktionsträgern, Einbeziehen einiger Arbeitsämter, Bildung von Arbeitsgemeinschaften, in denen Vorschläge für konkrete Maßnahmen entwickelt werden könnten, Herausgabe von Empfehlungen an die Dienststellen, Initiierung und Durchführung zentraler oder regionaler Maßnahmen. Konkrete Hinweise dazu im Folgenden.

8.2 Diversity Management

Diversity Management (Diversity, engl.: Verschiedenheit) ist ein Management-System, dass gezielt sowohl Vielfalt als auch Individualität nutzt und fördert, um den Erfolg des Unternehmens zu steigern.

Sechs Faktoren, die Menschen so gut wie nicht beeinflussen können, bilden die Primärdimensionen: Alter, Geschlecht, Rasse, sexuelle Orientie-

rung, Behinderung und Religion. Homosexualität gilt innerhalb des Systems als ganz normale Variante menschlicher Sexualität und findet entsprechende Berücksichtigung.

Als sekundäre Dimensionen, die für jeden Betrieb unterschiedliche Bedeutung haben, zählen z.B. Kultur, Sprache, Einkommen, beruflicher Werdegang, (Aus-)Bildung, Familienstand und Elternschaft.

Der Leitgedanke von Diversity-Management betrifft den verantwortungsvollen Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten und die Forderung an die MitarbeiterInnen, die Vielfalt von Berufs- und Lebenserfahrungen, die verschiedenartigen Sichtweisen, Werte und Weltanschauungen als Kapital in ihr Arbeitsleben einzubringen. Offene oder verdeckte Diskriminierungen werden bekämpft und beseitigt. (vgl. <http://www.ungleich-besser.de>, 14.07.2003)

Innerbetrieblich führt eine konsequente Umsetzung von Diversity-Management zu mehr Akzeptanz und Toleranz unter den MitarbeiterInnen, wodurch die Mitarbeiterzufriedenheit, die ebenfalls im Leitbild der Bundesanstalt für Arbeit verankert ist, gefördert werden kann. Hier trifft sich die Philosophie der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Leitgedanken von Diversity-Management. Im Leitbild heißt es hierzu: „Unser Prinzip `gute Dienstleistung´ gilt auch nach innen: Bei der Arbeit helfen wir einander. Handlungsspielräume erkennen wir und nutzen wir. Unsere Entwicklung nehmen wir selbst in die Hand. Aus unseren Erfolgen lernen wir – aus unseren Fehlern erst recht.“ (Bundesanstalt für Arbeit, Unser Leitbild, Unsere Motive, o.S., 2003). Eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit kann die Motivation und die Identifikation mit der Arbeit erhöhen, was wiederum eine geringere Fluktuation und einen geringeren Krankenstand zur Folge haben könnte. Da das Leitbild der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Leitgedanken von Diversity-Management übereinstimmt, wäre eine Einführung des Systems der Verschiedenheit in die Organisationsstruktur aller Dienststellen vorteilhaft.

Arbeitslosigkeit kann jeden treffen. Der Kundenstamm der Bundesanstalt für Arbeit ist daher sehr vielschichtig und besteht aus männlichen und weiblichen, jungen und alten Menschen, aus Deutschen und Ausländern, aus Menschen verschiedenster Kulturen und ethnischer Herkunft, aus Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung. Durch die Erweiterung der Europäischen Union sowie die zunehmende Globalisierung wird diese Vielschichtigkeit in naher Zukunft wahrscheinlich noch zunehmen. Das erfordert einen empathischen Umgang mit den einzelnen Kunden seitens der MitarbeiterInnen der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere seitens der ArbeitsvermittlerInnen. Die Kundenzufriedenheit zu verbessern ist auch eines der oberen Ziele der Bundesanstalt für Arbeit und deshalb in ihrem Leitbild verankert. Dort heißt es: „Die berechtigten Wünsche unserer Kunden zu erfüllen ist unser Erfolg und zugleich eine Quelle unserer Zufriedenheit.“ (Bundesanstalt für Arbeit, Unser Leitbild, Unsere Motive, o.S., 2003). Um Konzilianz und Kundenzufriedenheit auf ein höheres Niveau zu

heben, würde auch unter diesem Gesichtspunkt die Einführung des Diversity-Management beste Voraussetzungen bereithalten.

Bei den Kontakten zu Arbeitgebern könnte Diversity-Management ebenfalls eine Rolle spielen. Wenn Diversity-Management konsequent umgesetzt wird, gelänge es dem Vermittler gegebenenfalls besser, einen Arbeitgeber von den Vorteilen eines z.B. älteren Bewerbers zu überzeugen, indem er die Vielfältigkeit seiner Einstellungen und potentiellen Werte herausstellt, so dass allein dadurch eine Vermittlung zustande kommen könnte. Empathie nach außen lässt sich aber nur erfolgreich umsetzen, wenn diese auch innerbetrieblich gelebt wird.

8.3 Personalentwicklung in der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit befindet sich zur Zeit in einem Umbauprozess, der auch die Einführung eines neuen Personalentwicklungssystems vorsieht (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 19/99, S. 1 ff.). Dies wäre an sich ein günstiger Zeitpunkt, Diversity-Management einzuführen und mit ihm zusammen die Belange der homosexuellen MitarbeiterInnen zu thematisieren. Einzelne Elemente des Diversity-Management finden sich im neuen Personalentwicklungssystem wieder, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Förderung schwerbehinderter Menschen. Die sexuelle Orientierung, die im Diversity-System zur Primärdimension gehört, wird im Personalentwicklungssystem nicht berücksichtigt, was zu denken gibt.

Nach dem Dienstblatt-Runderlass 19/99 werden der Personalentwicklung 3 Leitsätze zugrundegelegt:

- Die MitarbeiterInnen sollen wissen, wo sie stehen, wie sie gesehen werden und ob bzw. welche Entwicklungsmöglichkeiten sie haben.
- Das Personalentwicklungssystem stellt ein Angebot an die MitarbeiterInnen dar, in dessen Rahmen Eigeninitiative erwartet und gefordert wird.
- Personalentwicklung ist Führungsaufgabe.

Um diese Leitsätze umzusetzen, werden 4 Kernelemente eingeführt, von denen zwei im vorliegenden Zusammenhang von Bedeutung sind. Ein Kernelement beinhaltet die Mitarbeiterbeurteilung, bei der es neben dem üblichen Feststellen der Leistungen und des dienstlichen Verhaltens stärker als bisher um Informationen über die Fähigkeiten und Kenntnisse der MitarbeiterInnen geht (Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 19/99, S. 5 ff.). Ein zweites Kernelement ist die Personalentwicklungskonferenz (PEK), die anhand eines einheitlichen Aufgabenkataloges die Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen sicherstellen und die Empfehlungen zur Festlegung von Maßnahmen der Personalentwicklung unterbreiten soll (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 26/2002, S. 2).

Durch die wachsende Bedeutung des Beurteilungswesens und der damit verbundenen Auswahl bei den Aufstiegsmöglichkeiten kommt es zu einem

größeren Konkurrenzdenken, was sich sicherlich leistungsfördernd auswirken kann. Es birgt aber auch Risiken in sich; denn stärkere Konkurrenz untereinander ist ein guter Nährboden für Mobbing und subtile Diskriminierungen, wovon gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen besonders bedroht sind, wie in den Kapiteln 5.5.1 und 5.6 aufgezeigt wurde. An dieser Stelle könnte also entsprechend eine Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen vorprogrammiert sein.

Während der Untersuchungen zu dieser Arbeit konnte festgestellt werden, dass auch in der Bundesanstalt für Arbeit vieles für homophobe Einstellungen spricht. Da nach dem Personalentwicklungssystem Personalentwicklung Führungsaufgabe ist, ist es nach Meinung des Verfassers zwingend erforderlich, Führungskräfte, die MitarbeiterInnen zu beurteilen haben und über die Aufstiegschancen des Einzelnen in den Personalentwicklungskonferenzen befinden, für die Thematik Gleichgeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und entsprechend zu schulen.

Das neue Personalentwicklungssystem ist für alle, so auch für die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen, von hoher Bedeutung. Deshalb sind hier die Personalvertretungen gefragt, um die Implementierung des Personalentwicklungssystems genau zu beobachten und dafür zu sorgen, dass homosexuellen MitarbeiterInnen aufgrund von Diskriminierungen nicht benachteiligt werden.

Da der Umbauprozesses der Bundesanstalt für Arbeit noch nicht abgeschlossen ist, würde eine Weiterbeschäftigung mit dieser Problematik fiktiven Charakter annehmen, weshalb an dieser Stelle das Thema nicht weiter verfolgt werden soll.

8.4 Handlungsfeld: Abbau von Homophobie

Wie schon erwähnt, haben viele gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen bereits auf dem Hintergrund einer homophoben Einstellung Diskriminierungen am Arbeitsplatz erfahren (vgl. Kapitel 5.5.1). Da Homophobie als irrationales Phänomen zwar latent vorhanden aber den meisten nicht bewusst ist, könnten Schulungen, Seminare oder Workshops für MitarbeiterInnen, insbesondere aber auch für Führungskräfte, eine Sensibilisierung des Themas „gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz“ voranbringen; denn zum Abbau der durch nichts zu begründenden Angst vor homosexuellen Menschen wäre Aufklärung einzig sinnvoll, so wie dies z.B. die Stadt Frankfurt a.M. bereits getan hat.

Auf Initiative der Regenbogen-Römer, einer Gruppe lesbischer und schwuler MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Frankfurt a.M., beschloss das Frankfurter Stadtparlament am 8. Juni 2000, eine Selbstverpflichtungserklärung zu erarbeiten, die u.a. auch die Durchführung von Fortbildungen zum Thema Homosexualität vorsieht. Mittlerweile sind zwei Fortbildungsmaßnahmen im offiziellen Fortbildungsangebot der Stadtverwaltung Frankfurt enthalten: Die Fortbildung „Coming-out am Arbeitsplatz – Chancen oder Risiken“ bietet nicht geouteten MitarbeiterInnen Hilfen und Handlungsmöglichkeiten zur Entscheidungsfindung an, wobei die Maß-

nahmen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, um die Anonymität zu wahren. Die zweite Maßnahme, „Homosexualität und Arbeitswelt“, richtet sich an Führungskräfte, an Personalvertretungen und Frauenbeauftragte. Sie findet im Rahmen der Personalentwicklung statt. Die TeilnehmerInnen sollen hierbei für das Themenfeld Homosexualität aufgeschlossen werden und im Rahmen ihrer Führungsverantwortung gegen Diskriminierung und Ausgrenzung vorgehen. Zudem gibt es mittlerweile einen Workshop „Was heißt hier anders? – Individualität und menschliche Vielfalt – Umgang mit Homosexualität am Arbeitsplatz“, der sich ebenfalls an Führungskräfte, Personalvertretungen und Frauenbeauftragte richtet und für das Themenfeld Homosexualität und Arbeitsplatz Aufmerksamkeit wecken soll (vgl. http://www.frankfurt.gay-web.de/hessisch-lesbisch/g_formation_homo.html, 14.07.2003).

Schulungen und Workshops zum Themenfeld „Homosexualität und Arbeitsplatz“ könnten ins Fortbildungsprogramm der Bundesanstalt für Arbeit aufgenommen werden. Solche Maßnahmen tragen zur Stärkung der sozialen Kompetenz aller MitarbeiterInnen bei. Akzeptieren von Unterschieden, Vielfalt als Bereicherung statt Bedrohung zu erleben, Konflikte konstruktiv austragen statt zu tabuisieren könnten weitere Inhalte sein. Mit einer Implementierung von solchen Schulungsmaßnahmen muss endlich auch die Bundesanstalt für Arbeit die hauptsächliche Ursache von Diskriminierung am Arbeitsplatz, nämlich die weit verbreitete Homophobie, bekämpfen und so dazu beitragen, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz besser integriert werden. Eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder/und den Personalvertretungen wäre wünschenswert.

Eine weitere Möglichkeit bestände darin, das Thema "Homosexualität" auch im Ausbildungsrahmenplan für Nachwuchskräfte zu verankern, damit die nachfolgende Generation sich frühzeitig mit dieser Thematik auseinandersetzen kann und eine homophobe Einstellung erst gar nicht aufkommen lässt.

8.5 AnsprechpartnerInnen

Wichtig wäre es, direkt für Lesben und Schwule AnsprechpartnerInnen zu benennen, die als Anlaufstelle fungieren und sich aktiv gegen die Diskriminierung am Arbeitsplatz einsetzen.

Es fällt auf, dass in dem von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen Merkblatt zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Homosexualität nicht eigens genannt wird, was darauf schließen lässt, dass man diese Zielgruppe gar nicht im Auge hatte. Mit Blick auf die mangelnde Sensibilisierung für die Homosexuellenproblematik wäre es notwendig, das Merkblatt unbedingt zu ergänzen, zumal es bereits die Aufforderung enthält, dass sich Betroffene an AnsprechpartnerInnen wenden möchten. Diese Aufforderung könnte bei entsprechender Ergänzung auch für Lesben und Schwule gelten. Eine Komplettierung des Merkblattes hätte dann zur Folge, dass das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne

der gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen erweitert und in ihre Dienstpostenbeschreibung aufgenommen werden müsste.

Vielleicht sollte aber auch ein eigenes Merkblatt geschaffen werden, wenngleich dies von den besagten InterviewteilnehmerInnen nicht als notwendig erachtet worden war (siehe Kapitel 7.2, Themenblock G).

8.6 Arbeitsplatzintegration und Lebenspartnerschaftsgesetzes

Das Lebenspartnerschaftsgesetz bewirkte in vielen Betrieben ein Umdenken. Vorreiter war dabei das Land Berlin, das sein Recht einschließlich des Beamtenrechts an das Lebenspartnerschaftsgesetz anpasste (Gesetz zur Anpassung des Landesrechts aufgrund der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft von 15.10.2001).

Eine Umfrage des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschland e.V. (LSVD) zur Anerkennung der Lebenspartnerschaft in den Betrieben ergab mit Stand vom 02.10.2003, dass viele LebenspartnerInnen in Betrieben und Verwaltungen aus Anlass ihrer Verpartnerung Sonderurlaub erhielten, obwohl dies gesetzlich nicht vorgesehen ist. Teilweise wurde auch ein Familienzuschlag bzw. ein erhöhter Ortszuschlag gewährt, wohingegen die Einbeziehung der LebenspartnerInnen in die Hinterbliebenenversorgung (Betriebsrenten) fast ausnahmslos auf Ablehnung stieß.

Einzig die Deutsche Bahn AG, die Ford-Werke AG und die Deutsche Bank haben ihr Tarifvertrags- und Betriebsrentensystem für die Beschäftigten bereits voll umgestellt, um Lebenspartnerschaften den Ehegatten gleichzustellen. Des Weiteren hat die Karstadt AG mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, dass LebenspartnerInnen in allen Bereichen wie Ehegatten zu behandeln sind. Beim „Deutscher Herold Versicherungsgesellschaften Versicherungsverein a.G.“ und bei der Allianz AG erhalten LebenspartnerInnen immerhin dieselbe Betriebsrente wie Ehegatten. Auch Lufthansa und Hypo-Vereinsbank behandeln LebenspartnerInnen in den meisten Bereichen freiwillig oder aufgrund inzwischen geänderter Betriebsvereinbarungen wie Eheleute (Vergünstigungen, Freistellungen), wobei die Gleichstellung bei den versorgungsrechtlichen Regelungen noch nicht völlig geklärt ist. Im Tarifvertrag Bau wurden die Sonderurlaubsregelungen auf Lebenspartnerschaften ausgeweitet, im Manteltarifvertrag des nordrhein-westfälischen Einzelhandels sind „LebenspartnerInnen bei Ansprüchen aus dem Tarifvertrag einbezogen“ worden. Daneben haben das Versorgungswerk der Rechtsanwälte in Berlin und das Notarversorgungswerk der Notarkammer Hamburg LebenspartnerInnen wie Ehegatten in die Versorgung mit hinzugenommen (vgl. <http://www.lsvd.de/lpartg/index.html>, 02.10.2003). Insgesamt lässt sich für die genannten Unternehmen sagen, dass sich bei ihnen auf diesem Teilbereich Normalität anbahnt.

In der Bundesanstalt für Arbeit ist die rechtliche Gleichstellung von LebenspartnerInnen mit Ehegatten noch keine Realität. Die derzeit bestehende Schlechterstellung gleichgeschlechtlich orientierter Lebensgemeinschaften lässt sich am Beihilferecht verdeutlichen. Beihilfen erhalten Beamte als Ausfluss des so genannten Alimentationsprinzips. Beamte stellen

ihre Arbeitskraft dem Staat zur Verfügung, weshalb dieser verpflichtet ist, für ihren „standesgemäßen“ Unterhalt und desjenigen der Angehörigen aufzukommen, für die die Beamten unterhaltspflichtig sind. Ähnlich verhält es sich mit dem Familienzuschlag, der ebenfalls nicht an den Familienstand „verheiratet“ anknüpft. Nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz haben aber die LebenspartnerInnen dieselben Unterhaltsverpflichtungen wie Ehegatten, weshalb die Verweigerung der Beihilfe und des Familienzuschlages eine willkürliche Ungleichbehandlung darstellt.

Alle Ungleichbehandlungen müssen bis zum 02.12.2003 beseitigt werden, da die europäische Richtlinie 2000/78/EG die Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wegen der sexuellen Ausrichtung verbietet. Bundes- und Landesgesetzgeber, die Tarifvertragsparteien und die Betriebe müssen deshalb die Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bis zum 02.12.2003 an des Lebenspartnerschaftsgesetz anpassen (vgl. Kapitel 4.2).

In erster Linie ist hier natürlich der Gesetzgeber gefragt; dennoch sollte auch die Hauptstelle aktiv werden, ebenso wie die Personalvertretungen, die sich für eine fristgerechte Umsetzung der EU-Richtlinie einzusetzen haben.

Auf dem tariflichen Sektor für Angestellte und Arbeiter ist im Sinne der Lebenspartnerschaften noch nichts geschehen. Auch die Bundesanstalt für Arbeit als eigenständiger Tarifpartner müsste jetzt eigentlich aktiv werden. Das aber erscheint mehr als zweifelhaft, weil die Bundesanstalt für Arbeit trotz ihrer Tarifautonomie Bundestreue wahrt, d.h., sie schließt sich den Tarifnormen des Bundes, der den Bundesangestelltentarif (BAT) gestaltet, an. Auf Bundesebene ist tarifvertraglich aber noch nichts geschehen.

8.7 Mitwirkung der Personalvertretungen, Einbindung der Gewerkschaften

Die betriebliche Interessenvertretung ist ein wichtiger, ja unverzichtbarer Mitstreiter bei der Umsetzung einer vorbehaltlosen Integration von gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz.

Bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, den LAÄ und bei allen AÄ gibt es gemäß § 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BpersVG) Personalvertretungen; für überregionale Belange sind die Bezirkspersonalräte und der Hauptpersonalrat zuständig. Die Nähe zu den MitarbeiterInnen, die eigenständige Verantwortung für deren Belange macht die Personalvertretung nicht nur zu einem erwünschten, sondern sogar zu einem verpflichteten Partner bei der Umsetzung und Implementierung von möglichen Maßnahmen.

Für jedes einzelne Mitglied in den Personalräten gilt natürlich das gleiche wie für die Entscheidungsträger auf Arbeitgeberseite: Sie müssen sensibilisiert und für ein aktives Mitwirken gewonnen werden. Wie die Reaktionen während der vom Verfasser vorgenommenen Befragung der Personalräte des LAA-SAT-Bezirktes zeigten, steht man auch hier gänzlich am Anfang; es wird eben Neuland betreten. Dabei sind die Voraussetzungen für ein

Mitwirken der Personalvertretung gar nicht schlecht, denn die meisten Gewerkschaften, denen das Bundespersonalvertretungsgesetz eigenständige Rechte einräumt, und aus dessen Reihen die Personalratsmitglieder gewöhnlich stammen, haben das Problem schon längst als ein für sie durchaus real anzusehendes Betätigungsfeld erkannt.

So beschlossen alle Gremien des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie seiner Einzelgewerkschaften bereits 1986, sich dafür einzusetzen, dass die Diskriminierung von homosexuellen Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft abgebaut werden muss. Auf dem 11. Gewerkschaftstag der ÖTV 1988 wurde eine „weitergehende Initiative auf allen Ebenen der Organisation“ zur Verwirklichung der Gleichstellung von Homosexuellen in Arbeit und Beruf verlangt. An alle Mitglieder und Kreisverwaltungen der ÖTV erging die Forderung, Arbeitskreise Homosexualität einzurichten. Am 26.9.1990 legte dann die ÖTV den Entwurf eines „Antidiskriminierungsgesetz(es) für homosexuelle Frauen und Männer in Arbeit und Beruf“ der Öffentlichkeit vor und übersandte diesen an alle Fraktionen des Bundestages sowie an den Bundesminister für Justiz. Dieser Gesetzesvorschlag war seinerzeit bahnbrechend (vgl. Hammer/Rzadkowski, 1991, S. 363 ff.).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) und auch andere Gewerkschaften sind heute mit einem breiten Angebot für gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen im Internet präsent (siehe Anhang 3). Es gibt zahlreiche gewerkschaftliche „Arbeitskreise Homosexualität“, die in regelmäßigen Treffen und Seminaren konkrete Hilfestellung für homosexuelle Beschäftigte anbieten, beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Lesben und Schwule innerhalb des Betriebes helfen und ihre Situation in Staat und Gesellschaft zu verbessern suchen. Jährlich findet das Seminar „Homosexualität – Menschenrechte im Betrieb“ im Haus der Gewerkschaftsjugend des DGB in Oberursel statt (vgl. Maas, 1996, S. 125). Im Mai 2003 haben auf diesem Gewerkschaftsseminar TeilnehmerInnen des Workshops „Antidiskriminierungsgesetz“ eine Musterbetriebsvereinbarung gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt (vgl. <http://www.lsvd.de/recht/index.html>, 15.09.2003)

Beamte, aber auch Angestellte und Arbeiter der Bundesanstalt für Arbeit sind im „Verband der Beamten der Bundesanstalt für Arbeit“ (vbba) im Deutschen Beamtenbund organisiert. Im Gegensatz zu ver.di und anderen Gewerkschaften hat der vbba gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen auf seiner Homepage noch nicht thematisiert (vgl. <http://www.vbba.de>, 15.09.2003). Ebenso sehen die Personalräte aus dem Bezirk des LAA SAT keinen Handlungsbedarf, was völlig unverständlich bleibt (vgl. Kapitel 7.3). Diese Ergebnisse bestätigen aber einzelne Umfragen bei Personalvertretungen im öffentlichen Dienst, wonach Betriebs- und Personalräte weder über die Häufigkeit noch über die Vielschichtigkeit diskriminierendes Verhaltens gegenüber gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen informiert sind (vgl. ÖTV-Bericht Lesben und Schwule im Beruf – Wo liegt das Problem?, 1993, S. 9).

Da der Arbeitsplatz möglicher Tatort von Diskriminierungen, Diffamierungen, sexueller Belästigung und Mobbing sein kann, ist er auch aus diesem Grund Handlungsort für betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften. Der vbba und die Personalräte der Bundesanstalt für Arbeit sollten deshalb nicht länger die Mitarbeitergruppe der gleichgeschlechtlich orientierten Beschäftigten tabuisieren, sondern aktiv für deren gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben eintreten. Die Interessenvertretungen der MitarbeiterInnen müssen in der Lage sein, die genannten Problemfelder aufzufangen, besser noch, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Sie haben sich dafür einzusetzen, dass Homosexualität von Vorgesetzten und KollegInnen als ebenso normal angesehen wird wie die Heterosexualität. GewerkschaftsvertreterInnen und Personalräte tragen eine besondere Verantwortung, wenn es darum geht, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen für das Thema Lesben und Schwule am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, zu informieren und Handlungsmöglichkeiten oder Maßnahmen aufzuzeigen.

8.8 Unternehmensverfassung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Eine Unternehmensverfassung versteht sich als Handlungsorientierung für Entscheidungen der Betriebe. Sie beinhaltet neben den rechtlichen Rahmenbedingungen Aussagen über Ziele, über die Organisationsweise und die Führung des Betriebes. Das Bekenntnis zur Minderheit gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen in einer Unternehmensverfassung würde zum Abbau homophober Einstellungen entscheidend beitragen.

In der Bundesanstalt für Arbeit ist das „Leitbild“ als Unternehmensverfassung zu verstehen. In ihm sollte noch mehr als bisher auf die Vielfalt der MitarbeiterInnen eingegangen werden, wie es das Diversity-Management vorsieht, unter anderem auch deshalb, weil in der Bundesanstalt für Arbeit Teamorganisation praktiziert wird. Bei der Teamzusammensetzung ist immer die heterogene Gruppe der homogenen vorzuziehen. Dieses Wissen auf die Anwendung übertragen, würde eine effektivere und effizientere Aufgabenerledigung ermöglichen, wodurch der Aspekt Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit in Zeiten knapper öffentlicher Kassen Berücksichtigung fände.

Die Belange gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen sollten außerdem in einer Betriebsvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat Berücksichtigung finden. Das würde die Arbeitssituation für Lesben und Schwule erleichtern, sie könnten belastungsfrei arbeiten.

8.9 Lesbisch-schwule Berufsverbände, Betriebsgruppen, Netzwerke

Während 1996 noch keine homosexuellen Arbeitsgruppen in Deutschland bekannt waren, gab es solche bereits in amerikanischen Großbetrieben wie z.B. bei AT&T, Hewlett-Packard, US West, Levi-Strauss, Du Pont, Xerox und Coors (vgl. Maas, 1996, S. 124). In den letzten Jahren gründeten sich jedoch in der Bundesrepublik ebenfalls eine Vielzahl von lesbisch-schwulen Berufsverbänden, Betriebsgruppen oder Netzwerken, die inzwischen vielfache Aufgaben wahrnehmen (siehe Anlage 3). Ihnen geht es in

erster Linie um politische Ziele, um den Erfahrungsaustausch, aber auch um geselliges Zusammensein. Innerhalb der jeweiligen Betriebe verstehen sich die Verbände oder Netzwerke als AnsprechpartnerInnen für gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen. Sie geben Hilfestellung beim Coming-out am Arbeitsplatz, stehen Mobbingopfern zur Seite oder wollen den Weg dazu bereiten, dass lesbische und schwule MitarbeiterInnen und Führungskräfte zueinander finden. Eine weitere Aufgabe besteht im Initiieren von Maßnahmen, die die Akzeptanz und Gleichberechtigung gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen im Unternehmen fördern. Es werden Vorträge vor Behörden und Verbänden gehalten, oder es wird Öffentlichkeitsarbeit geleistet, um den Bewusstseinswandel in Wirtschaft und Gesellschaft voranzutreiben. Behörden, wie das Innenministerium Nordrhein-Westfalens, werden z.B. vom "Verein lesbischer und schwuler Polizisten in Nordrhein-Westfalen" im Umgang mit homosexuellen PolizistInnen gecoacht (vgl. Hinnerk, Heft 4/2003, S. 16 f.). Der Völklinger Kreis e.V., ein Berufsverband schwuler Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur, bietet Seminare und Workshops zur fachlichen Fortbildung von Führungskräften und Entscheidungsträgern an, die jedes Unternehmen in Anspruch nehmen kann. Diese Veranstaltungen nutzten u.a. die Stadt Düsseldorf, der Landesverband der chemischen Industrie, die Hoechst AG und die Dresdner Bank, ebenso die Gewerkschaften und fast alle Parteien. (vgl. <http://www.vk-online.de>, 14.07.2003). Auch die Bundesanstalt für Arbeit könnte dieses Angebot nutzen (vgl. Kapitel 8.4).

In der Bundesanstalt für Arbeit sind solche Aktivitäten bislang nicht in Sicht, obwohl nach vergleichenden Schätzungen etwa 4500 gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen hier ihrer Beschäftigung nachgehen. Da die einzelnen Arbeitsämter und Geschäftsstellen miteinander vernetzt sind, würde sich für die geschilderten Situationen die Schaffung eines Netzwerkes über das BA-Intranet (amteigenes Internet) anbieten, ein äußerst praktikabler Weg, der es den gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen ermöglichte, innerhalb der Bundesanstalt untereinander in Kontakt zu treten. Sie hätten auf diese Weise ein Forum zum gegenseitigen Gedanken- und Informationsaustausch zur Verfügung, ihr Selbstvertrauen würde erstarken und der Wille an Raum gewinnen, sich öffentlich zu positionieren.

In vergleichbarer Weise ließe sich eine Betriebsgruppe gründen, die in ihren Zielstellungen an die Vorhaben der bereits genannten Netzwerke anknüpfen könnte, sich beispielsweise für die Gleichstellung eingetragener LebenspartnerInnen einsetzen und die Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78/EG verfolgen müsste.

9. Schlussbetrachtungen

In den vergangenen Jahren haben gleichgeschlechtlich orientierte Personen in der Bundesrepublik Deutschland ein vergleichsweise hohes Maß an persönlicher und gesellschaftlicher Emanzipation erlangen können. Homosexuelle sind verstärkt in der Öffentlichkeit und den Medien präsent. Immer mehr Lesben und Schwule, die im gesellschaftlichen Leben stehen, outen sich. Dass die zwei größten Städte Deutschlands von bekanntermaßen schwulen Bürgermeister*innen regiert werden, Berlin von Klaus Wowereit und Hamburg von Ole von Beust, wäre noch vor einigen Jahren undenkbar gewesen. Die vermehrte Sichtbarkeit homosexueller Lebensweisen in der Gesellschaft führte zu mehr Akzeptanz und Toleranz sowie zum Abbau homophober Einstellungen und hat unter der Bevölkerung und - eingeschränkt - auch auf Seiten des Staates, einen Umdenkungsprozess bewirkt.

Trotzdem wird Lesben und Schwulen in Deutschland die volle Gleichstellung und Gleichbehandlung in vielen Bereichen, so auch am Arbeitsplatz, bis heute verwehrt. Immer noch finden Ausgrenzungen statt. Überdies lässt die Rechtssituation von Menschen homosexueller Identität viele Wünsche offen. Die Diskriminierungsverbote im Grundgesetz und im Bürgerlichen Gesetzbuch, die sich beide auf die Allgemeinheit beziehen, reichen offensichtlich nicht aus, um Herabwürdigungen und Verleumdungen gegenüber Lesben und Schwulen aus dem gesellschaftlichen Leben zu verbannen.

Wie die Wirklichkeit zu erkennen gibt, hat die jahrtausendelange Verfolgung Homosexueller zu einer Ablehnung dieser Menschengruppe geführt, die auch in der Gegenwart den toleranten Umgang vieler mit ihnen regelrecht blockiert. So verwundert es nicht, dass Homosexualität am Arbeitsplatz nur für die Betroffenen selber ein Schwerpunktthema darstellt. Wie häufig und in welcher Art Lesben und Schwule am Arbeitsplatz diskriminiert werden, hat die vorliegende Studie klar und deutlich herausgearbeitet. Ihr Autor erforschte die Sichtweise der Personalverantwortlichen des Landesamtes Sachsen-Anhalt-Thüringen sowie des Amtes Halle und kam zu dem Ergebnis, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit kaum wahrgenommen werden und mögliche Diskriminierungen sowie spezifische Problemfelder am Arbeitsplatz nicht erkannt werden. Dieses Ergebnis bestätigen bereits veröffentlichte Untersuchungen. Von Normalität kann also hier nicht gesprochen werden, wobei die Kategorie Normalität im Zusammenhang mit der Untersuchungsthematik einen wünschenswerten Zustand meint, der als wertvoll und zugleich notwendig erachtet wird, weil er eine ausgeglichene Arbeitsatmosphäre verspricht, in der es wegen sexueller Orientierung kein „oben“ und kein „unten“ gibt. Bezogen auf das individuelle Verhalten der ArbeitskollegInnen kommt der so gedachten Normalität ein Aufforderungscharakter zu, der von allen, welche in die gemeinsame Arbeit eingebunden sind, verlangt, in ihrem Verhalten Mitmenschlichkeit jedwedem Gegenüber an den Tag zu legen. Erreicht wird dabei ein Zwiefaches: Arbeitsfreude und Steigerung der Produktivität. Soll ein Zustand von solcher Re-

levanz angestrebt werden, ist die Bundesanstalt für Arbeit in der Pflicht, das Thema Homosexualität am Arbeitsplatz zu enttabuisieren, um eine unverfälschte Arbeitsplatzintegration gleichgeschlechtlich orientierter Personen zu erreichen, unverfälscht deshalb, weil der jetzige Zustand Unauffälligkeit und Eingegliedertsein vortäuscht. Die allerwenigsten gleichgeschlechtlich orientierten Menschen haben es bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt gewagt, sich in ihrem Amt zu outen. In einer Atmosphäre von Normalität und gelungener Integration wäre dagegen ein offener Umgang mit der eigenen Identität problemlos. Infolgedessen zeigt die Arbeit auch Handlungsfelder und Maßnahmen auf, mit deren Hilfe in der Bundesanstalt für Arbeit das Thema Homosexualität am Arbeitsplatz enttabuisiert und der Umgang mit den gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen durch das Angepasstsein an das Übliche bestimmt werden könnte.

Mit der Einführung der EU-Richtlinie 2000/78/EG besteht von Seiten des Rechts endlich die Möglichkeit, eine Gleichbehandlung von Lesben und Schwulen in Beschäftigung und Beruf zu erzielen, da in der Richtlinie explizit auch ein Diskriminierungsverbot aufgrund sexueller Identität enthalten ist. Die Grundvoraussetzung für eine vorbehaltlose Integration wäre dann die fristgerechte Umsetzung der EU-Richtlinie zum 02.12.2003 in deutsches Recht.

Die Bundesanstalt für Arbeit als Arbeitgeber sollte in ihrer Firmenphilosophie der Vielfalt unter den MitarbeiterInnen mehr Bedeutung beimessen und infolge der Einführung des neuen Personalentwicklungssystems der lesbisch-schwulen Minderheit Unterstützung für ein ungestörtes Miteinander zukommen lassen. Ebenso wäre der aktuelle Umbauprozess in den Ämtern eine günstige Gelegenheit, das Diversity-Management zu implementieren.

Aber auch die Gewerkschaften und Verbände sind angesprochen. Sie sollten sich aktiv für die fristgerechte Umsetzung der EU-Richtlinie und der damit einhergehenden Gesetzesänderungen besonders im Hinblick auf die Beamten- und Angestelltenrechte einsetzen. Vor allem der vbba dürfte die lesbisch-schwule MitarbeiterInnengruppe nicht länger ignorieren und sollte sich ihrer annehmen.

Ebenfalls sind die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen gefragt. Die Arbeit zeigt auf, dass Sichtbarmachung zu Veränderung führt. Mit der Einführung der EU-Richtlinie haben alle Betroffenen erstmals die Möglichkeit ihre Rechte am Arbeitsplatz einzufordern. Doch soweit sollte es nicht kommen müssen. Jeder hat die Aufgabe unter Einsatz seiner Persönlichkeit dahin zu wirken, dass seine sexuelle Identität als das angesehen wird, was sie ist: ein Normalfall der menschlichen Natur, wie andere Fälle auch.

Diese Aufforderung wird gestützt durch die Tatsache, dass während der durchgeführten Untersuchungen in der Bundesanstalt für Arbeit kein Fall von Ausgrenzung bekannt geworden ist.

Zum Schluss sei ein persönliches Wort gestattet, dass der Wissenschaftlichkeit meiner Arbeit keinen Abbruch tun soll. Den offenen Umgang mit

der eigenen Homosexualität als Mitarbeiter und zur Zeit als Studierender der Bundesanstalt für Arbeit habe ich bislang nicht bereuen müssen – das Gegenteil ist der Fall. Daher muss als Ausdruck erhoffter Normalität an meinem Arbeitsplatz der letzte Satz meiner Diplomarbeit wie folgt lauten:

Ich danke allen, die mich mögen und gefördert haben – auch deshalb.

Anhang 1

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich studiere zur Zeit an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Schwerin und möchte im Rahmen meiner Diplomarbeit eine Studie über die Arbeitsplatz-situation gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit erstellen.

Meine Untersuchung richtet sich ausschließlich an die gleichgeschlechtlich orientierten MitarbeiterInnen.

Alle MitarbeiterInnen, die heterosexuell sind, werden in meiner Studie nicht erfasst. Diese können die Mail jetzt wieder löschen.

Die Erfahrung zeigt, dass für viele Lesben und Schwule der Arbeitsbereich immer noch ein Problem darstellt. Die Schwierigkeiten bleiben jedoch oft im dunkeln. Mit dieser Unter-suchung möchte ich herausfinden, wo die Probleme liegen - wenn es welche gibt -, und wie man diese gegebenenfalls beseitigen könnte.

Dazu benötige ich Ihre Unterstützung.

Als Anlage habe ich einen Fragebogen beigefügt, den Sie bitte ausfüllen möchten. Sie können den Fragebogen direkt am PC beantworten oder ihn ausdrucken und handschrift-lich bearbeiten. Um die Anonymität zu gewährleisten, biete ich Ihnen zwei Varianten an:

1. Sie senden den Fragebogen per Mail an mich zurück. Meine Mail-Adresse lautet:

C074.AuFS061@arbeitsamt.de

2. Sie drucken den ausgefüllten Fragebogen aus und senden ihn an folgende Adresse:

***Matthias Reisaus (Postfach 321)
Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
Postfach 11 07 19
19007 Schwerin***

In beiden Fällen garantiere ich die Einhaltung des Datenschutzes und absolute A-nonymität.

Ferner bitte ich Sie, den Fragebogen an MitarbeiterInnen weiterzureichen, die über keinen vernetzten PC verfügen.

Bitte senden Sie den Fragebogen bis zum **01.02.2003** an mich zurück.

Für Ihr Bemühen und Ihre Mitarbeit bedanke ich mich im voraus.

Je mehr Personen diesen Fragebogen ausfüllen, desto interessanter kann diese Studie werden.

Vorgesehener Fragebogen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der Formulierung der Fragen habe ich die „AA 2000“-Form gewählt. Kollegen und Kolleginnen aus Ämtern, die noch nicht umgestellt sind, mögen sich bitte nicht daran stoßen.

Und nun viel Ausdauer beim Ausfüllen.

A. Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit

1. **Wie ist Ihre gegenwärtige berufliche Situation?**
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | Nachwuchskraft | <input type="checkbox"/> | einfacher Dienst |
| <input type="checkbox"/> | Arbeiter | <input type="checkbox"/> | mittlerer Dienst |
| <input type="checkbox"/> | Angestellter | <input type="checkbox"/> | gehobener Dienst |
| <input type="checkbox"/> | Beamter | <input type="checkbox"/> | höherer Dienst |

2. **Welche Ausbildung innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit haben Sie durchlaufen?**
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Azubi | <input type="checkbox"/> | VIA/Weg 2 |
| <input type="checkbox"/> | FoAng/FoMit | <input type="checkbox"/> | Arbeitsberaterquali. |
| <input type="checkbox"/> | Weg 5, 1. Stufe | <input type="checkbox"/> | Berufsberaterquali. |
| <input type="checkbox"/> | Weg 5, 2. Stufe | <input type="checkbox"/> | andere, und zwar |

3. **Wer oder Was war für Sie ausschlaggebend, die Bundesanstalt für Arbeit als Ihren Arbeitgeber zu wählen?**
(Mehrfachnennungen möglich)

- sicherer Arbeitsplatz
- großes Interesse an diesem Beruf
- Beruf genießt hohes Ansehen
- Verdienst- Aufstiegsmöglichkeiten
- Eltern/Verwandte/Bekannte
- Die Stadt, der Ort, an dem die Arbeit ist
- Möglichkeit zur Selbstverwirklichung
- Möglichkeit, anderen Leuten zu helfen
- homosexuellenfreundliches Klima
- Anonymität ist möglich
- Sonstiges, und zwar

4. **Hatte Ihre Wahl, bei der Bundesanstalt für Arbeit anzufangen, mit Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung zu tun?**

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sehr viel | <input type="checkbox"/> viel |
| <input type="checkbox"/> kaum | <input type="checkbox"/> gar nicht |

5. **Wie würden Sie den allgemeinen Kontakt zu Ihren Vorgesetzten bewerten?**

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| sehr schlecht | | | sehr gut | | |

B. Outing am Arbeitsplatz

6. **Wissen Ihre Vorgesetzten von Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung?**

- | | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein | <input type="checkbox"/> | teilweise |
|--------------------------|----|--------------------------|------|--------------------------|-----------|

7. **Wissen Ihre KollegInnen, mit denen Sie täglich zu tun haben, über Ihre gleichgeschlechtliche Orientierung Bescheid?**

- | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | niemand | <input type="checkbox"/> | einige |
| <input type="checkbox"/> | wenige | <input type="checkbox"/> | alle/fast alle |

8. **Wie haben Ihre KollegInnen von Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung erfahren?**

- wissen es von mir
- wissen es von anderen
- haben mich in lesbisch/schwulen Einrichtungen gesehen
- haben mich mit meiner Partnerin/meinem Partner gesehen
- weiß ich nicht
- niemand weiß davon
- andere Gründe, und zwar

9. **Mit wie vielen KollegInnen haben Sie über Ihre gleichgeschlechtliche Orientierung gesprochen?**

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> mit allen | <input type="checkbox"/> mit vielen |
| <input type="checkbox"/> mit wenigen | <input type="checkbox"/> mit keiner/keinem
(weiter bei 12.) |

10. **Was hat Sie dazu bewogen, Ihren KollegInnen von Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung zu erzählen?**
(Mehrfachnennungen möglich)

- Sympathie, Vertrauen
- ich habe es denen erzählt, die mir wichtig sind
- damit der Umgang miteinander offener ist
- damit ich nicht aufpassen muss, was ich erzähle
- ich will nicht lügen oder Geschichten erfinden
- sehr aufgeschlossene Atmosphäre am Arbeitsplatz
- ich will, dass Homosexuelle im Alltag sichtbar sind
- anderer Grund, und zwar

22. Bitte bewerten Sie, ob Ihrer Meinung nach die Mehrheit Ihrer KollegInnen den folgenden 4 Aussagen zustimmen würden oder nicht.

		nicht				
Meine KollegInnen würden bei der		zustimmen		zustimmen		
Aussage ...						
a „Homosexuelle sind genau solche Menschen, wie andere auch.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b „Toleranz ist hier unangebracht, man darf homosexuelles Verhalten nicht dulden.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c „Die sexuelle Orientierung von Menschen ist mir gleichgültig; warum sollte ich mich daran stören.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d „Ein bisschen Homosexualität steckt in jedem Mann und in jeder Frau.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Wurde Ihre gleichgeschlechtliche Orientierung bei beruflich wichtigen Gesprächen von Vorgesetzten oder anderen angesprochen? (Mehrfachnennungen möglich)

- noch nie (weiter bei 25)
- bei Beförderungsgesprächen
- bei Versetzungs-/Abordnungsgesprächen
- bei Beurteilungsgesprächen
- andere Gelegenheiten, und zwar

24. Wie haben Sie sich verhalten, als Ihre sexuelle Orientierung bei Gesprächen mit Vorgesetzten angesprochen wurde?

- gesagt, dass diese Frage hier nicht zulässig ist
- gesagt, dass ich homosexuell bin
- gesagt, dass mir mein Beruf keine Zeit lässt für eine Ehe/Familie
- gesagt, dass ich alleine lebe
- gesagt, dass ich eine Heirat plane
- habe mich anders verhalten, und zwar

25. Haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit schon Benachteiligungen oder Diskriminierung wegen Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung erfahren? (bitte jede Alternative beantworten)

	oft	manchmal	nie
Unangenehme Schwulen- Lesbenwitze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beleidigungen, Anspielungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lächerlich gemacht werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Aufstiegsmöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zurückhalten von Informationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KollegInnen reden hinter meinem Rücken über mich; Üble Nachrede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KollegInnen ziehen sich zurück, grüßen nicht, grenzen mich aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Psychoterror“, Drohungen, Erpressungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abordnung/Versetzung angedroht/durchgeführt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Erfahrungen, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Haben die Benachteiligungen am Arbeitsplatz im Laufe der Zeit zu- oder abgenommen?

- an diesem Arbeitsplatz gab es nie Benachteiligungen
- deutlich weniger geworden
- etwas weniger geworden
- gleich geblieben
- etwas mehr geworden
- deutlich mehr geworden

27. Wie reagieren Sie auf Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung?

- ich weiß nicht, was ich machen soll
- es stört mich, aber ich mache nichts
- ich zahle mit gleicher Münze heim
- ich versuche, über das Thema zu reden
- ich gehe in die Offensive und wehre mich
- ich reagiere anders, und zwar

28. Bitte geben Sie zuerst an, ob Sie unter den unten aufgeführten Beschwerden leiden, und dann, ob diese mit Ihrer Situation als gleichgeschlechtlich orientierter MitarbeiterInnen zusammenhängen könnten.

		Zusammenhang		
		nein	teilweise	ja
<input type="checkbox"/>	Kopfschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Magenbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Verdauungsbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	psychosomatische Störungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Depressionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	neurotische Leiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Aggressionsausbrüche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	andere, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Verändern Sie Ihr Verhalten, wenn Sie Benachteiligungen/Diskriminierungen aufgrund Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung erwarten?

immer manchmal nie

30. Haben Sie aufgrund von Benachteiligungen wegen Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung schon einmal das Team gewechselt oder um eine Versetzung/Abordnung gebeten?

- Nein, ich hatte dazu noch keinen Anlass
- Nein, aber ich habe darüber nachgedacht
- Ja, schon einmal
- Ja, schon öfter

31. An wen haben Sie sich gewandt, wenn Sie wegen Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung Benachteiligungen erfahren haben?
(Mehrfachnennungen möglich)

- an niemanden, da es keinen Ansprechpartner gibt
 an meinen Vorgesetzten
 direkt an betreffende KollegInnen
 an die Gleichstellungsbeauftragten
 an den Personalrat
 an die Gewerkschaft
 an Selbsthilfeorganisationen bzw. -gruppen
 Sonstiges, und zwar

32. Hat sich die Situation durch Ihr Vorgehen (bezogen auf Frage 31) für Sie ...

- verbessert verschlechtert
 weder noch

33. Was waren Ihre Gründe, nichts gegen Benachteiligungen aufgrund Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung zu unternehmen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- trifft auf mich nicht zu, habe etwas unternommen
 ich hatte kein Vertrauen, dass mich jemand unterstützt
 ich habe mir keine Chance auf Veränderung ausgerechnet
 andere haben mir davon abgeraten
 mir fehlt es an Selbstvertrauen für so etwas
 es ist schwer, die erfahrene Diskriminierung als solche nachzuweisen
 ich habe es satt, mich zu verteidigen und zu rechtfertigen
 es sollten nicht noch mehr Leute wissen, dass ich homosexuell bin
 andere Gründe, und zwar

34. Auf welche Art erfahren Sie wegen Ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung Akzeptanz von Ihren KollegInnen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- gar nicht, das Thema wird ignoriert
 meine sexuelle Orientierung spielt keine Rolle bei der Zusammenarbeit
 sprechen offen mit mir über das Thema
 unterstützen mich
 zeigen positive Neugierde
 lassen mein Privatleben in Ruhe
 andere Reaktionen, und zwar

35. Von wem erfahren Sie eher Akzeptanz bzw. Benachteiligungen an Ihrem Arbeitsplatz?

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Akzeptanz eher von | | Benachteiligung eher von | |
| Frauen | <input type="checkbox"/> | Frauen | <input type="checkbox"/> |
| Männern | <input type="checkbox"/> | Männern | <input type="checkbox"/> |
| beide gleich | <input type="checkbox"/> | beide gleich | <input type="checkbox"/> |
| niemand | <input type="checkbox"/> | niemand | <input type="checkbox"/> |

36. Welche Maßnahmen könnten geschaffen werden, um eine größere Akzeptanz gleichgeschlechtlich orientierter Personen zu erreichen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ansprechpartner im Amt
 „Beauftragter für gleichgeschlechtliche Belange“ in der Bundesanstalt für Arbeit
 völlige Gleichstellung im Beamtenrecht
 Aktionen der Gewerkschaft
 Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien
 Fortbildungen für Betriebsratsmitglieder
 Sonstiges, und zwar

37. Hat sich Ihr Verhalten am Arbeitsplatz nach Inkrafttreten des Gesetzes zur eingetragenen Lebenspartnerschaft verändert?

- ja, sehr etwas nein

D. Allgemeines

38. Bezogen auf Ihre „sexuelle Orientierung“: Wie würden Sie sich am ehesten bezeichnen?

- schwul homosexuell
 lesbisch bisexuell
 anders, und zwar

39. Haben Sie in Ihrer Freizeit Kontakt zu anderen gleichgeschlechtlich orientierten Menschen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich treffe Lesben und/oder Schwule
 Ich gehe in lesbische/schwule Lokale
 Ich lese lesbische/schwule Zeitungen/Magazine
 Ich gehe in lesbische/schwule Gruppen mit Freizeitaktivitäten
 Sonstiges, und zwar

Anhang 2

Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, Stand 1913

Das Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich nebst dem Einführungsgesetz in kurzen Erläuterungen, bearbeitet von Dr. Hermann Göbel, Direktor am Landgericht I zu Berlin, Verlag C. L. Hirschfeld, Leipzig 1913

§ 175

Die widernatürliche Unzucht, welche zwischen Personen männlichen Geschlechts oder von Menschen mit Tieren begangen wird, ist mit Gefängnis zu bestrafen; auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

1. Sog. Päderastie, Bestialität, Sodomie; nicht die Tribadie (Unzucht zwischen Frauen)
2. Die widernatürliche Unzucht erfordert einen dem natürlichen Beischlaf ähnlichen Vorgang; immer muß das entblößte Glied des einen Täters den Körper des anderen berührt haben; dies braucht nicht entblößt gewesen zu sein.
3. Unter § 175 fällt auch, wer den Geschlechtsteil eines anderen in den Mund nimmt, nicht wechselseitige Onanie.
4. Es genügt, wenn einer der beiden die Befriedigung des Geschlechtstriebes anstrebt; doch ist auch der andere als Täter, nicht nur als Gehilfe strafbar. Die Befriedigung braucht nicht eingetreten zu sein, daß beide vorsätzlich gehandelt haben, ist nicht erforderlich.
5. Auch bei der sodomia tarione generis ist ein beischlafähnlicher Akt erforderlich, daher nicht genügend, daß sich eine Frau den Geschlechtsteil von einem Hunde belecken läßt.
6. Idealkonkurrenz mit §§ 173, 174, 176, 178 möglich
7. Zuständig: Strafkammer

Strafgesetzbuch der Nazizeit, Stand 1944

Strafgesetzbuch mit Nebengesetzen und Erläuterungen, von Dr. Eduard Kohlrausch, Professor des Strafrechts in Berlin und Dr. Richard Lange, Professor des Strafrechts in Jena, 38. Auflage, Walter de Gruyter & Co, Berlin 1944

§ 175 - Unzucht zwischen Männern

Ein Mann, der mit einem anderen Mann Unzucht treibt oder sich von ihm zur Unzucht mißbrauchen läßt, wird mit Gefängnis bestraft. Bei einem Beteiligten, der zur Zeit der Tat noch nicht einundzwanzig Jahre alt war, kann das Gericht in besonders leichten Fällen von Strafe absehen.

§ 175 a - Schwere Unzucht zwischen Männern

1. Mit Zuchthaus bis zu zehn Jahren, bei mildernden Umständen mit Gefängnis nicht unter drei Monaten wird bestraft:
2. ein Mann, der einen anderen Mann mit Gewalt oder durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib und Leben nötigt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich mit ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
3. ein Mann, der einen anderen Mann unter Mißbrauch einer durch ein Dienst-, Arbeits- oder Unterordnungsverhältnis begründeten Abhängigkeit bestimmt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
4. ein Mann über einundzwanzig Jahre, der eine männliche Person unter einundzwanzig Jahre verführt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
5. ein Mann, der gewerbsmäßig mit Männern Unzucht treibt oder von Männern sich zur Unzucht mißbrauchen läßt oder sich dazu anbietet.

Strafgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland, Stand 1950

Strafgesetzbuch, hrsg. von Dr. Lothar Dombrowski, Rechtsanwalt und Prof. Heinrich Henkel, Rechtsanwalt, W. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart und Köln 1950

§ 175 – Unzucht zwischen Männern

- (1) Ein Mann, der mit einem anderen Mann Unzucht treibt oder sich von ihm zur Unzucht missbrauchen lässt, wird mit Gefängnis bestraft.
- (2) Bei einem Beteiligten, der zur Zeit der Tat noch nicht einundzwanzig Jahre alt war, kann das Gericht in besonders leichten Fällen von Strafe absehen.

§ 175a – Schwere Fälle

1. Mit Zuchthaus bis zu zehn Jahren, bei mildernden Umständen mit Gefängnis nicht unter drei Monaten, wird bestraft:
2. ein Mann, der einen anderen mit Gewalt oder durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib und Leben nötigt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich mit ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
3. ein Mann, der einen anderen Mann unter Mißbrauch einer durch ein Dienst-, Arbeits- oder Unterordnungsverhältnis begründeten Abhängigkeit bestimmt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
4. ein Mann über einundzwanzig Jahre, der eine männliche Person unter einundzwanzig Jahren verführt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht mißbrauchen zu lassen;
5. ein Mann, der gewerbsmäßig mit Männern Unzucht treibt oder von Männern sich zur Unzucht mißbrauchen läßt oder sich dazu anbietet.

Strafgesetzbuch der DDR, Stand 1951

Strafgesetzbuch und andere Strafgesetze, hrsg. von dem Ministerium der Justiz der Deutschen Demokratischen Republik, Deutscher Zentralverlag, Berlin 1951

§ 175 – Widernatürliche Unzucht

Die widernatürliche Unzucht, welche zwischen Personen männlichen Geschlechts oder von Menschen mit Tieren begangen wird, ist mit Gefängnis zu bestrafen; auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

§ 175 a – Schwere Unzucht zwischen Männern

1. Mit Zuchthaus bis zu 10 Jahren, bei mildernden Umständen mit Gefängnis nicht unter 3 Monaten wird bestraft,
2. Ein Mann, der einen anderen Mann mit Gewalt oder durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib und Leben nötigt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich mit ihm zur Unzucht missbrauchen zu lassen;
3. Ein Mann, der einen anderen Mann unter Mißbrauch einer durch ein Dienst-, Arbeits- oder Unterordnungsverhältnis begründeten Abhängigkeit bestimmt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht missbrauchen zu lassen;
4. Ein Mann über einundzwanzig Jahren, der eine männliche Person unter einundzwanzig Jahren verführt, mit ihm Unzucht zu treiben oder sich von ihm zur Unzucht missbrauchen zu lassen;
5. Ein Mann, der gewerbsmäßig mit Männern Unzucht treibt oder von Männern sich zur Unzucht missbrauchen läßt oder sich dazu anbietet.

Strafgesetzbuch der DDR, Stand 1984

Strafgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik, herausgegeben vom Ministerium der Justiz, 8. Auflage, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1984

§ 151

Ein Erwachsener, der mit einem Jugendlichen gleichen Geschlechts sexuelle Handlungen vornimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Verurteilung auf Bewährung bestraft.

Anhang 3

Auswahl lesbisch-schwuler Netzwerke

Berufsverbände

- ⇒ Bundesverband Gay Manager - Völklinger Kreis e.V. (<http://www.vk-online.de>)
- ⇒ Wirtschaftsweiber e.V. - Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte (<http://www.wirtschaftsweiber.de>)
- ⇒ Wilma – Vereinigung von lesbischen selbständigen Führungskräften, Unternehmerinnen und Managerinnen (<http://www.wilmanet.de>)
- ⇒ Netzwerk von lesbischen Unternehmerinnen, Selbständigen und Freiberuflerinnen e.V. (<http://www.amigas.de>)
- ⇒ Arbeitsgemeinschaft lesbischer und schwuler Justizbeamter (<http://www.alsjub.de>)
- ⇒ Verband lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen e.V. (<http://www.stadt.gay-web.de/vlsp>)
- ⇒ Schwule und lesbische Banker aus der Rhein-Main-Region (<http://www.gay-bankers-network.de>)
- ⇒ Bundesverband lesbischer und schwuler JournalistInnen e.V. (<http://www.blsj.de>)
- ⇒ Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen e.V. (<http://www.basg.de>)
- ⇒ Netzwerk Charlotte e.V. für lesbische Ärztinnen und Medizinstudentinnen (<http://www.netzwerk-charlotte.de>)
- ⇒ Verein lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (<http://www.velspol.de>)
- ⇒ Feuerwehr Gays (www.feuerwehr-gays.de)
- ⇒ Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr (<http://www.ahsab.de>)
- ⇒ Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche e.V. (<http://www.huk.org>)
- ⇒ Netzwerk lesbischer Theologinnen (www.labrysteia.de)

Betriebsgruppen

- ⇒ Lesben- und Schwulengruppe der Stadtverwaltung Frankfurt/Main (<http://www.frankfurt.gay-web.de/lesbennetz/gruppen.htm>)
- ⇒ Netzwerk lesbischer und schwuler MitarbeiterInnen bei Ford (<http://fordglobe.org/de/index.html>)
- ⇒ Interessenverband homosexueller MitarbeiterInnen der Volkswagen AG (<http://www.wolfsburgerkreis.de>)
- ⇒ Lesbische und schwule MitarbeiterInnen in Speditionen (<http://www.gaytransportworker.de>)

Gewerkschaften

- ⇒ Deutscher Gewerkschaftsbund (www.queer-dgb.de)
- ⇒ Bundesarbeitskreis Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender von Ver.di (www.verdi.de/regenbogen)
- ⇒ Bundesarbeitsgemeinschaft Lesben und Schwule in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW - lesbische und schwule Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, Wissenschaftler und Studenten (<http://www.gew.de>)

Literaturverzeichnis

Bücher

- Bochow, Michael, Die Reaktion homosexueller Männer auf Aids in Ost- und Westdeutschland, Aids-Forum D.A.H., Band X, Deutsche Aids-Hilfe e.V., Berlin 1993
- Bochow, Michael, Schwules Leben in der Provinz. Zum Beispiel Niedersachsen, Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Aids-Forschung, Band 20, Edition sigma, Rainer Bohn Verlag, Berlin 1998
- Bortz, Jürgen, Nicola Döring, Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. Auflage, Springer Verlag, Berlin, Heidelberg 2002
- Bruns, Manfred, Antidiskriminierungsgesetz für Lesben und Schwule, hrsg. Schwulenverband in Deutschland, Berlin 1996
- Die Heilige Schrift, Leipzig 1985
- Dijk, van Lutz, Homosexuelle. Zwischen Todesstrafe und Emanzipation, C. Bertelsmann Jugendbuch Verlag, 1. Auflage, München 2001
- Duden. Das Fremdwörterbuch, 7. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Dudenverlag, Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich 2001
- Dworek, Günter, Für Freiheit und Recht, Justiz, Sexualwissenschaft und schwule Emanzipation 1871 - 1896, in: Die Geschichte des § 175, Katalog zur Ausstellung in Berlin und Frankfurt am Main, Berlin 1990
- Friedrichs, Jürgen, Methoden empirischer Sozialforschung, 12. Auflage, Westdeutscher Verlag, Opladen 1984
- Grau, Günter, Verfolgung und Vernichtung 1933 – 1945. Der § 175 als Instrument faschistischer Bevölkerungspolitik, in: Die Geschichte des § 175, Strafrecht gegen Homosexuelle, Katalog zur Ausstellung in Berlin und Frankfurt am Main 1990, Verlag rosa Winkel, Berlin 1990
- Hergemöller, Bernd-Ulrich, vom „Senatus consultum de Bacchanalibus“ bis zum „Allgemeinen Landrecht für die Preußischen Staaten“, in: Die Geschichte des § 175, Katalog zur Ausstellung in Berlin und Frankfurt am Main, Berlin 1990
- Herrn, Rainer, Anders bewegt. 100 Jahre Schwulenbewegung in Deutschland, MännerschwarmSkript Verlag, 1. Auflage, Hamburg 1999
- Herzer, Manfred, Deutsches Schwulenstrafrecht vor der Gründung des zweiten Kaiserreichs (1795 – 1870) in: Die Geschichte des § 175, Strafrecht gegen Homosexuelle, Katalog zur Ausstellung in Berlin und Frankfurt am Main 1990, Verlag rosa Winkel, Berlin 1990
- Herzer, Manfred, Das Wissenschaftlich-humanitäre Komitee – Vom Institut für Sexualwissenschaft bis zur Selbstaflösung, in: Goodbye to Berlin, 100 Jahre Schwulenbewegung, hrsg. Schwules Museum und Akademie der Künste Berlin, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997

- Hofsäss, Thomas, Exkurs zum Suizidalverhalten von Jugendlichen mit gleichgeschlechtlicher Orientierung, in: Sie liebt Sie, Er liebt Ihn, Eine Studie zur psychosozialen Situation Junger Lesben, Schwuler und Bisexueller in Berlin, hrsg.: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Berlin 2001
- Hutter, Jörg, Von der Sodomie zur Queer-Identität. Ein Beitrag zur Geschichte der homosexuellen Identitätsentwicklung. in: Wetz, Wolfram, Die Geschichte der Homosexualitäten und die schwule Identität an der Jahrtausendwende, Berlin 2000
- Knoll, Christopher, Manfred Edinger, Günter Reisbeck, Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt, Edition Gay studies im Profil Verlag, München, Wien 1997
- Koch-Burghardt, Volker, Identität und Intimität, Eine biographische Rekonstruktion männlich-homosexueller Handlungsstile, in: Sozialwissenschaftliche Studien zur Homosexualität, Band 7, hrsg. von Rüdiger Lautmann, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997
- Müller-Godeffroy, Heinrich, Skript „Anfertigen von längeren Arbeiten“, 2002
- Orlik, Andreas Frank, Die Strafbarkeit homosexueller Handlungen, Aachen 1997
- o.V., Lesben und Schwule in der Arbeitswelt, Dokumentation des Kongresses 19. - 21.03.1999, veranstaltet vom Verband lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen in Deutschland e.V., Deutsche Aids Hilfe e.V., Berlin 1999
- Rauchfleisch, Udo, Zum Problem der Homophobie, in: Wort und Antwort, Zeitschrift für Fragen des Glaubens, Themenheft Homosexualität, Herausgegeben von der Dominikanerprovinz Köln, 39. Jahrgang, Heft 2 April/Juni 1998, Matthias-Grünwald-Verlag Mainz
- Schupp, Karin, Sie liebt Sie, Er liebt ihn. Eine Studie zur psychosozialen Situation junger Lesben, Schwuler und Bisexueller in Berlin. Hrsg.: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Berlin 2001
- Setz, Wolfram, Die Geschichte der Homosexualitäten und die schwule Identität an der Jahrtausendwende, Verlag rosa Winkel, Berlin 2000
- Sternweiler, Dr. Andreas und Manfred Herzer, in: Goodbye to Berlin, 100 Jahre Schwulenbewegung, hrsg. Schwules Museum und Akademie der Künste Berlin, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997
- Steinle, Karl-Heinz, Homophiles Deutschland – West und Ost, in: Goodbye to Berlin, 100 Jahre Schwulenbewegung, hrsg. Schwules Museum und Akademie der Künste Berlin, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997a
- Steinle, Karl-Heinz, DDR und UDSSR, in: Goodbye to Berlin, 100 Jahre Schwulenbewegung, hrsg. Schwules Museum und Akademie der Künste Berlin, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997b

Theis, Wolfgang, Mach Dein Schwulsein öffentlich – Bundesrepublik, in: Goodbye to Berlin, 100 Jahre Schwulenbewegung, hrsg. Schwules Museum und Akademie der Künste Berlin, Verlag rosa Winkel, Berlin 1997

Wittkowski, Joachim, Das Interview in der Psychologie, Westdeutscher Verlag, Opladen 1994

Zillich, Norbert, Homosexuelle Männer im Arbeitsleben, Campus-Verlag, Frankfurt/Main, New York, 1988

Internet

http://www.frankfurt.gay-web.de/hessisch-lesbisch/g_fortbildung_ho-mo.html, 14.07.2003

<http://www.lsvd.de/lpartg/index.html>, 15.09.2003

<http://www.lsvd.de/recht/index.html>, 15.09.2003

<http://www.sueddeutschezeitung.de/ausland/artikel/532/15517>, 31.07.2003

<http://www.ungleich-besser.de>, 14.07.2003

<http://www.vk-online.de>, 14.07.2003

<http://www.vbba.de>, 15.09.2003

Periodika

Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 19/99 vom 15.04.1999

Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 26/2002 vom 12.04.2002

Bundesanstalt für Arbeit, Kurzinformation, Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz – Schutz vor Mobbing

Bundesanstalt für Arbeit, Unser Leitbild, Stand Mai 2003

Bundesanstalt für Arbeit, Vorstandsbrief 2/2003 vom 27.02.2003

Bundesanstalt für Arbeit, Hauptstelle, Referat IVa1, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Faltblatt, o.J.

Der Stern, Heft 36/2003, S. 54 - 56

Hammer, Ulrich, Gleichgeschlechtliche Lebensweisen als arbeitsrechtliches Problem, in: Der Personalrat, Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst, 13. Jahrgang, Nr. 3/1996, S. 112 - 115

Hammer, Ulrich und Uwe Rzadkowski, Antidiskriminierungsgesetz für homosexuelle Frauen und Männer in Arbeit und Beruf, in: Zeitschrift für Tarifrecht (ZTR), Heft 9/1991, S. 363 - 371

Maas, Jörg, Männliche Homosexualität in Organisationen: Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. in: Zeitschrift

für Personalforschung, 10. Jahrgang, Heft 2, 1996, Rainer Hampp Verlag, Mering, S. 107 - 134

Hinnerk, Das schwule Magazin im Norden, Heft 4/2003, S. 16 – 17.

Rundgespräche, Mitgliedszeitung des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland LSVD, Heft Juni 2003

Lesben und Schwule im Beruf – Wo liegt das Problem?, Broschüre des Arbeitskreis Homosexualität der Gewerkschaft ÖTV, Berlin 1993

Wetz, Franz Josef, Homosexualität. Ein rechtlicher Vorstoß als moralischer Anstoß. in: hrsg.: Internationale Vereinigung für Rechts- und Sozialphilosophie (IVR) ARSP, Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie, 2002, Heft 1, S. 102 – 113, Franz Steiner Verlag, Vol. 88, Heft 1, Stuttgart 2002

Gesetzestexte

Beamtenrechtsrahmengesetz

Betriebsverfassungsgesetz

Bürgerliches Gesetzbuch

Bundesbeamtengesetz

Bundespersönalvertretungsgesetz

EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Gesetz zur Anpassung des Landesrechts aufgrund der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft (Berlin)

Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung Homosexueller (Saarland)

Gesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Lesben und Schwulen (Sachsen-Anhalt)

Grundgesetz

Grundrechte-Charta der EU

Landesverfassung Berlin

Landesverfassung Thüringen

Landesverfassung Brandenburg

Lebenspartnerschaftsgesetz

Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit hat in gleicher oder anderer Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Datum: 31.10.2003

Unterschrift: