

Ulrich Bachmann

Was spricht für den Erlass einer Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung gegen die Diffamierung von Homosexualität und gegen die Diskriminierung von homosexuellen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst?

Laut einer im Auftrag des Niedersächsischen Sozialministeriums erstellten Studie¹ wurden und werden etwa 80 % der Befragten am Arbeitsplatz wegen ihrer Homosexualität diskriminiert². Etwa 10 % gaben an, dass sie wahrscheinlich oder sicher schon einmal eine Stelle wegen ihrer Homosexualität nicht bekommen haben, und über 10 % haben wegen ihrer Homosexualität schon einmal eine Stelle gewechselt³. Dabei macht es offenbar keinen signifikanten Unterschied, ob es sich um Lesben oder Schwule handelt, ob der Betrieb groß oder klein ist oder ob das schwule oder lesbische Selbstbewusstsein des oder der Betroffenen ausgeprägt ist oder nicht.

Am häufigsten sind nach dieser Studie verbale Diskriminierungen wie Schwulen- oder Lesbenwitze oder Getuschel hinter dem Rücken der Betroffenen, gefolgt von eher strukturellen Diskriminierungen wie dem Vorenthalten von Informationen oder der Verweigerung einer Beförderung bis hin zu psychischer Gewaltanwendung und sexuellen Belästigungen. Auf Kolleginnen und Kollegen, bei denen vermutet wird, sie seien homosexuell, wird mit ausgrenzenden Verhaltensweisen reagiert. Je weiter man in der firmen- bzw. betriebsinternen Hierarchie vordringt, desto eher wird das Augenmerk auch auf das Privatleben gelenkt und ein intakter heterosexueller Familienhintergrund vorausgesetzt.

Weit verbreitet ist ferner die Meinung, dass Homosexualität eine „Privatangelegenheit“ sei und deshalb aus der öffentlichen Sphäre ausgeschlossen werden müsse. Dabei wird negiert, dass Homosexualität ebenso wie Heterosexualität nicht in erster Linie eine Frage des Intimlebens, sondern eine Frage der grundlegenden Identität einer Person ist und daher in der Arbeitssituation nicht einfach ausgeblendet werden kann.

Schwule und Lesben sind wie alle anderen in der Regel mit der Vorannahme konfrontiert, sie seien heterosexuell. Damit stehen sie vor der Wahl, diese falsche „Ei-nordnung“ zu akzeptieren oder sie zu korrigieren. Beides wirft immense psychische und zwischenmenschliche Probleme auf. Geben sie ihre sexuelle Identität nicht preis, sind sie gezwungen, Informationen über sich zurückzuhalten, zu verfälschen, zu konstruieren usw. Veröffentlichten sie sie hingegen, wird die bestehende Kommu-

¹ Knoll/Edinger/Reisbeck: Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt, München/Wien 1997.

² Ebd. S. 50, 114.

nikationssituation meist grundlegend verändert. Die allgegenwärtige heterosexuelle Vorannahme aufzubrechen erfordert also spezifische Anstrengungen und hat vor allem in der Regel unabsehbare Folgen. Studien haben im übrigen gezeigt, dass der psychologische Aufwand der Geheimhaltung ebenso groß ist wie der Umgang mit Diskriminierung.⁴

Nach Verbesserungsmöglichkeiten befragt, sehen Betroffene mit Diskriminierungserfahrungen Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien und Fortbildungen für Vorgesetzte als wichtigste und aussichtsreichste Instrumente an.⁵ Demgegenüber negieren Betriebsleitungen überwiegend einen diesbezüglichen Handlungsbedarf und weisen solche Maßnahmen mit Argumenten wie „Ist für uns kein Thema“, „Wir haben kein Problem mit dieser Personengruppe“ oder „Das hat mit der Arbeit nichts zu tun - ist sein Privatvergnügen“⁶ zurück. Die Verfasser der niedersächsischen Studie kommen zu dem Ergebnis, dass vor allem folgende Maßnahmen geeignet sind, die Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz zu verbessern:⁷

- Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien,
- Information der Betriebe durch Ministerien, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften und Aufforderung, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Lesben und Schwulen durchzuführen, z.B. die Einrichtung von Ansprechpartnern/-innen und Fortbildungen für Führungskräfte,
- Aufnahme des Themas Homosexualität in Lehrpläne von Aus- und Fortbildungen.

Ziel der Maßnahmen muss es danach v.a. sein, allen am Arbeitsprozess Beteiligten zu verdeutlichen, dass

- der Schutz einer Person (und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) sich auch auf deren sexuelle Orientierung bezieht,
- Homosexualität ebenso wie Heterosexualität nicht in erster Linie eine Frage des Intimlebens, sondern der grundlegenden Identität einer Person ist und daher in der Arbeitssituation nicht einfach ausgeblendet werden kann.

Die Erfahrung in den Betrieben und Verwaltungen zeigt, dass die meisten Lesben und Schwulen sich auch heute noch scheuen, ihre homosexuelle Identität zu offenbaren, geschweige denn ihre Rechte im Bedarfsfalle in Anspruch zu nehmen. Ein Grund dafür ist die Angst vor abwertenden Reaktionen durch KollegInnen oder gar manifeste Benachteiligungen. Diese Angst kann nicht als unbegründet zurückgewiesen werden. Sie kann erheblich minimiert werden, wenn sich die Führungsebene

³ Ebd. S. 44, 112 f.

⁴ Vgl. Assig/Beck: Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, München 1996, S. 100.

⁵ Knoll/Edinger/Reisbeck S. 68 f.

⁶ Ebd. S. 70.

⁷ Ebd. S. 73.

eines Betriebes oder einer Verwaltung *ausdrücklich und in rechtlich relevanter Form* gegen jede Form diskriminierenden Verhaltens wendet.

Eine wesentliche Funktion des Rechts ist die Vermittlung von Schutz. Diese Funktion kann das Recht aber nur erfüllen, wenn die Betroffenen - seien es die Schutzbedürftigen, seien es die Rechtsanwender - dieses Recht auch wahrnehmen, sich auf es beziehen und es in Anspruch nehmen können. Viele Gerichtsurteile zeigen, dass selbst unter JuristInnen strittig ist, welche konkreten Rechte aus den allgemeinen Prinzipien des Grundgesetzes sowie einfachgesetzlicher Minderheitenschutzrechte ableitbar sind.

Schwule und lesbische MitarbeiterInnen können durch die hier in Rede stehende Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung bestärkt werden, die ihnen zustehenden Rechte mehr als bisher auch tatsächlich wahrzunehmen bzw. sich gegen antihomosexuelle Reaktionen zur Wehr zu setzen. Sie schafft einen gesicherten sozialen Rahmen, der Lesben und Schwule ermutigt, ihre Persönlichkeitsmerkmale, die von ihrer Homosexualität geprägt sind, im Arbeitsalltag nicht zu verstecken. Selbst wenn damit Konflikte verbunden sein sollten, wird eine solche Entwicklung nach den Erfahrungen im Ausland auch zur Verbesserung des Betriebsklimas und damit zur Produktivität und Kreativität beitragen.

Nach außen ist die Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung ein Signal gegenüber der immer wieder vorgebrachten, aber der Lebensrealität von Schwulen und Lesben widersprechenden Behauptung, die derzeitige Rechtslage reiche für den Schutz vor Diskriminierung wegen sexueller Orientierung aus. Mit diesem Argument wurde seinerzeit beispielsweise auch die Notwendigkeit von Frauengleichberechtigungsgesetzen bestritten. Aus heutiger Sicht läßt sich indes sagen, dass diese Gesetze und die Einrichtung von Frauenbeauftragten zwar nicht die Abschaffung der Diskriminierung von Frauen bewirkt haben, wohl aber eine breite Sensibilisierung und eine Stärkung von Frauen.

Die Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung wendet sich gegen die Diffamierung von Homosexualität *an sich* und nicht nur gegen die Diskriminierung von einzelnen MitarbeiterInnen mit homosexueller Lebensweise. Ein gesellschaftliches Klima, in dem die Ablehnung von männlicher und weiblicher Homosexualität kulturell tief verwurzelt ist, führt nicht nur zu den genannten Formen von Diskriminierungen bis hin zu Gewalttaten, sondern bei homosexuellen Menschen zu einem verringerten Selbstwertgefühl bis hin zum Selbsthass. Darüber können auch grelle und schrille Auftritte von Betroffenen in der Öffentlichkeit nicht hinwegtäuschen.

Soweit sich die Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung gegen die *individuelle* Ablehnung von Homosexualität richtet, ist festzustellen, dass der bei antihomosexuellen Reaktionen von heterosexuellen MitarbeiterInnen im Betrieb gegenüber lesbischen oder homosexuellen KollegInnen zum Ausdruck kommende Affekt gegen deren Homose-

xualität zunächst ein „gutes Recht“ des einzelnen Mitarbeiters, der einzelnen Mitarbeiterin ist. Das bedeutet indes nicht, dass hieraus resultierende diskriminierende Verhaltensweisen stillschweigend zu akzeptieren sind. Aus der Tatsache, dass eine positivere Haltung zur Homosexualität bei Privatpersonen nicht erzwungen, sondern nur durch konfliktorientierte Auseinandersetzung erlernt werden kann, ergibt sich ein zentraler Handlungsansatz.

Hierbei kommt dem Staat eine Vorbildrolle zu. Er kann und darf sich nicht darauf verlassen, dass die Betroffenen und die Selbsthilfegruppen alleinige Träger von Antidiskriminierungsarbeit sind. Positive Einstellungen einzelner Führungspersönlichkeiten - so wünschenswert sie sind - sind keine Garanten für eine dauerhafte Antidiskriminierungspolitik. Betriebliche Richtlinien hingegen können eine sehr sinnvolle Form sein, Schutz- und Vorbildfunktion mit der Anregung zu persönlicher Auseinandersetzung zu verbinden. Die in der Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung genannten Fortbildungsmaßnahmen sollen dabei unterstützen. Wie die umfangreichen Listen von staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen sowie von Privatfirmen aus den USA zeigen, wird dort solchen Selbstverpflichtungserklärungen gegen Diskriminierungen wegen der sexuellen Orientierung große Bedeutung beigemessen. In manchen Staaten, etwa in Großbritannien und in den USA, inserieren nicht wenige Firmen mit dem Hinweis, dass sie sog. „Equal Opportunities Employers“ sind, d.h. Arbeitgeber, die allen Beschäftigten ungeachtet von Alter, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung die gleichen Möglichkeiten bieten und eine konkrete Antidiskriminierungspolitik betreiben.⁸ Viele US-amerikanische Konzerne (z.B. Apple, AT&T, Hewlett-Packard, Ford, Walt Disney, Levi Strauss) gehen davon aus, dass ein homophobes Betriebsklima zu nennenswerten betrieblichen Leistungseinbußen führt, und ergreifen entsprechende Gegenmaßnahmen, z.B. „Anti-Homophobie-Workshops“ für die Mitglieder des Managements⁹. Dabei wird in den USA unterschieden zwischen der eigentlichen Antidiskriminierungsklausel „Equal Employment Opportunity“ und einer Verpflichtung zum Gewähren von „Domestic Partnership Benefits“ (sozialen oder geldwerten Vorteilen für gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnen). In den USA haben sich darüber hinaus Gewerkschaften, Universitäten und zahlreiche Kommunen der Gleichstellung von Lesben und Schwulen verpflichtet¹⁰. Zarte Ansätze gibt es seit kurzem auch in Deutschland. So ist bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) jüngst eine Dienstvereinbarung über den Beschäftigtenschutz¹¹ abgeschlossen worden, die Diskriminierung wegen der sexuellen Identität mitumfasst, und die Universität Konstanz hat eine Richtlinie zum Schutz von Studentinnen vor sexuellen Übergriffen erlassen¹².

⁸ Ebd. S. 21.

⁹ Ebd. S. 67.

¹⁰ Vgl. Queer, Ausgabe Mai 1998, S. 6.

¹¹ ötv-Report Lesben und Schwule Nr. 5, S. 20 f.

¹² TAZ vom 17.6.1998, S. 6.

Ein Grund, warum diese Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes wichtig erscheint, ist die Tatsache, dass es erst gerade mal vier Jahre her ist, dass der Staat sich nach über hundert Jahren Kriminalisierung der männlichen Homosexualität zur Streichung des § 175 StGB entschließen konnte. Es liegt daher nahe, dass staatliche Arbeitgeber jetzt öffentlich bekunden, dass man sich um eine neue Haltung zur Homosexualität bemüht. Wie das große Interesse am Thema "Lesben und Schwule in der Arbeitswelt" und speziell an einer Verabschiedung der Richtlinie beim 2. Runden Tisch der hessischen Lesben- und Schwulengruppen gezeigt hat, erwarten Lesben und Schwule von staatlichen Institutionen eine Korrektur ihrer Rolle als öffentliche Arbeitgeber. Denn erst mit der Streichung des § 175 ist gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes, vor allem für BerufsbeamtInnen das Damoklesschwert einer disziplinarischen Verfolgung ihrer privatesten Bedürfnisse entfernt worden.

Das entspricht aber noch lange nicht einer Anerkennung der hohen Motivation und Kreativität, die homosexuelle MitarbeiterInnen gerade in Berufsfeldern wie dem öffentlichen Dienst mit seinen vielfältigen Kontakten zu BürgerInnen als „Kunden“ auszeichnet. Denn gerade hier wie auch in anderen kundenorientierten Berufen entwickeln sie „im Prozess der Arbeit ein Selbstwertgefühl ..., das über die Grenzen des Arbeitstages hinausreicht“¹³. In diesem Sinne bekommt der Satz "Arbeit ist das halbe Leben" für Homosexuelle einen doppelten Sinn: Arbeit stellt ein kaum zu überschätzendes Reservoir für die Herstellung von Selbstachtung und Zufriedenheit bei dieser Gruppe von MitarbeiterInnen dar, wie umgekehrt das selbstverständliche Leben homosexueller Identität und die Gestaltung eines lesbischen bzw. schwulen Lebensstils die Arbeitsfähigkeit von homosexuellen Beschäftigten in nicht unerheblichem Maße fördert.

Erst durch die Herstellung von sozialer Sicherheit im Betrieb, zu der eine solche Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung ja nur der erste Schritt sein soll, können Betroffene aus dem häufig erzwungenen Doppelleben als versteckte/r Lesbe bzw. Schwuler einerseits und erfolgreiche/r Mitarbeiter/in andererseits heraustreten.

¹³ Dannecker/Reiche: Der gewöhnliche Homosexuelle, 1974, S. 336.

Anlage 1:

**Dienstvereinbarung
zum Abbau der Diffamierung von Homosexualität
und der Diskriminierung von homosexuellen Beschäftigten**

Aus der Erkenntnis, dass

- es besonders in der Arbeitswelt nachteilig sein kann, sich zur eigenen Homosexualität zu bekennen,
- die auch heute noch verbreitete Herabwürdigung von Homosexualität eine das Arbeitsklima und den Betriebsfrieden störende Haltung ist,

vereinbarenleitung und Personalrat des/derin Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten, dass sie

- weibliche und männliche Homosexualität als der Heterosexualität gleichwertige sexuelle Orientierung ansehen, jede Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund der Homosexualität ablehnen und daher einer sozialen Ausgrenzung von homosexuellen Frauen und Männern im Ministerium unter anderem durch Personalentwicklungsmaßnahmen und ggf. durch die Anwendung disziplinarrechtlicher Vorschriften entgegenwirken;
- ein betriebliches Klima fördern, das homosexuelle Frauen und Männer in ihrer Identität unterstützt, *[zugleich aber Raum für das Austragen von Konflikten lässt, die sich aus antihomosexuellen Vorurteilen und den daraus resultierenden Reaktionen der betroffenen Beschäftigten ergeben können;]*
- ein Öffentlichmachen der Homosexualität ausschließlich als Sache des/der Betroffenen ansehen, ein Öffentlichmachen durch Kollegen, Kolleginnen oder Vorgesetzte als Diffamierungsversuch werten und dafür Sorge tragen, dass durch ein Öffentlichwerden der homosexuellen Orientierung einer Person keinerlei Nachteile bei der Einstellung, der Arbeitszuteilung, der Beförderung usw. entstehen;
- Maßnahmen erarbeiten, die geeignet sind, eine ausreichende Sensibilisierung und Ausbildung aller Personalverantwortlichen für das Erkennen von antihomosexuellen Angriffen und für das Moderieren von daraus resultierenden Konflikten zu bewirken, z.B. . Erweiterung vorhandener Fortbildungsmaßnahmen (Seminare, Broschüren usw.);
[oder: geeignete Schritte zur Schulung der Beschäftigten der Personalabteilung, des Personalrats und der Frauenbeauftragten einleiten, damit sie bei antihomosexuell motivierten Konflikten als qualifizierte Ansprechpersonen zur Verfügung stehen;]
- bei fortgesetztem oder massivem Diffamieren wegen Homosexualität durch Kollegen, Kolleginnen und/oder Vorgesetzte auf die mögliche Anwendung von Sanktionen, wie sie im PersVG, im Disziplinarrecht usw. vorgesehen sind, hinweisen.

Diese Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

[...] bedeutet: alternative oder verzichtbare Formulierung

Anlage 2:Erklärung / Letter of Intent
(LEITBILD)

gegen die Diffamierung von weiblicher und männlicher Homosexualität
und gegen die Diskriminierung von homosexuellen Frauen und Männern
in der Arbeitswelt

(Entwurf)

„Betriebsleitung und Personalvertretung wollen mit dieser Erklärung dazu beitragen, die auch in der Arbeitswelt noch vorhandene Ablehnung weiblicher und männlicher Homosexualität in Richtung Toleranz und Akzeptanz zu verändern. Ein Schritt in diese Richtung ist der Abbau der sozialen und rechtlichen Diskriminierung von homosexuellen Frauen und Männern unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangssituationen. Darüber hinaus soll durch innerbetriebliche Aufklärung, durch Fortbildungsangebote sowie durch Moderationshilfen bei akuten Konflikten ein offenes Betriebsklima geschaffen werden, in dem homosexuelle Orientierungen offen gelebt werden können.“