

GdP **Arbeitshilfe**

14

Ein Service der
Abteilung
Bildung/Werbung

LESBEN UND SCHWULE IN DER POLIZEI

**Anspruch auf Gleichbehandlung
und Akzeptanz**



Gewerkschaft der Polizei
– Bundesvorstand –

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
1. LESBEN UND SCHWULE IN DER POLIZEI	4
1.1 Coming-out	4
1.2 Das Outing	5
2. VERHALTENSTIPPS FÜR PERSONALRÄTE / VERTRAUENSLEUTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER POLIZEI	7
2.1 Beispiel eines weiteren gelungenen Outings	9
3. DER VERBAND LESBISCHER UND SCHWULER POLIZEIBEDIENSTETER (VELSPOL)	10
4. GEWERKSCHAFTSPOLITISCHE SICHTWEISE	11
5. GESCHICHTLICHER RÜCKBLICK	12
5.1 Historische Kurzbetrachtung	12
5.2 Die Entstehung der Rosa Listen	14
5.3 Christopher-Street-Day (CSD)	14
5.4 Die Regenbogenfahne	15
6. PROJEKTE FÜR MEHR AKZEPTANZ UND TOLERANZ	16
6.1 Präventionskampagne NRW „Liebe verdient Respekt“	16
6.2 „Andersrum ist nicht verkehrt: Lesben und Schwule in NRW“	17
7. JURISTISCHE ASPEKTE / GESETZLICHE NEUERUNGEN	17
7.1 Lebenspartnerschaftsgesetz	17
7.2 Lebenspartnerschafts-Ergänzungsgesetz	18
7.3 EU-Recht	19
7.4 Eingabe von personenbezogenen Daten	20
7.5 Vielfalt respektieren – Das Anti-Diskriminierungsgesetz	20
8. POLIZEI UND HOMOSEXUALITÄT	22
Schlussbetrachtung	26
Literaturhinweise	27

Impressum

Herausgeber:
 Gewerkschaft der Polizei
 – Bundesvorstand –
 Abt. Bildung/Werbung
 Forststr. 3 a, 40721 Hilden
 Telefon: 02 11/71 04-1 07
 Telefax: 02 11/71 04-1 45
 E-Mail: gdp-bund-hilden@gdp-online.de
 Internet: www.gdp.de

Text:
 Annette Terweide
 – mit freundlicher Unterstützung von VelsPol –

Gestaltung und Druck:
 Wölfer, Druck Verlag Werbeservice
 42781 Haan

Stand: Dezember 2004

Vorwort: Schwule in der Polizei

Sicherlich kein alltägliches Thema für die Gewerkschaft der Polizei, aber umso wichtiger, da die Sensibilisierung nach wie vor in der Gesellschaft vorangetrieben werden muss.

Längst gehören homosexuelle Paare zum Straßenbild, jeder weiß, dass es keinen § 175 Strafgesetzbuch (StGB) mehr gibt, der die Homosexualität unter Strafe gestellt hat. Am 1.8.2001 trat das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) in Kraft, das eine „Heirat“ – Lebenspartnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare – ermöglicht. Doch noch immer sind Vorurteile, Diskriminierungen und Belästigungen alltägliche Erscheinungsbilder. Sie äußern sich durch Sprache, Verhaltensweisen oder im Extremfall sogar durch Gewaltanwendung. Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen gedeihen dort am besten, wo Menschen nicht gleichberechtigt anerkannt werden. Wenn die „Andersartigkeit“ vor der beruflichen oder sozialen Kompetenz steht.

Gewerkschaften haben eine soziale Schutzfunktion für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich welcher ethnischen Herkunft, welchen Glaubens oder sexueller Identität. Ganz besonders ist hier die Gewerkschaft der Polizei gefordert. Wie in allen anderen Berufsgruppen sind auch bei der Polizei lesbische und schwule Polizeivollzugsbeamte, Angestellte, Verwaltungsbeamte und Arbeiter/innen beschäftigt. Anders als in anderen Berufen müssen jedoch auch Polizisten/innen Gewaltanwendungen gegenüber Homosexuellen wie Raub, Körperverletzungen, Überfälle und Einschüchterungen aufnehmen und verfolgen. Insofern steht die Institution Polizei in doppelter Funktion Homosexuellen gegenüber.

Die vorliegende Arbeitshilfe soll – wie das Wort schon sagt – Hilfestellung geben bei der Sensibilisierung des Themas, juristische Aspekte beleuchten und natürlich informieren. Schwule und Lesben sollen sich auch als Minderheit in der Gewerkschaft der Polizei wieder finden und wohl fühlen. Wir setzen uns für sie ein, klären auf, sensibilisieren. Personalräten, Vertrauensleuten, Kreisgruppenvorständen und Führungskräften in der Polizei wollen wir hilfreich zur Seite stehen, wenn es darum geht, Toleranz Schwulen und Lesben entgegenzubringen.



Lesben und Schwule in der Polizei

1.1 Coming-out

Lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen verdienen Respekt. Sie beanspruchen keine Sonderstellung – sie haben aber ein Recht auf Gleichbehandlung wie alle anderen Kollegen/innen auch. Um eine Vertrauensbasis zu schaffen bzw. diese zu erhalten, ist es wichtig, dem schwulen Kollegen oder der lesbischen Kollegin weiterhin aufgeschlossen gegenüberzutreten. Abgesehen von der Partnerwahl unterscheiden sich die Gefühle und sexuellen Beziehungsgeflechte und -wünsche von Homosexuellen in keiner Weise von denen der Heterosexuellen.

Da die meisten Vollzugsbeamten direkt nach Abschluss der allgemein bildenden Schule in den Polizeidienst eintreten, sind sie in der Regel zwischen 16 und 21 Jahre alt. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass viele bewusst als Homosexuelle den Beruf ergreifen oder aber sich zumindest, von einigen Ausnahmen abgesehen, in der Coming-out-Phase¹ befinden.

Nach einer Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund sind oftmals homosexuelle Berufsanfänger/innen von Ausgrenzung, Ablehnung und Diskriminierung wegen ihrer Lebensweise betroffen². Derartige Erfahrungen prägen Berufsanfänger/innen für ihr gesamtes Berufsleben. Hier sind die Ausbildungsinstitute und Fachhochschulen in der Pflicht, den Berufsstart so zu gestalten, dass derartige Vorgänge nicht vorkommen und alle Berufsanfänger Offenheit und Toleranz lernen und leben.

Ein Coming-out im Polizeiberuf kann eine derartige Belastung darstellen, dass der/die Betroffene durch Fehlverhalten auffällt. Viele Kollegen empfinden ihre Coming-out-Phase als eine Art „Ausnahmestandard“. Das bisherige Leben wird über den Haufen geworfen, man muss seine eigene Homosexualität akzeptieren. Diese Zeit kann auch als zweite Pubertät bezeichnet werden – die Selbstfindung beginnt. Was Jugendlichen in der Pubertät über einen längeren Zeitraum widerfährt, stellt sich für den Homosexuellen plötzlich ein. Das Finden des eigenen Platzes in der schwulen/lesbischen Welt und das Suchen und Finden eines neuen Partners oder Partnerin beginnt. Dies kann überfordern und führt oft zu außergewöhnlichem Verhalten – auch zu Fehlverhalten wie:

- ständiges Zuspätkommen beruflich als auch privat
- Unkonzentriertheit
- Vorgänge bleiben unerledigt
- Diebstahl von unwesentlichen Dingen.

Hierbei handelt es sich oftmals um einen versteckten Hilfeschrei. Da aber kein Outing³ stattgefunden hat, niemand die tatsächlichen Hintergründe kennt, zieht ein wiederholtes oder ein schwerwiegendes Fehlverhalten in der Regel ein Disziplinarverfahren nach sich. Dies hat eine zusätzliche Belastung zur Folge und die eigentliche Problematik wird nicht erkannt.

¹ Coming-out = Annahme der eigenen sexuellen Ausrichtung/Identität

² Meschkatat, B./Stackelbeck, M./Langenhoff, G.: „Der Mobbingreport“, Repräsentativstudie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2002, S. 37, 116–117

³ Outing = Bekanntgeben der sexuellen Ausrichtung/Identität

1.2 Das Outing

Problematisch wird es, wenn versucht wird, die Lebensweise langfristig zu verbergen. In beruflichen Tätigkeiten, die eine enge Zusammenarbeit erfordern, werden durchaus private Dinge angesprochen. Im Streifendienst verbringen Kolleginnen und Kollegen oft bis zu 9 Stunden zusammen. Zeit, die auch für private Themen genutzt werden kann.

Je vertrauensvoller die Zusammenarbeit ist, umso problematischer wird es, die tatsächliche Lebens-

weise zu verheimlichen. So wird in Gesprächen nicht selten die Partnerin einer lesbischen Kollegin ein Mann oder der Partner eines schwulen Kollegen eine Frau. Die besuchten Kneipen oder Diskotheken werden verschwiegen oder andere Orte gewählt, damit ja nichts auffällt. Es wird über Jahre ein Lügengerüst aufgebaut, das irgendwann einmal einzubrechen droht.

Wissen einige Kollegen oder Kolleginnen von der eigenen Homosexualität, andere wiederum nicht, weiß der Betroffene oft nicht mehr, was er oder sie wem erzählt hat. Dieses Lügengerüst kostet sehr viel Energie und erzeugt Druck. Es besteht die Gefahr, dass man unglaublich wird.

Für die Betroffenen stellen sich Fragen wie:

- Kann ich mich hier outen? Wie werden sich meine Kollegen/innen verhalten?
- Habe ich dienstliche Nachteile zu erfahren?
- Wie oute ich mich überhaupt am besten?
- Will ich mich outen?



Die Erfahrung der Betroffenen hat gezeigt, dass dieser Schritt für sie richtig war. Es wurde als Wohltat und Befreiung empfunden, nicht mehr bis ins Detail seine Lebensweise „heterogerecht“ präsentieren zu müssen.

Um den Leserinnen und Lesern ein gelungenes Outing vorzustellen, haben wir den Kollegen Thomas G. aus Baden-Württemberg gebeten, aus seinen Erfahrungen zu berichten.

Wie war die Situation bei deinem Outing?

Ich habe zunächst meinen Leiter Bezirksdienst auf mein Schwulsein angesprochen und ihm dann mitgeteilt, dass ich mich im Bezirksdienst (12 Beamte) outen möchte. Er riet mir davon ab, da er der Mei-

nung war, dass ich mich einem Spießrutenlauf aussetzen würde. Sein Argument war, dass es noch zu viele konservativ denkende Kollegen gibt. Da ich aber nicht mehr „heimlich leben“ und zu meinem Schwulsein stehen wollte, habe ich ihm erläutert, dass ich den Weg für den richtigen halte.

Danach bin ich zu meinem Revierführer gegangen und habe ihm das Gleiche sowie meine Beweggründe für mein Outing mitgeteilt.

An einer der darauf folgenden Frühbesprechungen habe ich dann meinen Kollegen gesagt, dass ich schwul bin.

Es war meine komplette Organisationseinheit mit 12 Beamten (1 Kollegin und 11 Kollegen) anwesend.

Wir haben bei unserem Polizeirevier, insbesondere in unserer Organisationseinheit ein sehr gutes Arbeitsklima und ein sehr gutes zwischenmenschliches Verhältnis. Das war vor meinem Outing so und hat sich bislang auch nicht verändert. Wäre dies nicht so, hätte ich mich mit meinem Outing sicherlich schwerer getan. Aber da ich hier keine größeren Reibungspunkte erwarten musste, war es für mich sehr viel leichter.

Wie haben deine Kolleginnen und Kollegen darauf reagiert?

Bei dem Vorgespräch mit dem Leiter Bezirksdienst waren eine Kollegin (die von meiner Homosexualität seit kurzer Zeit schon wusste) und noch zwei weitere Kollegen anwesend. Einer davon ist mein „direkter“ Kollege, mit dem ich die Jugendsachbearbeitung aus einem Büro heraus koordiniere bzw. bearbeite. Wir arbeiten sehr eng zusammen. Dieser Kollege ist aufgestanden, ging zu mir, dann reichte er mir die Hand und sagte: „Ich finde es gut, dass du es mir gesagt hast.“ (Dabei hat er mich angelacht.) Mehr nicht. Anschließend haben wir alle ein bisschen darüber geredet.

Meiner Organisationseinheit sagte ich es dann im Rahmen einer Besprechung, an der alle 12 Beamten teilnahmen. Die sich entweder nichts anmerken ließen oder es gut fanden, dass ich es gesagt habe. Der Altersschnitt in dieser Organisationseinheit dürfte bei ca. 51 Jahre liegen.

Wie war die Reaktion der Kollegen/innen am nächsten Tag bzw. in der Zeit danach?

Durchweg positiv. Manche „Sticheleien oder Frotzeleien“ haben sogar ganz aufgehört. Als 32-jähriger Single, der nie mit einer Partnerin erscheint oder nie von einer erzählt, ist man entsprechenden Kommentaren ausgesetzt. Vor einigen Wochen waren wir von der Organisationseinheit aus im Kino und anschließend essen, hierbei hatte ich meinen Freund dabei. Er wurde ganz normal aufgenommen. Das war für mich ein sehr wichtiges Erlebnis.

Was hat dich dazu bewogen, dich zu outen?

Das ist schwierig! Ich hatte vor dem Outing mit einem Kollegen am Funktisch eine verbale Auseinandersetzung, die sehr lautstark war und vor Publikum ablief. Da ich mir diese Sache nicht gefallen lassen wollte, bin ich zu meinem Revierführer gegangen und habe mich über diesen Kollegen (58 Jahre) beschwert.

Im anschließenden „Sechs-Augen-Gespräch“ bei meinem Revierführer konnte bzw. wollte dieser Kollege ausdrücklich nicht sagen, was ihn an mir stört. Obwohl ich ihn darum gebeten habe, denn nur so könnte ich mich eventuell verändern oder ihm aus dem Weg gehen. Wüsste ich den Grund nicht, so könnte ich aus meiner Sicht diesem Kollegen nie mehr offen und ehrlich gegenüber treten.

Er verweigerte sich jedoch und meinte, das könnte er hier nicht sagen. Er schob vielmehr fadenscheinige Gründe vor. Diese wurden von meinem Revierführer als Ausrede abgetan.

Ich habe mir nach diesem Gespräch Rat bei einer Kollegin geholt. Sie bestätigte sogleich meine Vermutung, dass meine Homosexualität der Grund für seine Ablehnung ist. Zu diesem Zeitpunkt war meine Homosexualität auf der Dienststelle offiziell nicht bekannt. Wir unterhielten uns lange über die Problematik und ob ich mich outen soll oder nicht.

Wie ist die Situation einige Monate nach deinem Outing in deiner Dienstgruppe bzw. wie ist die Reaktion anderer Dienstgruppen?

In meiner Organisationseinheit ist alles normal. Wir sprechen sogar manchmal über „homosexuelle Dinge“. Manche Kollegen/innen zeigen auch eine gewisse Neugierde mir gegenüber und diesem Thema. Von anderen Organisationseinheiten oder Dienststellen ist mir noch nichts bekannt. Ich muss jedoch noch anmerken, dass ich bei meinem Outing zu meinen Kollegen gesagt habe, dass ich es nicht dulden werde, dass man hinter meinem Rücken über mich redet. Wer etwas wissen will, kann mich gerne fragen, und ich entscheide dann, ob ich antworten möchte. Für die „Gerüchtfälle“ werde ich mich an entsprechende Mobbingstellen wenden. Bis jetzt brauchte ich das nicht, und ich glaube, dass ich sie wohl auch nie in Anspruch nehmen werde. Meine Kollegen/innen kennen mich als recht offenen Menschen, und sie wissen, dass sie mit mir reden können.

Haben dich deine Vorgesetzten auf diese für sie neue Situation angesprochen?

Nein, außer meinem Revierführer und Leiter Bezirksdienst habe ich es keinem Vorgesetzten gesagt. Andere Vorgesetzte haben mich nicht darauf angesprochen.

Hast du dir vor deinem Outing Hilfestellung bei Kollegen/innen, Vorgesetzten, Personalrat und/oder Vertrauensfrau/-mann „eingeholt“?

Nein, die Situation hat sich als eine Art Selbstläufer entwickelt, so wie es auch bei meinem Outing im privaten Kreis war. Langsam, aber beständig nahm das Bedürfnis zu, mich zu outen.

Wie fühlst du dich jetzt, 9 Monate danach?

Gut. Ich fühle mich sehr gut. Endlich kann ich so sein, wie ich schon lange sein wollte. Es ist eine sehr spannende Zeit. Seit meinem Leserbrief in der contact, Ausgabe 02/04, die mittlerweile viele Kollegen/innen innerhalb der Polizeidirektion gelesen haben, wurde ich bereits zweimal auf mein Schwulsein angesprochen; durchweg mit positivem Feedback.

2.

Verhaltenstipps für Personalräte/Vertrauensleute und Führungskräfte in der Polizei

Man kennt und schätzt sich seit Jahren und dann erfährt man plötzlich: Die Kollegin ist lesbisch bzw. der Kollege ist schwul. Eine Begebenheit, wie sie im Polizeialltag nicht selten vorkommt. Eine Begebenheit aber auch, die im Kollegenkreis immer noch und nicht selten zu Irritationen führt. Gerade dann ist menschliche Kompetenz gefordert.

Was kann ich als Personalratsvertreter/in, Vertrauensfrau/-mann oder Führungskraft tun?

1.

Informationsquellen

- **Gespräche**
Informationen können in Gesprächen mit Kollegen/innen, die offen mit ihrer Homosexualität umgehen, eingeholt werden. Der Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (VelsPol) gibt ebenfalls Auskünfte bzw. steht hilfreich zur Seite (siehe Seite 10).
- **Literatur**
Es gibt umfangreiches Informationsmaterial zu diesem Thema (siehe Literaturliste im Anhang), das u. a. mit der vorliegenden Arbeitshilfe ausgelegt und mit einem Personalratsstempel versehen werden kann.

2.

Sensibilisierung für das Thema

- Es können Gespräche im Kreis der Vertrauensleute und/oder des Personalrates geführt und Informationen weitergegeben werden. Ggf. kann dies ein Schwerpunktthema in einer der nächsten Sitzungen sein.
- Insbesondere ist es wichtig, Vorgesetzten die Informationen zukommen zu lassen, damit sie adäquat auf ein Outing reagieren können.
- Sofern es keine Ansprechpartnerin / keinen Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen gibt, sollten die sozialen Ansprechpartner von den Informationen profitieren.

3.

Zuhören, helfen, vermitteln

- Sowohl Personalratsmitglieder als auch Vorgesetzte können zeigen, dass sie für Gespräche offen sind und zuhören.
- Besteht der Wunsch nach weitergehender Beratung, kann das vorhandene Informationsmaterial ausgehändigt oder aber auch der Kontakt zu lokalen Hilfeeinrichtungen oder dem VelsPol geschaffen werden.

4.

Schutz gegen Benachteiligung/Diskriminierung

- Gegen Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen muss klar Stellung bezogen werden.
- Neben innerdienstlichen Unterstützungsmöglichkeiten stehen auch externe Interventionsmöglichkeiten offen.

Verhaltenstipps für Führungskräfte

Zur Förderung eines offenen Betriebsklimas sind die Vorgesetzten in ihrer sozialen Kompetenz stark gefordert. Gibt es in der Dienststelle offen lebende lesbische Kolleginnen / schwule Kollegen, sollten diese deutlich erfahren, dass der/die Vorgesetzte dies akzeptiert. Dies kann in persönlichen Gesprächen, aber auch in der „großen Runde“ geschehen. Wichtig ist, dass der/die Vorgesetzte deutlich gegen Ausgrenzung, sprachliche Auswüchse oder Diskriminierung Stellung bezieht. Dies fruchtet umso mehr, wenn selbst Toleranz und Akzeptanz vorgelebt werden, keine geschlechtsbezogenen Äußerungen erfolgen und bei Fehlverhalten konsequent gegen die Agitatoren vorgegangen wird. Daneben sollten alle Mitarbeiter/innen gleich behandelt und das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt werden.

Nachstehend eine kurze Zusammenfassung für ein hoffentlich gelungenes Outing

- Integration in die Dienstgruppe – Vertrauen und Akzeptanz aufbauen
- Erfahrungen von geouteten Kollegen/innen einholen
- VelsPol-Mitglieder ansprechen und/oder – falls in deinem Bundesland vorhanden – bei den Sozialen Ansprechpartnern (SAP) Rat holen
- frühzeitig outen, ohne dass vorher ein „Lügengerüst“ aufgebaut wird
- Initiative ergreifen und selbst auf die anderen Kollegen/innen zugehen
- Hilfe – falls nötig – beim Vorgesetzten einfordern
- das richtige „Timing“ abwarten und anlassbezogen das Thema ansprechen

Tipps für die Zeit nach dem Coming-out

Ein Outing „auf Raten“ in persönlichen Gesprächen mit Kollegen/innen, zu denen ein guter Draht besteht, ist eher zu empfehlen als ein Rundumschlag mit einer eventuellen Überforderung der Gruppe.

Was können die Kollegen/innen tun?

Nicht nur die Vorgesetzten sind gefordert, sondern auch jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege. Ausgrenzung, einen unsachlichen Sprachgebrauch, fehlende Kommunikationsbereitschaft oder Reduzierung auf die Sexualität erfahren lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen zuhauf. Jede und jeder Einzelne kann zu einem Betriebsklima beitragen, das von Offenheit, Ehrlichkeit und Akzeptanz des/der anderen geprägt ist.

Dazu gehört auch, dass die eigene Position und Ablehnung gegenüber sprachlichen Auswüchsen oder Ausgrenzungen deutlich formuliert werden. Mitläufer unterstützen mittelbar Agitatoren und tragen damit zu einer Verschlechterung des Klimas bei.

Erfahrungen von homosexuellen Kollegen/innen für ein gutes Outing

Es hat sich herausgestellt, dass ein Outing von Kollegen/innen, die in der Dienststelle bereits integriert waren, selten negative Auswirkungen hatte.

Dies lag insbesondere daran, dass bereits ein Vertrauensverhältnis aufgebaut war und sie als Person akzeptiert wurden. Die „Korrektur“ der Lebensweise ist somit oftmals nur noch eine Nebensache.



Nach einem Outing wünschen sich die Kollegen/innen oftmals mehr Informationen über dieses Thema. Dem sollte natürlich auch die lesbische Kollegin/der schwule Kollege offen gegenüberstehen und gesprächsbereit sein.

Übrigens ist es nach einem Outing nicht mehr erforderlich, die Partnerin oder den Partner zu verstecken. Sind diese bei Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern o. Ä. eingeladen, dann gilt dies auch für sie.

2.1 Beispiel eines weiteren gelungenen Outings

2001 kam ich zum Polizeipräsidium XY. Von Beginn an hatte ich mir vorgenommen, dass ich den Kollegen an meiner neuen Dienststelle (Wach- und Wechseldienst) erst mal Zeit gebe, mich unvoreingenommen kennen zu lernen – schließlich wollte ich mir mit einem Outing à la „Hier bin ich – ich bin übrigens schwul“ am ersten Tag nicht direkt die Türen verbauen.

Nach einigen Wochen war ich gut integriert, und auf einer der Dienstgruppen-Partys erzählte ich dann beiläufig, dass ich seit sechs Jahren mit meinem Freund zusammen bin.

Keiner reagierte negativ – der Umgang damit war völlig unkompliziert und locker. Selbst diejenigen, die zuvor schon mal gelegentlich Sprüche über Schwule machten, reagierten cool.

Von da an gab es für jeden Streifenpartner, der ein unbedachtes „schwule Scheiße“ o. Ä. fallen ließ, einen, pädagogisch unbedenklichen, Boxschlag auf den Oberarm oder Oberschenkel und nach wenigen Monaten waren diese Äußerungen (zumindest in meiner Gegenwart) passé.

Rechtfertigungen wie „Das meine ich nicht so“ oder „Das sagt man doch nur so“ darf man dabei nie gelten lassen!

Zuvor hatte ich lediglich einmal eine negative Erfahrung gemacht, und selbst diese hatte letztendlich einen bemerkenswerten Ausgang:

Am letzten Tag meines Praktikums in einem KK saßen ich und die Kollegen bei einem Abschiedsbierchen zusammen. Einer fing unvermittelt davon

an, dass er neulich ein „Kampflesben-Pärchen“ gesehen habe, und legte dann mit sämtlichen Vorurteilen und Dummheiten los, die man sich nur so in Bezug auf Homosexuelle vorstellen kann. Ich, bis zu diesem Zeitpunkt in diesem Kreise ungeoutet, steuerte dagegen und hielt meinen kleinen Standardvortrag über die Vielfältigkeit des schwul-lesbischen Lebens und darüber, dass sich Heteros und Homos eigentlich sowieso kaum voneinander unterscheiden. Selbst als alle anderen Kollegen im Raum schon längst verstanden hatten, dass ich dieses ganze Wissen nicht zufällig irgendwo aufgeschnappt haben konnte, hetzte mein Gegenüber immer noch übel gegen Schwule und Lesben. Erst nach den Worten „Ich bin übrigens auch schwul“ machte er eine kurze Pause, sagte dann noch mal etwas wirklich Dummes und verließ dann den Raum – er musste dringend zum Kopierer.

Anschließend unterhielt ich mich noch lange mit den anderen Kollegen über Schwulsein, Coming-out, Polizei etc. Es gab jede Menge Fragen und Gesprächsbedarf. Das Interesse an dem Thema war überraschend groß und so mancher Vorbehalt schien schnell ausgeräumt zu sein. Keiner schlug in dieselbe Kerbe wie der Kollege und viele entschuldigten sich für sein seltsames Verhalten.

Wochen später erfuhr ich, dass die Kollegen sich, bald nach meinem Abschied, mit dem betroffenen Kollegen zusammengesetzt hatten und man dabei zu dem Entschluss gekommen war, dass die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit nicht mehr vorhanden ist – der Kollege verließ das KK.

Den Umgang mit Schwulen und Lesben lernen die Kollegen am besten, wenn man sich ihnen gegenüber offenbart – viele Vorurteile werden dann schnell über Bord geworfen!



3.

Der Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (VelsPol)

Im Jahre 1994 fand das erste bundesweite Treffen lesbischer und schwuler Polizisten/innen in Göttingen statt. Für die 30 aus dem gesamten Bundesgebiet nach Göttingen angereisten lesbischen Polizistinnen und schwulen Polizisten hieß es an jenem Wochenende, ihre Erfahrungen mit ihrer Homosexualität und ihre Erfahrungen innerhalb der Dienststellen auszutauschen.

Dieses Treffen führte zu der Erkenntnis, dass nur eine starke Gemeinschaft vor Diskriminierung schützen kann.

Im Laufe der Jahre wurden in verschiedenen Bundesländern Arbeitskreise lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (später: Verein lesbischer und schwuler Polizeibediensteter e. V.) und im Jahre 2002 der Dachverband „Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter“ gegründet. Seit August 2004 ist der Dachverband Mitglied im europäischen Netzwerk „Euro Gay Cops Network“ (EUGCN) und vertritt die Interessen der lesbischen und schwulen Polizeibediensteten auf europäischer Ebene.

Zielsetzung der Vereine

- Abbau von Vorurteilen gegenüber Homosexuellen
- Interessenvertretung, Beratung und Coming-out-Hilfe
- Unterstützung und Hilfeleistungen von Kollegen/innen
- Informationen über Gewaltkriminalität gegenüber Homosexuellen
- Informationen und Interventionen bei Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Verbände bieten Bildungsveranstaltungen an Aus- und Fortbildungsstellen der Polizei an, nehmen an Öffentlichkeitsveranstaltungen mit Infoständen teil, beraten die Behörden und wirken bei Untersuchungen und wissenschaftlichen Erhebungen mit. Die Bildungsveranstaltungen haben u. a. das Ziel, Berührungspunkte seitens Polizeibeamter gegenüber Homosexuellen abzubauen. Nicht selten gelangen Übergriffe gegenüber Homosexuellen nicht zur Anzeige, da diese sich nicht der „Lächerlichkeit“ preisgeben wollen. Somit sind jedoch die Bekämpfung und Verfolgung antihomosexueller Gewalt nicht möglich.



In den vergangenen Jahren fanden die alljährlichen Bundestreffen für lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Polizeibedienstete im Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel statt. Es wurden Eingaben für das jeweilige Innenministerium erarbeitet, Fachvorträge von externen Referenten gehalten, für Neueinsteiger wurden Coming-out-Seminare angeboten und den Bedürfnissen nach Erfahrungsaustausch Rechnung getragen. Die Bundestreffen werden von der Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt und sind sonderurlaubsfähig.

Nachstehend die Internetadressen der Verbände und Vereine lesbischer und schwuler Polizeibediensteter e. V.:

Euro Gay Cops Network	www.eurogaycops.com
VelsPol (Dachverband)	www.velspol.de
Baden-Württemberg	www.velspol-bw.de
Berlin/Brandenburg	www.velspol-bb.de
Bayern	www.velspol-by.de
Hessen	www.velspol-hessen.de
Mecklenburg-Vorpommern	www.velspol-mv.de
Region Nordwest	www.velspol-nordwest.de
Nordrhein-Westfalen	www.velspol-nrw.de

4.

Gewerkschaftspolitische Sichtweise

Seit vielen Jahren kämpfen Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transgender (LSBT) innerhalb der Gewerkschaften um ihre gesellschaftliche Gleichstellung. In Beschlüssen wurden Positionen oder Forderungen verfasst, die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen und die Gleichbehandlung von lesbischen Kolleginnen und schwulen Kollegen in Arbeit und Gesellschaft sowie in den Gewerkschaften festlegen.

Bereits 1986 beschloss der 13. Ordentliche Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB): „Der Bundesvorstand und alle Gremien des DGB und seiner Einzelgewerkschaften werden dazu aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Diskriminierung von homosexuellen Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft abgebaut wird.“ Die DGB-Delegierten bekräftigten 1998 auf dem 16. Ordentlichen Bundeskongress diesen Antrag und forderten weitergehende Initiativen auf allen Ebenen der Organisation.

Auch die Delegierten des 22. Ordentlichen Bundeskongresses der Gewerkschaft der Polizei befassten sich 2002 in Magdeburg mit der Thematik. Aus dem Landesbezirk Rheinland-Pfalz wurde folgender Antrag gestellt:

„Der Bundesvorstand wird beauftragt, die Thematik „Schwule und Lesben innerhalb der Polizei“, in Seminarform zu thematisieren.“

Begründung:

„Kalendermäßig leben wir mittlerweile im 21. Jahrhundert, was das o. g. Thema angeht aber bisweilen noch in der Steinzeit. Was oftmals für die Betroffenen ein Tabuthema aus verschiedenen Ängsten heraus ist, ist für die nicht Betroffenen häufig ein Tabuthema aus mangelnder Akzeptanz infolge von Unkenntnis.

Es gilt nach unserer Meinung, umfassende Aufklärung in Polizeikreisen zu betreiben, da sich ein modernes Dienstleistungsunternehmen, wie wir uns schimpfen und in Form von Leitbildern propagiert auch offensichtlich ist, diese Akzeptanzprobleme einfach nicht leisten kann. Gerade der Polizeibeamte im täglichen Dienst ist ein Mensch, von dem in besonderer Weise Akzeptanz und Toleranz gefordert werden. Dies darf auch vor o. a. Thematiken nicht Halt machen. So wie wir beispielsweise unsere ausländischen Mitbürger wertungsfrei betrachten, müssen wir dies auch gegenüber andersgeschlecht-

lichen Bürgern tun. Dies gilt insbesondere auch polizeiintern, will man Auswüchsen wie z. B. Mobbing am Arbeitsplatz begegnen. Gemäß unserem Leitbild sind wir schließlich kollegial und fair im Miteinander.

Die Mitglieder unserer modernen und zeitgemäßen GdP und besonders die Personalräte als Ansprechpartner in allen möglichen sozialen Belangen sollten in dieser Thematik eine eingehende Schulung erfahren.“

Der 22. Ordentliche Bundeskongress beschließt diesen Antrag und streicht „in Seminarform“. Somit lautet der Auftrag:

Der Bundesvorstand wird beauftragt, die Thematik „Schwule und Lesben innerhalb der Polizei“ zu thematisieren.

Fast ein Jahrzehnt bevor dieser Antrag auf dem Bundeskongress gestellt wurde, hat sich die Gewerkschaft der Polizei bereits mit der Thematik beschäftigt. Der Geschäftsführende Bundesvorstand und die Landesvorsitzenden sprachen sich 1994 dafür aus, Informationen zum Thema „Homosexualität“ z. B. auch in gewerkschaftliche Seminare zu geben und den Kolleginnen und Kollegen in der Polizei Beratung und Hilfe anzubieten, die entsprechenden Benachteiligungen und Diskriminierungen im Dienst ausgesetzt sind. Gleichzeitig wurde darauf verwiesen, in solchen Fällen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nachhaltig anzunehmen.

In der Broschüre „Kompaß“ 4–95 wird die Thematik „Homosexualität in der Polizei. Widerspruch oder Herausforderung?“ im Zuge einer Seminararbeit im Rahmen der Ausbildung zum höheren Polizeivollzugsdienst von Hans-Joachim Braun erarbeitet.

In der GdP-Infreihe „Mensch & Recht“ folgten in den Jahren 1995 „Sexualitäten“ und 1996 „Menschliche Kompetenz“. Weiterhin vertieft wird die Thematik in der GdP-Arbeitshilfe 2 „Schwule und Lesben in der Arbeitswelt“, die im Dezember 1996 erschien.

5.

Geschichtlicher Rückblick

5.1 Historische Kurzbetrachtung

Mit dem Einzug des Christentums im 3. Jh. n. Ch. in die Herrschaftshäuser begann die Ausgrenzung der Homosexuellen. Die restriktive Einstellung der Kirche führte dazu, dass die Homosexualität mit schweren Strafen bis hin zum Tod durch Enthauptung verfolgt wurde. Dabei berief sich die katholische Kirche auf die alttestamentlichen Erzählungen von Sodom und Gomorrha, wonach verschiedene sexuelle Praktiken, die nicht der Fortpflanzung dienen, unter ihnen auch die Homosexualität, schwere Sünden sind, weil sie den einzigen Zweck des Beischlafs – die Fortpflanzung – missachteten. Im Laufe der Jahrhunderte festigte sich dieser durch die katholische Kirche propagierte Glaube in den Köpfen der Bevölkerung.

Erst im Zuge der auf Vernunft, Rationalität und Wissenschaft basierenden Aufklärung, Mitte des 18. Jhs. sprachen sich vor allem französische Denker und

Philosophen für die Entkriminalisierung der „fruchtlosen Sexualität“ aus und begründeten eine neue, bürgerliche Weltanschauung.

Im Jahre 1810 kam es in Frankreich, als Ergebnis der Revolution, erstmals in der Geschichte der Neuzeit zur Legalisierung der Homosexualität. Als erster deutscher Staat wechselte daraufhin Bayern sein Strafrecht – von der Todesstrafe auf Homosexualität zur absoluten Straflosigkeit. Auch in anderen deutschen Staaten konnte man sich in den darauf folgenden Jahren zu einer Abschwächung der Strafen durchringen.

Der gleichgeschlechtliche Verkehr wurde nun nicht mehr als Sünde, sondern „nur noch“ als widernatürlich bewertet. Homosexualität wurde also nicht mehr als Verbrechen, sondern als Krankheit gesehen.

Die Folge war, dass sich die Homosexuellen dieser Zeit diversen Therapieversuchen unterziehen mussten. Kalte Bäder, Hypnose, Zwangseheschließungen und Onanieverbote bis hin zur Stereotaxie (durch ein kleines Bohrloch in der Schädeldecke, wurde ein bestimmter Punkt im Gehirn berührt) und Kastration sollten die Betroffenen von ihrem „Leiden“ befreien. Bei ausbleibendem Erfolg wies man die Patienten in Irrenanstalten ein.⁴

Im Jahre 1871 wurde der § 143 des preußischen Strafgesetzbuchs, der die „widernatürliche Unzucht zwischen Personen männlichen Geschlechts“ für strafbar erklärte, ins Reichsstrafgesetzbuch (RStGB) übernommen und stellte unter dem neuen § 175 RStGB homosexuelle Handlungen unter Strafe. Erfasst wurden jedoch lediglich der Analverkehr und beischlafähnliche Handlungen.

Im Laufe der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten wurde im September 1935 der § 175 (RStG) neu gefasst und auf alle homosexuellen Handlungen



ausgeweitet, um Homosexuelle internieren zu können. Strafbar waren nicht mehr nur beischlafähnliche Handlungen zwischen Männern, sondern jede Art der Unzucht mit einem anderen Mann, bis hin zum „lüsternen Blick“. Gleichzeitig wurden in § 175a verschiedene Formen der männlichen Homosexualität als Verbrechen unter Strafe gestellt.

⁴ vgl. Stümke „Homosexuelle in Deutschland“ 1989, S. 15

Es wurde eine hohe Zahl homosexueller Männer in Konzentrationslagern deportiert. Lesbische Frauen wurden unter dem Vorwand, „asozial oder geisteskrank“ zu sein, interniert.

Auch die Kriminalpolizei leistete ihren Beitrag zum nationalsozialistischen System. Mit der Einrichtung von Homosexuellendezernaten zur Bekämpfung der Homosexualität⁵ und Verfolgung von Homosexuellen nach § 175 und 175a StGB, bzw. §§ 2, 4 Volksschädlings-Verordnung fand eine enge Zusammenarbeit zwischen Gestapo und Kripo hinsichtlich des § 175 StGB⁶ statt. Um die Homosexuellen zu „überführen“, wurden Kripobeamte eingesetzt, die sich, als Homosexuelle getarnt, an entsprechenden Treffpunkten für sexuelle Handlungen anboten, oder es wurden Strichjungen von der Kripo erpresst, um als „Lockvogel“ zu dienen⁷.

Unter dem Deckmantel der „vorbeugenden Verbrechensbekämpfung“⁸, wozu die polizeiliche, planmäßige Überwachung gehörte, wurden die Homosexuellen in polizeiliche Vorbeugungshaft genommen. Der Deportation in Konzentrationslager konnten homosexuelle Männer zum Teil entgehen, wenn sie sich freiwillig sterilisieren ließen. Gesah dies nicht, bedeutete dies für die Betroffenen zu ca. 65 % die Einweisung ins KZ durch die Kripo⁹. In den Konzentrationslagern mussten Homosexuelle den „rosa Winkel“ an ihrer Kleidung tragen, um als solche erkennbar zu sein. Ab November 1941 wurden Angehörige der SS und Polizei ermordet, wenn ihre Homosexualität bekannt wurde.

Nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches galten einige strafrechtliche Bestimmungen in den Besatzungszonen und in der späteren Bundesrepublik weiter fort. Auch die §§ 175 und 175a StGB behielten ihre Gültigkeit. 1949 wurde in der Bundesrepublik Deutschland die bestehende Fassung (NS-Fassung) des § 175 von 1935 übernommen und somit eine weitere Verfolgung zugelassen. Internierte Homosexuelle mussten ihre Strafe weiterhin absitzen, da auch in den USA oder in der Sowjetunion Homosexualität verfolgt wurde. Homosexuelle waren die Letzten, die die Konzentrationslager verließen.

In der DDR wurde die abgeschwächte Fassung von 1871 wieder eingeführt.

In den folgenden 50er und 60er Jahren ging die Verfolgung gegen Homosexuelle und ihre Einrichtungen, wie Gaststätten etc. weiter. Aufklärungsunterricht, Informationsstände etc. wurden unter dem Vorwand des § 175 StGB nicht zugelassen. Polizeirazzien und gewaltsame Übergriffe durch die Polizei waren Standard. Noch 1957 entschied das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil, dass die (nationalsozialistische) Fassung des § 175 mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik vereinbar ist. Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) schätzt, dass es in den 50er und 60er Jahren annähernd so viele oder mehr Verurteilungen gab wie in der Nazi-Ära (ca. 50.000). Es wurde zwar nicht mehr interniert, jedoch bedeutete eine Verurteilung nach § 175 oftmals den Verlust der Arbeitsstelle, der Wohnung und der bürgerlichen Rechte.

In dieser gesellschaftlichen Zeit urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass es sich bei dem § 175 nicht um „typisches NS-Unrecht“ handelt, und versperrte damit über Jahrzehnte die Wiedergutmachungen für homosexuelle NS-Opfer.

In der Strafrechtsreform von 1969 wurde, u. a. als ein Resultat der Studentenbewegungen, das Totalverbot von Homosexualität abgeschafft.

Erst diese Änderung beendete den NS-Straftatbestand und dessen Auswirkungen. Nun begann das Aufblühen schwul-lesbischer Lebensweisen, die bisher nur auf die Sexualität (Homosexualität) reduziert worden waren.

Nach der Wiedervereinigung existierte der § 175 StGB weiter als Jugendschutzbestimmung – jedoch nur auf westdeutschem Gebiet –, da dieser Paragraph in der DDR zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung schon längst abgeschafft worden war. 1994 wurde der § 175 komplett gestrichen und eine einheitliche Jugendschutzbestimmung mit dem neuen § 182 StGB „Sexueller Missbrauch von Jugendlichen“, der sowohl für heterosexuelle als auch homosexuelle Handlungen gilt, eingeführt. Damit wurde der Homosexuellenstrafatbestand aufgelöst und ein ordentlicher Sexualstrafatbestand geschaffen.

⁵ Einrichtung der Reichszentrale zur Bekämpfung der Homosexualität und Abtreibung per Erlass v. 10.10.1936 beim RKPA (oberste Behörde der Reichskriminalpolizei)

⁶ Anordnung des Chefs der Sicherheitspolizei, Heydrich, zur engen Zusammenarbeit von Gestapo und Kripo, insbesondere den § 175 StGB betreffend im Schreiben an alle Behörden der Polizei vom 4.3.1937 (S. 90)

⁷ Müller, Jürgen: Ausgrenzung der Homosexuellen aus der Volksgemeinschaft. Köln 2003, Emons Verlag, S. 132

⁸ Erlass des Reichs- und Preußischen Ministers des Inneren v. 14.12.1937

⁹ Müller, Jürgen: Ausgrenzung der Homosexuellen aus der Volksgemeinschaft. Köln 2003, Emons Verlag, S. 195

5.2 Die Entstehung der Rosa Listen

1897 gründete der Arzt und Sexualwissenschaftler Magnus Hirschfeld das Wissenschaftlich-humanitäre-Komitee (WhK). Hirschfeld, der ein unermüdlicher Kämpfer für die Interessen der Schwulen war, sah sein Hauptanliegen in dem Kampf gegen die Erpressungen im Schwulenumfeld und die Abschaffung des § 175 StGB.

Eine gute Zusammenarbeit fand mit dem damaligen Leiter des Homosexuellendezernats der Berliner Polizei, Leopold von Meerscheidt-Hüllessem, statt. Das Dezernat, dessen Aufgabe die Verfolgung der Homosexualität war, umfasste jedoch auch die Aufklärung und gegenseitige Information über Homosexualität, aber auch Fahndung und Kooperation in konkreten Erpressungs-, Gewalt- und Mordfällen.

Um auf die Situation der Homosexuellen hinzuweisen und um weitere mögliche Opfer befragen zu können, fertigte Meerscheidt-Hüllessem Namenslisten von homosexuellen Persönlichkeiten aus Politik, Adel und Wirtschaft an. Diese Listen sandte er kurz vor

seinem Freitod an den Kaiser, um diesen und die ihn umgebende Gesellschaft für diese Thematik zu sensibilisieren. Der Kaiser schickte das Päckchen ungeöffnet an die Polizei zurück, wo die Liste weitergeführt wurde. Auch die folgenden Abteilungsleiter arbeiteten im Laufe von mehr als 20 Jahren vertrauensvoll mit dem WhK zusammen.

1933 zerstörten die Nationalsozialisten das WhK und Hirschfeld emigrierte ins Ausland. Die „Rosa Liste“ fiel den Nazis in die Hände und wurde zum Grundstock der Schwulerverfolgung im Dritten Reich. Schätzungen gehen davon aus, dass zwischen 10.000 bis 15.000 Homosexuelle als sog. „Rassenschänder“ in den Konzentrationslagern ermordet wurden¹⁰.

Seither wurden Auflistungen, Karteien oder andere Datensammlungen, in denen gezielt Homosexuelle erfasst wurden, als „Rosa Listen“ bezeichnet. Eine derartige Datensammlung ist heute nach dem Datenschutzgesetz verboten.

5.3 Christopher-Street-Day (CSD)

Die Geburtsstunde der aktiven Lesben- und Schwulenzbewegung

Razzien und gewalttätige Übergriffe durch die Polizei gehörten zum Alltag; auch in den USA wurden Homosexuelle verfolgt.

Im Juni 1969 geschah etwas Radikales in New York. Drei Tage nach dem Tod der Schwulenzikone Judy Garland startete die New Yorker Polizei am 27.6.1969 wieder Razzien in Schwulenzkneipen, u. a. auch in der Kneipe „Stonewall“ in der Christopher Street 35. Anders als sonst nahmen die Gaststättenbesucher die Razzia und die willkürlichen Festnahmen nicht schweigend hin, sondern leisteten Widerstand, als sie der Wache zugeführt werden sollten. Dieser weitete sich zu dreitägigen Unruhen in dem Viertel aus, bis die Polizeiaktionen gänzlich eingestellt wurden.

Viele kreative Energien wurden durch dieses Ereignis freigesetzt: Lesbische Frauen und schwule Männer gründeten Initiativen und Vereine, die sich fortan für Toleranz, Selbstbestimmung und Gleichstellung einsetzten. Ein jährlich stattfindender Gedenkmarsch, der „Christopher-Street-Day“ (CSD) war geboren.

In Deutschland löste der 1971 gedrehte Film „Nicht der Homosexuelle ist pervers, sondern die Situation, in der er lebt“ von Rosa von Praunheim, derartige Reaktionen aus. Die ersten schwul-lesbischen Vereine und Vertretungen begannen, politisch aktiv zu werden. Anfang der 90er Jahre fanden die ersten CSD-Gedenkveranstaltungen in Deutschland statt. Sie wurden und werden genutzt, um politische Forderungen zu transportieren und die Existenz schwul-lesbischer Lebensweisen zu zeigen.

¹⁰ vgl. Jens Dobler: Schwule, Lesben, Polizei. Berlin 1996, Verlag rosa Winkel

5.4 Die Regenbogenfahne

Gilbert Baker entwarf 1978 eine Fahne für den CSD in San Francisco. Dargestellt ist ein Regenbogen, der die Einheit und Vielfalt symbolisiert. Anders als der „rosa Winkel“, der ein Symbol der Unterdrückung ist, ist die Regenbogenfahne etwas, das Hoffnung ausdrückt. „Die Fahne ist ein sehr einfaches,

schönes und optimistisches Symbol für die Sehnsucht der Schwulen und Lesben nach Freiheit.“¹¹

Ursprünglich bestand der Entwurf aus acht Farben, von denen zwei aus Kostengründen für den Druck wegfelen.



Sie enthält heute folgende Farben:

Rot	=	Leben(sfreude)
Orange	=	Gesundheit/Heilung
Gelb	=	Sonne
Grün	=	Natur
Blau	=	Kunst
Violett	=	Geist

In vielen Städten werden öffentliche Gebäude zum CSD mit Regenbogenfahnen beflaggt. In den Großstädten der USA werden die CSD-Paraden von den Bürgermeistern und Polizeipräsidenten angeführt.

Sowohl in den USA als auch in Europa nehmen mittlerweile lesbische und schwule Polizeibeamte in Uniform oder Vereins-T-Shirts an den CSD-Paraden teil, um ihre Zugehörigkeit zu demonstrieren und Forderungen zu transportieren.

Obwohl Staat und Gesellschaft sich sehr lange nicht angesprochen fühlten, hat sich die rechtliche und gesellschaftliche Situation für Lesben und Schwule in den letzten 30 Jahren deutlich verbessert.¹²

¹¹ Peter Tatchell von der englischen Schwulenbewegung OutRage in einem Interview mit „GayTimes“

¹² Auszug aus „Politik für Lesben und Schwule in Nordrhein-Westfalen“

6.

Projekte für mehr Akzeptanz und Toleranz

6.1 Präventionskampagne NRW „Liebe verdient Respekt“

Nach wissenschaftlichen Untersuchungen erfährt jeder dritte Schwule in seinem Leben körperliche Gewalt wegen seiner Homosexualität. Angezeigt wird jedoch nur eine geringe Zahl dieser Straftaten. Die Dunkelziffer ist derart hoch, dass die Landesregierung Nordrhein-Westfalen 1996 beschloss, initiativ zu werden und eine Präventionskampagne ins Leben zu rufen.

Ziel war es, Berührungsängste von Homosexuellen gegenüber der Polizei abzubauen, um die Anzeigebereitschaft bei Übergriffen zu erhöhen. In Zusammenarbeit mit dem LSVD und dem VelsPol erarbeitete das LKA NRW die Präventionskampagnen „Liebe verdient Respekt“ und „Mann ruf an!“.

Dazu wurden zunächst 1997 in ganz NRW Werbeflächen mit großflächigen Postern versehen. Darüber hinaus wurden Präventionsmaterialien (Poster,

Broschüren etc.) auf Öffentlichkeitsveranstaltungen verteilt und ein NRW- Einsatzfahrzeug, das „Infomobil“, ein mit Präventionsmaterial, Infotischen und allen erforderlichen Materialien ausgestatteter Transporter mit Hochdach angeschafft.

Die parallel verlaufende Kampagne „Mann ruf an!“ richtet sich mit der gleichen Zielrichtung an die Opfer antischwuler Gewalt.

Zurzeit wird eine Ausweitung der Kampagne im Bereich der antilesbischen Gewalt erarbeitet, die insbesondere durch Übergriffe im familiären, schulischen oder nachbarschaftlichen Umfeld geprägt ist.

Eine örtliche Umsetzung der Kampagne wurde ebenfalls gefördert, wie hier am Beispiel Köln geschehen:



6.2 „Andersrum ist nicht verkehrt: Lesben und Schwule in NRW“

Diese Akzeptanzkampagne soll die Begegnung und den Dialog zwischen homosexuellen und heterosexuellen Bürgerinnen und Bürgern in Nordrhein-Westfalen fördern. Nach wie vor ist die Lebenssituation von vielen lesbischen Frauen und schwulen Männern durch Vorurteile und Benachteiligungen gekennzeichnet, die oft auf Unwissenheit basieren. Den lesbischen und schwulen Gruppen und Initiativen bietet dieses Projekt ein Dach, unter dem sie ihr Engagement der breiten Öffentlichkeit vermitteln und ihre eigene Arbeit darstellen können. Langfristig soll sich in NRW eine breit getragene Bewusstseinsveränderung vollziehen, so dass lesbische Frauen und schwule Männer als selbstbestimmte und selbstverständliche Mitglieder der Gesellschaft akzeptiert werden. Zu diesem Zweck hat die Landesregierung in Kooperation mit den nordrhein-westfälischen Lesben- und Schwulenverbänden eine mehrstufige und zielgruppenorientierte Aufklärungsarbeit eingeleitet, die derzeit erfolgreich umgesetzt wird.

Unter anderem wurde ein psychosoziales Beratungskonzept für Lesben, Schwule und deren Ange-

hörige entwickelt und umgesetzt. Ein Schwerpunkt dieses Modellprojektes ist die Begleitung von Ratsuchenden in ihrem Coming-out-Prozess. Bei einer Bestandsaufnahme aller Beratungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen stellte sich heraus, dass die Coming-out-Thematik den überwiegenden Beratungsinhalt ausmacht.

Ebenfalls unterstützt die Landesregierung NRW integrative und jugendgerechte Angebote zur Freizeitgestaltung für junge Lesben und Schwule und erarbeitet Aufklärungsmaterialien für den außerschulischen Bereich. Mit den Richtlinien zur Sexualerziehung soll das Verständnis für jugendliche Lesben und Schwule an den Schulen gefördert und der Homosexuellenfeindlichkeit entgegengewirkt werden.

Falls du mehr über das nordrhein-westfälische Programm für Gleichstellung und Akzeptanz erfahren möchtest, kannst du es dir unter

www.akzeptanzkampagne-nrw.de ansehen oder aus dem Internet downloaden.

7

Juristische Aspekte / Gesetzliche Neuerungen

7.1 Lebenspartnerschaftsgesetz

Am 1.8.2001 trat das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) in Kraft. Mit diesem „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften“ ist der deutschen Bundesregierung ein Meilenstein in der rechtlichen Gleichstellung homosexueller Paare gelungen.

Durch die Eintragung der Lebenspartnerschaften ist die so genannte „Heirat“ gleichgeschlechtlicher Paare möglich geworden. Homosexualität ist eine Realität und muss auch als solche anerkannt werden. Das Gesetz und die damit verbundenen öffentlichen Reaktionen tragen zu mehr Akzeptanz homosexueller Paare bei. Die Rechte und Pflichten, die sich aus der Lebenspartnerschaft ergeben, sind ähnlich wie die der heterosexuellen Paare. Leider weist

das Lebenspartnerschaftsgesetz mehr Pflichten als Rechte aus. Geregelt wurde u. a.

- Fürsorge, Unterstützung und Verantwortung füreinander
- Der Partnerschaftsname, beispielsweise auch ein Doppelname
- Verpflichtung zum Unterhalt
- Lebenspartnerschaftsvertrag
- Sorgerechtliche Befugnisse bei Kindern (nur Mitspracherecht)
- Erbrecht (ohne Anpassung der Erbschaftssteuer) u. v. m.

Ursprünglich war im Gesetzentwurf des Lebenspartnerschaftsgesetzes auch der öffentliche Dienst mit

aufgenommen. Auf Druck der CDU/CSU-Bundestagsfraktion wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens der öffentliche Dienst ausgeklammert und in einem eigenen Gesetzentwurf zu einem Ergänzungsgesetz zusammengefasst. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens scheiterte dieser ausgeklammerte Gesetzentwurf im Bundesrat. Das Lebenspartnerschaftsgesetz hat dagegen das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen und ist – entkleidet um den öffentlichen Dienstbereich – Gesetz geworden.

Demzufolge sind Paare, die in einer Lebenspartnerschaft eingetragen sind, durch die Abkoppelung des öffentlichen Dienstbereichs in folgenden Bereichen – gegenüber verheirateten Paaren – benachteiligt:

- Hinterbliebenenversorgung
- Familienzuschlag
- Sonderurlaub, Trennungsgeld bei Reise- und Umzugskosten
- Beihilfe
- Steuer- und erbrechtliche Gleichstellung
- Gleichstellung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft im Adoptionsrecht sowie
- Umsetzung in anderen Rechtsbereichen

Zwischenzeitlich hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 29.4.2004 (6 AZR 101/103) entschieden, dass im Bereich des „BAT“ Eingetragenen Lebenspartnerschaften auch der Ortszuschlag gemäß Stufe 2 (Verheiratete, Verwitwete und unterhaltspflichtig Geschiedene) zusteht. Der 6. Senat des BAG vertritt die Auffassung, dass durch eine Eingetragene Lebenspartnerschaft ein neuer Familienstand gegründet wurde; die damit geschaffenen Unterhaltspflichten entsprächen denen der Ehe.

Die Entscheidung, das Urteil des BAG für den Beamtenbereich zu übernehmen, steht noch aus. Bei Drucklegung dieser Arbeitshilfe waren einige Rechtschutzfälle bei den DGB-Gewerkschaften anhängig.

Das jüngste Urteil kommt aus Schleswig-Holstein. Das Verwaltungsgericht Schleswig hat am 27.8.2004 (Aktenzeichen: 11 A 103/04) entschieden, dass verpartnerten Beamten aufgrund der EU-Richtlinie 2000/78/EG derselbe Familienzuschlag zusteht wie verheirateten Beamten. Das Verwaltungsgericht hat die Sprungrevision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen. Bei Drucklegung dieser Arbeitshilfe war die weitere Vorgehensweise noch nicht bekannt.

7.2 Lebenspartnerschaft-Ergänzungsgesetz

Ein weiterer Schritt auf dem langen Marsch zur Gleichberechtigung, wurde mit dem Ergänzungsgesetz geschaffen, das Ende Juni 2004 dem Deutschen Bundestag vorgelegt wurde. Da Lebenspartner die gleichen Pflichten haben wie Ehegatten, ist es nur folgerichtig, auch die gleichen Rechte zu erhalten. Der Bundesrat ließ am 26.11.2004 die nachstehende Neuregelung für lesbische und schwule Paare passieren. Dies sind im Einzelnen:

Stiefkindadoption:

Bringt ein Lebenspartner ein leibliches Kind mit in die Partnerschaft oder bekommt in der Beziehung ein Kind, kann die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner dieses Kind adoptieren. Hierbei gelten die normalen Adoptionsregeln, beispielsweise die Zustimmung des anderen leiblichen Elternteils. Insbesondere soll dadurch auch die rechtliche Stellung der Kinder verbessert werden, da der Partner auf Dauer die Verantwortung für das Wohl des Kindes mit übernimmt und auch erziehungs- und unterhaltsverpflichtet ist. Zudem hat das Kind Erbansprüche auch an diesen Partner. Wichtig bei der Adoptionsentscheidung bleibt allein das Wohl des Kindes.

Verlöbnis:

Gleichgeschlechtlichen Partnerschaften wird auch das Verlöbnis ermöglicht. Sie erhalten dadurch zivilrechtliche Schadensersatzansprüche bei Auflösung des Verlöbnisses und ein Zeugnisverweigerungsrecht nach der Zivil- und Strafprozessordnung.

Güterstand:

Zukünftig werden Lebenspartner – wie Ehegatten – im Güterstand der Zugewinnngemeinschaft leben, wenn sie nichts anderes vereinbaren.

Trennung:

Die Voraussetzungen für die Beendigung einer Lebensgemeinschaft werden denen der Ehe angepasst. Im Unterhaltsrecht erfolgt nach der Trennung weitgehende Gleichbehandlung. Insbesondere wird für den Fall einer Trennung ein Versorgungsausgleich eingeführt. Dadurch werden zwischen den Partnern die entstandenen Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus Zusatzversicherungen aufgeteilt.

Unterhalt:

Das Unterhaltsrecht der Lebenspartner wird dem der Ehegatten angepasst. Die gegenseitigen Unterhaltspflichten der Partner werden dadurch auch nach einer Trennung gestärkt. Zudem werden die öffentlichen Kassen entlastet.

Hinterbliebenenversorgung:

Die Versorgung der Hinterbliebenen, wie sie gegenwärtig in der Rentenversicherung gilt, wird auch auf eingetragene Lebenspartnerschaften übertragen.

Beamtenrecht:

Die zustimmungsfreien Bestimmungen des Beamtenrechtes werden übertragen, beispielsweise das Umzugkostengesetz.

Nach der Verabschiedung dieses Gesetzes plant die Bundesregierung zudem, das Lebenspartnerschafts-Ergänzungsgesetz in das parlamentarische Verfahren einzubringen. In diesem Gesetz sollen die Punkte geregelt werden, für die die Zustimmung des Bundesrates erforderlich sind, beispielsweise das Steuer- oder Beamtenrecht¹³.

7.3 EU-Recht

Die EU-Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zielt ab auf die Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf und erfasst u. a. auch die Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen ihrer sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Ob eine „vergleichbare Situation“ gegeben ist, hängt vom jeweiligen Zweck der Vorschrift ab. Dient ein beamtenrechtlicher Anspruch für Verheiratete dazu, einen Ausgleich für die Fürsorge- und Unterhaltsbelastungen der Ehe zu gewähren, wie z. B. der Anspruch auf Familienzuschlag oder auf Beihilfe, dann befinden sich Lebenspartner insoweit in einer vergleichbaren Situation, weil die Lebenspartnerschaft mit denselben Fürsorge- und Unterhaltsbelastungen verbunden ist, so die Argumentation der Bundesarbeitsgemeinschaft schwuler und lesbischer Jurist(innen).

Für die Umsetzungsfrist ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zuständig. Die Frist für die Richtlinie 2000/78/EG lief am 2.12.2003 ab. Zu diesem Zeitpunkt war jedoch keine gesetzliche Regelung getroffen worden, da nach Auskunft des BMFSFJ sich diese Richtlinie nicht nur auf den Grundsatz der Gleichbehandlung beziehe, nicht nur auf Geschlecht und sexuelle Identität, sondern auch auf ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit und Alter. Daher sei eine nahezu unübersehbare Zahl an derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen zu überarbeiten. Das Bundesinnenministerium hat für seine Zuständigkeitsbereiche

auch noch keine Positionierung vorgenommen. Darüber hinaus sei man darauf bedacht, so das BMFSFJ, „die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG so zu gestalten, dass sie nicht durch eine Blockade der Unionsmehrheit im Bundesrat verhindert werden könne“.

In Bundesländern, in denen die politischen Mehrheitsverhältnisse in diesen Fragen günstiger sind, kann eher Einfluss auf die Ländergesetzgebung genommen werden. So hat z. B. Berlin seine Laufbahnverordnung und weitere beamtenrechtliche Vorschriften wie auch das übrige Berliner Landesrecht bereits an das LPartG angepasst und die Lebenspartner im gesamten Berliner Landesrecht mit Ehegatten gleichgestellt.

Anti-Diskriminierungsnorm der EU

Charta der Grundrechte der EU

Artikel 21 „Nichtdiskriminierung“

(1) **Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, 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.****

¹³ Auszug aus einer Mitteilung des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung vom 30.6.2004

7.4 Eingabe von personenbezogenen Daten

Längst sind noch nicht alle Diskriminierungen beseitigt und es bedarf noch vieler Entscheidungen und Klärungen. Es gibt auch drei Jahre nach In-Kraft-Treten des Gesetzes noch viele Betriebe und Behörden, die in ihren Datensystemen noch nicht den neuen Familienstand „Lebenspartnerschaft“ eingetragen haben. Da dies in den Eingabemasken nicht vorgesehen ist, werden Lebenspartner dort weiter als „ledig“ geführt.

Hierzu hat der 1. Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts mit Beschluss vom 4.3.2004 (Aktenzeichen: 1 WB 32.03) festgestellt, dass diese Praxis rechtswidrig ist. Vorausgegangen war die Weigerung einer Dienststelle, die Eingetragene Lebenspartnerschaft in das Personalführungs- und Informationssystem Soldaten in der Bundeswehr einzugeben, weil eine Lebenspartnerschaft datentechnisch nicht eingegeben werden könne. Das Bundesverwaltungsgericht hat festgestellt, dass dies gegen § 20 Abs. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) verstößt. Nach dieser Vorschrift sind personenbezogene Daten zu berichtigen, wenn sie unrichtig sind. § 3 Abs. 1 BDSG defi-



niert die „personenbezogenen Daten“ als „Einzangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlicher Person“. Dazu gehört nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts auch die Angabe, ob jemand in einer Lebenspartnerschaft lebt, weil der neue Familienstand „Lebenspartnerschaft“ etwas anderes als der Familienstand „ledig“ ist.

7.5 Vielfalt respektieren

– Das Anti-Diskriminierungsgesetz –

Lesben und Schwule haben in den vergangenen Jahren viel an gesellschaftlicher Emanzipation erreicht. Das gesellschaftliche Klima hat sich deutlich verbessert, immer mehr Homosexuelle leben ihre Beziehungen offen und seit dem 1.8.2001 auch in eingetragenen Lebenspartnerschaften.

Aber noch immer gibt es im Alltag und am Arbeitsplatz Anfeindungen und Diskriminierung. Auch im 21. Jahrhundert befürwortet eine Vielzahl Deutscher repressive Maßnahmen gegenüber Homosexuellen, so z. B. Berufsverbote für lesbische Lehrerinnen und schwule Lehrer. Die Arbeitswelt ist für Homosexuelle ein besonders problematischer Lebensbereich: Nichteinstellung, Nichtbeförderung, Ausgrenzung u. v. m. sind an der Tagesordnung.

In den verschiedenen Arbeitskreisen der Lesbian und Schwulen, aber auch beim DGB und den Einzelgewerkschaften wird immer wieder festgestellt, wie wichtig die Aufnahme von Antidiskriminierungsbestimmungen ist. Ein Anti-Diskriminierungsgesetz (ADG) ändert zwar nicht die „Gedankenwelt“ der „Homosexuellen-Gegner“, setzt jedoch ein Signal, dass eine Diskriminierung Homosexueller nicht erfolgen darf.

Der Lesbian- und Schwulenverband fordert ein Anti-Diskriminierungsgesetz, das die Gleichbehandlung Schwuler und Lesbian mit Heterosexuellen in allen Rechtsbereichen sicherstellt. Ebenso muss dieses Gesetz Opfern von Diskriminierung geeignete Mittel an die Hand geben, um sich gegen Benachteiligungen wirksam zur Wehr zu setzen.

Hierzu fordert der Lesben- und Schwulenverband Deutschlands (LSDV) ein Verbandsklagerecht. Lesben- und Schwulenorganisationen sollen das Recht erhalten, Verstöße gegen das ADG im eigenen Namen vor Gericht zu bringen, wenn sie von den Betroffenen dazu beauftragt werden. Die Verbände sollen auch Unterlassungsansprüche erwirken können, die dahin gehen, dass Unternehmen, die nicht von Diskriminierung lassen wollen, bei der Vergabe von steuerfinanzierten öffentlichen Aufträgen und Subventionen nicht berücksichtigt werden. Wer sich vorbildlich gegen Diskriminierung engagiert, wird bevorzugt. Wer diskriminiert, geht leer aus. Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst muss es zur Pflicht gemacht werden, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben niemanden wegen seiner sexuellen Identität (oder aus anderen Gründen) zu benachteiligen.

Einige Bundesländer sind in Sachen Anti-Diskriminierung bereits aktiv geworden. Berlin, Brandenburg und Thüringen haben in ihren Landesverfassungen verankert, dass niemand aufgrund seiner sexuellen Identität (bzw. Orientierung) diskriminiert werden



darf. In Brandenburg, Bremen, Hamburg und Niedersachsen wurden Diskriminierungsverbote im öffentlichen Dienstrecht um das Kriterium der sexuellen Identität (bzw. Orientierung) erweitert. Zwei Länder sind noch weiter gegangen: Das Saarland hat ein „Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung Homosexueller“ verabschiedet, Sachsen-Anhalt ein „Gesetz zum Abbau von Benachteiligungen von Lesben und Schwulen“.

Hierzu heißt es in § 1 des Sachsen-Anhaltinischen Gesetzes:

„(1) Die Dienststellen und Einrichtungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften sowie die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind verpflichtet, ihre Aufgaben so zu erfüllen, dass niemand auf Grund seiner sexuellen Identität benachteiligt wird.“

„(2) Verordnungen und Richtlinien sowie der Verwaltungsvollzug sind auf bestehende Benachteiligungen im Hinblick auf die sexuelle Identität zu überprüfen und bei Erfordernis zu verändern.“

§ 1 Abs. 2 Nr. 6 des Schulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. August 1996 (GVBl. LSA S. 281), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. August 1997 (GVBl. LSA S. 745), erhält folgende Fassung:

„... den Schülerinnen und Schülern Kenntnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen zu vermitteln, welche die Gleichachtung und Gleichberechtigung der Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Abstammung, ihrer Behinderung, ihrer sexuellen Identität, ihrer Sprache, ihrer Heimat und Herkunft, ihrem Glauben, ihren religiösen oder politischen Anschauungen fördern“.

In § 6 des Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1996 (GVBl. LSA S. 2), geändert durch Artikel 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 12. September 1997 (GVBl. LSA S. 836), wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Behinderung, seiner sexuellen Identität, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt werden“.

Beispiele der Benachteiligung Eingetragener Lebenspartnerschaften gegenüber verheirateten Paaren:

Lebenspartner werden bei der **Lohn- und Einkommensteuer** wie Fremde behandelt, sie können aber Unterhaltsleistungen an den Partner bis zu einem Höchstbetrag von 7188 € als außergewöhnliche Belastung von ihrem Einkommen absetzen. Dafür muss nachgewiesen werden, dass die Betroffenen „verpartnert“ sind.

Bei der **Arbeitslosenhilfe** werden Lebenspartner wie Ehegatten behandelt, das heißt, bei der Bedürftigkeitsprüfung wird das Einkommen und Vermögen des Partners mitberücksichtigt.

Verbeamtete Lebenspartner erhalten **keinen** erhöhten **Familien- bzw. Orts- oder Sozialzuschlag**.

8

Polizei und Homosexualität

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt (Seite 11), hatte die GdP 1995 das Thema „Homosexualität in der Polizei“ in der Broschüre „Kompaß“ aufgegriffen. Damals hatte der Autor Hans-Joachim Braun im Zuge einer Seminararbeit an der Polizei-Führungsakademie in Münster dieses „Konfliktfeld“ thematisiert. Seinerzeit hatten sich 29 homosexuelle Kollegen/innen an einer bundesweit durchgeführten Umfrage beteiligt. Ziel war es, herauszufinden, wie Homosexuelle ihre Lebenssituation meistern.

Der Fragenkatalog beinhaltete Fragen wie

- „Können Sie sich vorstellen, sich – insbesondere innerhalb der Polizei – offen zu Ihrer Homosexualität zu bekennen?“
- „Ist es für Sie eine Belastung, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten gegenüber Ihre sexuellen Neigungen (ständig) verbergen zu müssen?“
- „Wie waren die Reaktionen der Kollegen/innen und der Vorgesetzten nach Ihrem Outing?“

Anlässlich einer Abschlussarbeit an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln im Jahre 2002 befassten sich eine Kollegin und ein Kollege mit den gleichen Fragen, um sieben Jahre später einen Vergleich anzustellen, inwieweit sich die Situation der lesbischen und schwulen Polizeibediensteten entwickelt hat. Zunächst wurden 454 heterosexuelle Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Zusammenarbeit und ihrer Toleranz gegenüber lesbischen Kolleginnen

und schwulen Kollegen befragt. In einem zweiten Schritt wurden 19 homosexuelle Kollegen/innen gebeten, über ihre Erfahrungen zu berichten¹⁴.

Frage: **War Ihnen vor Eintritt in den Polizeidienst Ihre Homosexualität bewusst?**

Bemerkenswerterweise war dies bei dem Großteil der Teilnehmer (18) der Fall.

Da die meisten Vollzugsbeamten direkt nach Abschluss der allgemein bildenden Schule in den Polizeidienst eintreten, sind sie in der Regel zwischen 16 und 21 Jahre alt. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass viele bewusst als Homosexuelle den Beruf ergreifen oder aber sich zumindest, von einigen Ausnahmen abgesehen, in der Coming-out-Phase befinden.

Die Annahme, Homosexuelle würden erst gar nicht in die Männerdomäne Polizei einbrechen, ist folglich nicht haltbar. Ihre Motivationslage könnte dabei jedoch unterschiedlicher Natur sein. Zum einen könnte ihnen ihre homosexuelle Orientierung noch nicht voll bewusst gewesen sein (z. B. die/der 16-jährige Anwärter/in) oder sie konnten die psychischen Folgen und Belastungen noch nicht übersehen. Einige der Befragten äußerten sogar, dass sie sich diesen Beruf extra als Herausforderung ausgewählt haben, um festzustellen, ob sie tatsächlich homosexuell sind oder nicht. Andere wiederum verstanden ihren Eintritt in die Polizei, als Dienst an der schwulen Emanzipation.

¹⁴ vgl. Silke Schwalm, Andreas Schönberg „Polizeikultur und Subkultur“, Abschlussarbeit der FHS ö. V., Fachbereich Polizei, Köln 2002

Insoweit deckten sich die Ergebnisse der Untersuchung aus dem Jahre 2002 genau mit denen der 1995er-Umfrage.

Schon damals kam Hans-Joachim Braun zu der Erkenntnis, dass viele Homosexuelle zielorientiert zur Polizei gingen, obwohl die festen hierarchischen Strukturen und die eher geringen individuellen Entfaltungsmöglichkeiten, sowie die Rahmenbedingungen sie eher abschrecken müssten.

Braun sah einen Erklärungsansatz dafür u. a. in der positiven Erwartungshaltung der Betroffenen bezüglich der Rolle und des Selbstverständnisses der Polizei innerhalb der Gesellschaft. Außerdem vermutete er, dass einige Homosexuelle bewusst in die männlich geprägte Polizei gegangen sind, um sich hier zu verstecken, weil nach dem Stigmatisierungsmuster in einem solchen Berufsstand gemeinhin keine Homosexuellen vermutet werden. Für letztere Vermutung fanden die Verfasser der 2002er-Umfrage allerdings keine Ansatzpunkte.

Die nächste Frage lautete:

„Können Sie sich vorstellen, sich innerhalb der Polizei offen zu Ihrer Homosexualität zu bekennen?“

Da bei Braun die absolute Mehrheit der Befragten bereits geoutet war und die Wahrscheinlichkeit, dass ein nicht geouteter Kollege diese Fragebogen ausfüllen würde, gering eingeschätzt wurde, gingen die Verfasser davon aus, dass der Großteil der Befragten bereits offen schwul bzw. lesbisch lebte.

Die Erwartung wurde bei der Auswertung der Fragebogen bestätigt. Nur zwei Teilnehmerinnen konnten sich ein Coming-out nicht vorstellen.

Aber selbst diejenigen Kollegen, die sich mittlerweile offenbart haben, machten Angaben über ihr Leben vor dem Outing. Dabei wurden immer wieder die gleichen Erfahrungen aufgeführt.

Der Magendruck, also die psychische Belastung der homosexuellen Polizistinnen und Polizisten, gründet sich auf die ständige Angst vor dem „Entdecktwerden“, vor der Offenbarung und vor jeder Frage, die den privatfamiliären und/oder Intimbereich betrifft. Sie haben Angst, nach Wochenenden/Freischichten hinsichtlich der Freizeitgestaltung nicht mitreden zu können und deshalb über kurz oder lang entdeckt zu werden, und gleichzeitig bedrückt es Homosexuelle, nicht über das Erlebte wie z. B. Disko- oder Kneipenbesuche (in der homosexuellen Szene) berichten zu können.



Die zweite gravierende seelische Belastung ist der Zwang, ein Doppelleben gegenüber den Kollegen/innen führen zu müssen, Heimlichkeiten zu haben, sie gar ständig belügen zu müssen, und der Zwang, laufend Ausreden zu erfinden. Es bedrückt sie, wenn neue heterosexuelle Kollegen bei der Vorstellung auf ihrer Dienststelle „verheiratet“ sind und somit ihre sexuelle Orientierung angeben und alle dienstlichen Vorzüge genießen, während die Lesben und Schwule ihre Lebensweise verschweigen. Meist kam es spätestens dann zum Coming-out, wenn die Betroffenen in einer festen Partnerschaft lebten und diese nicht verheimlichen wollten.

Dieser Schritt wurde meist erst dann gemacht, wenn die betroffenen Kollegen in der Dienstgruppe ein gewisses Ansehen hatten. Andere wiederum nahmen eventuelle Diskriminierungen in Kauf und offenbarten sich spontan, um nicht weiter ein Doppelleben führen zu müssen.

Egal aus welchen Gründen sich die Betroffenen geoutet haben, keiner der Teilnehmer/innen konnte Angaben über negative Konsequenzen machen.



Nicht wenige berichteten über positive Erfahrungen und Verbesserungen, wie z. B. ein besseres Vertrauensverhältnis, Ausgeglichenheit, Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit etc. Dieses Ergebnis deckte sich mit dem der 1995 durchgeführten Umfrage.

Die zum Thema Outing getroffenen Aussagen sind zweifellos ermutigend. Während bei der von Hans-Joachim Braun durchgeführten Umfrage, die meisten der Befragten erst nach 6–10 Jahren Dienst bei der Polizei das Coming-out wagten, erfolgte bei der neueren Umfrage dieser Schritt zumeist wesentlich früher (2–6 Jahre). Daraus könnte zu schließen sein, dass die gesellschaftlichen und die allgemeinen Rahmenbedingungen innerhalb der Polizei förderlicher und freundlicher geworden sind, um das nötige

Selbstbewusstsein zu erhalten, welches für diesen Schritt unabdingbar ist. Es ist nicht auszuschließen, dass die Vielzahl der geouteten Kollegen eine Vorbildfunktion gegenüber noch nicht geouteten Neuzugängen innerhalb der Polizei hat. Umso mehr homosexuelle Kolleginnen und Kollegen positive Erfahrungen machen, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich auch andere zu diesem Schritt entschließen. Demzufolge ist anzunehmen, dass die Dunkelziffer (versteckt lebender Homosexueller) innerhalb der Polizei von Jahr zu Jahr abnimmt.

Toleranz innerhalb der Behörde

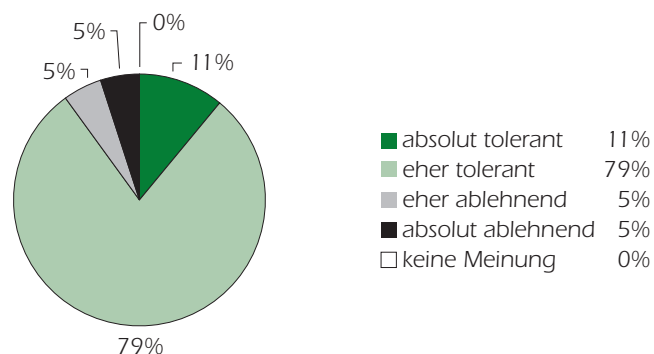
Es lässt sich feststellen, dass – bis auf einige Ausnahmen – auch die homosexuellen Befragten ihre Polizeibehörden als tolerant einschätzten.

Hierbei muss allerdings angemerkt werden, dass überwiegend geoutete Teilnehmer, die bereits Selbstbewusstsein bewiesen haben, an der Umfrage teilnahmen. Es ist zu vermuten, dass bei solchen, selbstbewussten Kollegen/innen die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungen und anderen negativen Erfahrungen weitaus geringer ist als bei unsicheren, sich immer noch versteckenden Polizeibesetzten.

Das nachstehende Diagramm verdeutlicht die Einschätzung der Toleranz / Offenheit auf der eigenen Dienststelle.

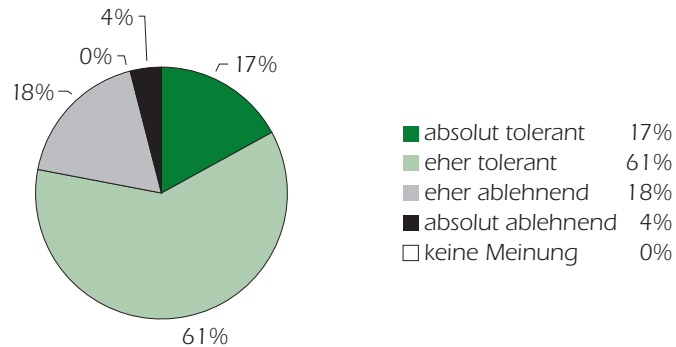
19 Homo- und Bisexuelle

Bitte schätzen Sie die allgemeine Toleranz / Offenheit Ihrer Dienststelle gegenüber Homosexuellen ein:



454 Heterosexuelle

Bitte schätzen Sie die allgemeine Toleranz /
Offenheit Ihrer Dienststelle gegenüber
Homosexuellen ein:



Es ist erfreulich, dass auch homosexuelle Kollegen/innen ihr dienstliches Umfeld überwiegend positiv einschätzen. Interessant ist der Unterschied zwischen der Eigenwahrnehmung und der „Fremdwahrnehmung“:

Während heterosexuelle Kollegen/innen zu insgesamt 78 % eine positive Tendenz auf ihrer Dienststelle sehen, sind es bei den homosexuellen Kollegen/innen immerhin 90 %. Das bedeutet, dass den heterosexuellen Kollegen/innen mehr Vertrauen entgegengebracht wird, als sie sich selbst oder ihren homosexuellen Kollegen/innen insgesamt zugestehen.

Die Tatsache, dass das Durchschnittsalter der homosexuellen Polizeibeamten/innen bei ihrem Coming-out gesunken ist und dass Negativbeispiele, wie Diskriminierung und Mobbing homosexueller Polizisten seltener genannt wurden, als bei der Umfrage von Hans-Joachim Braun vor sieben Jahren, beweist, dass die Toleranz innerhalb der Polizei gegenüber Homosexualität zugenommen hat. Dies mag einerseits mit der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland zusammenhängen, könnte aber auch als Ergebnis des entschlossenen und konsequenten Auftretens der schwulen- und lesbischen Polizeibediensteten bewertet werden.

Schlussbetrachtung

Die vielfältigen Aktionen gegen die Diskriminierung Schwuler und Lesben im Arbeitsleben sind sicherlich den Initiativen der Gewerkschaften zu verdanken. Mit einem, auch heute noch so gesehenen, bahnbrechenden Vorstoß der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (heute: ver.di) im Jahre 1990 für ein „Anti-Diskriminierungsgesetz für homosexuelle Frauen und Männer in Arbeit und Beruf“ ist den Gewerkschaften ein wichtiger Schritt gelungen. So konnte die öffentliche Sprachlosigkeit zur Diskriminierung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz überwunden werden. Als Folge der deutschen Einheit gelang es, Teile der deutschen Politik für konkrete Antidiskriminierungsmaßnahmen zu gewinnen. Arbeitsgruppen wurden bei den Landesregierungen eingerichtet, Parteien brachten Gesetzesinitiativen in die Landtage ein, Studien zur Lebenssituation von Homosexuellen wurden in Auftrag gegeben¹⁵.

Durch die Schaffung von Kommunikationsräumen in Form von Arbeitskreisen finden sich Lesben und Schwule auch in ihren Organisationen wieder. Alle wichtigen Initiativen zum Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung Homosexueller in Betrieben und Verwaltungen sind von ihren Arbeitskreisen zumindest angestoßen worden. Ebenso ist die Berufung von Lesben- und Schwulenbeauftragten ein Schritt, um die Situation der Homosexuellen am Arbeitsplatz zu verbessern.

Für die Beschäftigten in der Polizei bieten die Vereine „Lesbischer und schwuler Polizisten“ (VelsPol) einen guten Kommunikationsraum. Trotzdem ist es wichtig, diese Thematik innerhalb der Gewerkschaft der Polizei voranzutreiben. Ein weiterer Schritt ist mit dieser Arbeitshilfe geschehen. Wir hoffen, dass wir die Leserinnen und Leser sensibilisieren und den Betroffenen sowie den GdP-Vertretern/innen Hilfestellung geben konnten, sich dieses Themas und insbesondere der Situation der homosexuellen Beschäftigten anzunehmen.

¹⁵ vgl. Prof. Dr. Ulrich Hammer „Der Personalrat“ 3/96 S. 112 ff.

Literaturhinweise

1. Polizei und Homosexualität

- Dobler, Jens: Schwule, Lesben, Polizei.
Vom Zwangsverhältnis zur Zweck-Ehe?
Berlin 1996, Verlag rosa Winkel

2. Die Verfolgung von Homosexuellen im Dritten Reich

- Müller, Jürgen:
Ausgrenzung der Homosexuellen aus der „Volksgemeinschaft“.
Die Verfolgung von Homosexuellen in Köln 1933 – 1945.
Köln 2003, Emons-Verlag

3. Die Aufgaben der Polizei im Dritten Reich

- Wilhelm, Friedrich:
Die Polizei im NS-Staat.
Die Geschichte ihrer Organisation im Überblick.
2. Auflage. Paderborn, 1999, Schöningh-Verlag

4. Untersuchungen

(Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW)

- Beratung und Hilfe für Lesben und Schwule:
Information über Coming-out-Angebote in NRW
(2002, Best.-Nr.: 459)
- Lesben-Schwule-Kinder:
Untersuchung über homosexuelle Eltern und ihre Kinder.
Eine Analyse zum Forschungsstand
(2000, Best.-Nr.: 379)
- Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in NRW: Repräsentative Bevölkerungsumfrage zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen
(1999, Best.-Nr.: 329)

Die Untersuchungsberichte sind online bestellbar unter:
www.mgsff.nrwde/service/publikationen
oder per Fax: 02 11/8 55-32 11

5. Internetseiten:

Akzeptanzkampagne NRW: www.akzeptanzkampagne-nrw.de

Deutsche Aids-Hilfe: www.aidshilfe.de

EU-Kampagne zur Diversität: www.stop-discrimination.de

Lesben- und Schwulenverband Deutschland: www.lsvd.de

NS-Gedenkstätte: www.ns-gedenkstaetten.de/nrw/de/duesseldorf/thema_3/

Menschenrechte und sexuelle Identität: www.mersi-amnesty.de

