

23/10

Gewerkschaftsmagazin für Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender

queer

_Format



- _ver.di-Erfolg beim Verfassungsgericht
- _Lebenspartner tariflich gleichgestellt
- _Frank Bsirske gratuliert LSVD
- _DGB aktiv für Lesben, Schwule, Bi + Trans
- _GEW-Schulaufklärung zu LSBT
- _LGBT-Pride at work place in USA

ver.di

ver.queer

_Lesben
_Schwule
_Bisexuelle
_Transgender



„Junge Gruppe“: Beim CSD 2009 in Stuttgart.

_Studie 2:

Die Hälfte der Lesben und Schwulen verleugnet sich am Arbeitsplatz

Nach den im Februar 2010 unter dem Titel „Bemerkenswerte Vielfalt – Homosexualität und Diversity Management“ im Rainer Hampp Verlag (München/Mering) veröffentlichten Ergebnisse der Studie von Dr. Thomas Köllen ist es etwa der Hälfte der lesbischen und schwulen Beschäftigten aufgrund ihrer Homosexualität nicht möglich am Arbeitsplatz ganz offen über das eigene „Privat“leben zu berichten.

Das Umfeld am Arbeitsplatz unterstellt in den meisten Fällen zunächst Heterosexualität. Dies bringt den schwulen bzw. lesbischen Beschäftigten damit in eine Position, Handlungen abwägen zu müssen bzw. (in besonders negativen Fällen) sich rechtfertigen und verteidigen zu müssen. Homosexualität wird in vielen Fällen am Arbeitsplatz immer noch als tendenzielles „Defizit“ bewertet. Über ein Viertel der

_Studie 1:

43 % der Europäer gegen gleiche Rechte für Homosexuelle

Nach einer Ende 2009 veröffentlichten Studie des Bielefelder Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung zu „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Europa“ lehnen 43 Prozent gleiche Rechte für Homosexuelle ab. 88 Prozent der Polen sind gegen die gleichgeschlechtliche Ehe, in Deutschland dagegen „nur“ 40 Prozent.

lesbischen und schwulen Beschäftigten korrigieren die an sie gestellte Erwartung, heterosexuell zu sein, in den meisten Fällen nicht.

Etwa ein Viertel der schwulen und lesbischen Beschäftigten vermeidet – zumindest manchmal – den engeren Kontakt im Kollegenkreis aus Angst „zu viel“ von sich preiszugeben. Knapp 9 % der Beschäftigten haben aus diesem Grund sogar gar keinen oder nur sehr wenig engeren kollegialen Kontakt. Schwule Männer praktizieren diese soziale Isolation im Berufsalltag deutlich häufiger als lesbische Frauen.

_Inhalt:

Lesben und Schwule noch lange nicht akzeptiert.....	Seite 02
Impressum und Inhalt	Seite 02
ver.di-Tagung zu „4 Jahre AGG“	Seite 03
Eingetragene Lebenspartner tariflich gleichgestellt	Seite 03
ver.di-Mitglieder erstreiten grandiosen Erfolg für Lesben + Schwule	Seite 04
Bundesverfassungsgericht stellt Lebenspartner mit Eheleuten gleich	Seite 05
LSBT-Mitglieder organisiert in ver.di aktiv	Seite 06
ver.di-Vorsitzender Bsirske gratuliert LSVD zu erreichten Erfolgen.....	Seite 07
Lesbische/schwule Gewerkschafter bei Antidiskriminierungsstelle.....	Seite 08
Interview mit neuer ADS-Leiterin im Bundesministerium.....	Seite 08–09
GEW stärkt Kampf gegen Homophobie im Schulalltag	Seite 10
DGB aktiv für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender.....	Seite 11
DGB-Bundeskongress-Beschluss gegen LSBT-Diskriminierung	Seite 12–13
„Pride at Work“ – US-LGBT stolz bei der Arbeit.....	Seite 14
Schule und Sexualität – Missbrauchsfälle am Runden Tisch	Seite 15
Aus der Presse	Seite 16–17
Buchbesprechung: Lesbisches Engagement in Ost-Berlin	Seite 18
Gratulation: Klaus Timm wurde 60	Seite 19–20
Geschichte wird gemacht.....	Seite 20
Aktuelle Seminarangebote	Seite 21–22
Adressen zu Infos und zum Mitmachen	Seite 22–23
Unser ver.di-Bundesarbeitskreis	Umschlagrückseite

Redaktion und Mitarbeit an dieser Ausgabe: Herausgeberin:

_Dr. Ilse Kokula
_Christine Lüders
_Frank Bsirske
_Colin de la Motte-Sherman
_Claus Brandt
_Martin Stauber
_Wolfgang + Werner Duysen

_Ulf Höpfner
_Guido Mayus
_Mike Roskey
_Klaus Timm

Veriente Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Uwe Wötzel - Ressort 1
Satz: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart
Druck: alpha print medien AG, Darmstadt
W-2853-03-0501

Bild auf der Titelseite: DGB-Vorsitzender beim „Welttag für menschenwürdige Arbeit“ am 07. 10. 2009 in Berlin. Fotos: Klaus Timm – Titelseite, S. 2, 6, 9, 10, 11, 13, 14, 18; Marc Lienow – S. 3, 4, 5; W. Duysen – S. 4, Pride at work – S. 14; Burghard Mannhöfer – S. 10, Colin de la Motte-Sherman – S. 20.



Mit ver.di zum Ziel:

– Eingetragene Lebenspartner tariflich gleichgestellt!

Eingetragene Lebenspartner/-innen dürfen im Beschäftigungsverhältnis nicht mehr ungünstiger behandelt werden als Eheleute. Für dieses Ziel hat sich ver.di in den vergangenen Jahren gegenüber dem Gesetzgeber, den Tarifpartnern und in der Öffentlichkeit nachdrücklich eingesetzt, bis hin zum Bundesverfassungsgericht (BVerfG). Im letzten Jahr hat das BVerfG nunmehr eine Benachteiligung der Lebenspartner gegenüber Verheirateten als verfassungswidrig erklärt (BVerfG-Beschluss vom 07.07.2009 – 1 BvR 1164/07).

Arbeitnehmer/-innen in eingetragener Lebenspartnerschaft sind nach diesem BVerfG-Beschluss tarifrechtlich – zwingend! – genauso zu behandeln wie Verheiratete. Diesen bahnbrechenden Erfolg für die Rechte von Lesben und Schwulen haben Mitglieder des ver.di-Arbeitskreises Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) in einem langwierigen Prozess durch die Rechtsinstanzen mit tatkräftiger Unterstützung ihrer Gewerkschaft und zusammen mit dem LSVD durchgesetzt.

Bereits vor einigen Jahren konnten Kollegen durch ver.di-Unterstützung beim Weg durch die Instanzen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts durchsetzen, nach der eingetragene Lebenspartner der gleiche „Ehegattenzuschlag“ (nach dem BAT) zu zahlen ist, wie Verheiratete. ver.di kämpft für die rechtliche Gleichstellung von LSBT nicht nur mit Worten, sondern vor allem mit Taten, und mit vollem Erfolg!

Tarif-Check für Lebenspartner

Auch wenn ein Tarifvertrag (noch) nicht ausdrücklich „Lebenspartner“ benennt, haben eingetragene Lebenspartner die gleichen tarifvertraglichen Ansprüche wie Verheiratete. Beispiele:

- **Familienzuschläge** sind zu gewähren, wie der erhöhte Ortszuschlag und Kinderzuschläge.
- **Sonderurlaub** und **Arbeitsbefreiung** für die Pflege von Kindern und Partner/-innen, Eheschließung/Verpartnerung, Tod.
- **Trennungsgeld:** Gleiche Zuschüsse und Heimfahrtregelung.
- **Beihilfe:** Die Beihilfeberechtigung muss Verpartnerte und ihre/-n Partner/-in einschließen.
- **Sterbegeld:** Verpartnerten muss der gleiche Anspruch wie Verheirateten zustehen.
- **Sonderregelungen:** An den Ehestand gebundene Sonderregelungen (wie Partner Rabatte) müssen auch Verpartnerten zustehen.
- **Zusatzversorgung:** Die ehestandsbedingten Ansprüche müssen auch für Verpartnerte gelten.
- **Teilzeitregelungen:** An die Eheschließung, Kindererziehung oder Personenversorgung gebundene Regelungen sind auch auf Verpartnerte anzuwenden.
- **Soziale Auswahl** (bei Abordnungen, Versetzungen, Kündigungen): Verpartnerte Beschäftigte sind Eheleuten gleichzustellen.

Bei diesen Punkten sind die **Beamten/Beamtinnen** bereits miteinbezogen, die Bezüge nach dem Beamten- bzw. Besoldungs- und Versorgungsrecht erhalten.

Für die Gleichbehandlung auch anderer Partnerschaftsformen – abgesehen von Lebenspartnerschaft und Ehe – gilt im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (**AGG**) zunächst das, was tarifvertraglichen Leistungen für nichteheliche Lebensgemeinschaften entspricht.

*Tarifgruppe
des ver.di-Bundes-AK LSBT*



– Einladung zur ver.di-Tagung

„4 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – wo stehen wir heute in ver.di, was haben wir rechtspolitisch und betrieblich erreicht?“

Samstag, 21. August 2010
in der ver.di-Bundesverwaltung (Berlin), großer Saal

Ausgangspunkt für die Tagung sind die praktischen Erfahrungen mit dem AGG in den letzten vier Jahren ...und die Aufträge und Beschlüsse des ver.di-Bundeskongresses 2007 zum AGG (insbesondere A083 und A094).
http://bundeskongress2007.verdi.de/antraege_beschluesse/antraege.html?cat=A

Was wollen wir mit der Tagung?

1. Wir wollen den rechtspolitischen Status kritisch bewerten.
2. Wir wollen unsere bisherige betriebliche Praxis reflektieren.
3. Wir wollen unser politisches Engagement gegen Diskriminierungen verstärken.

Welche Zielgruppe wollen wir erreichen?

1. Betrieblich engagierte Kolleginnen und Kollegen in allen Fachbereichen.
2. Kolleginnen und Kollegen aus gewerkschaftlichen Gruppen und Arbeitskreisen: Frauen, Migrantinnen und Migranten, Schwerbehinderte, Jugend, Senioren, Erwerbslose sowie Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender.

Vorschläge für den Tagungsablauf:

1. Impulsreferat des ver.di-Vorsitzenden
2. Inputs und Diskussionen zu folgenden Fragen:
 - Welche Gleichbehandlungs- bzw. Diskriminierungsfälle stehen im Vordergrund?
 - Wo ist welche Gute Praxis vorbildlich?
 - Wie AGG-konform sind unsere Betriebsvereinbarungen?
 - Wie AGG-konform sind unsere Tarifverträge?
 - Welche Defizite hat das aktuelle AGG?
 - Wie können politische Kooperationen die Gleichbehandlung der Beschäftigten langfristig verbessern?

Weitere Infos: www.regenbogen.verdi.de

Der lange Weg zum Recht

Mit ver.di zum Erfolg beim Bundesverfassungsgericht!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

als Kläger gegen die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft im Bereich der Hinterbliebenenversorgung hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 7. Juli 2009 nach einem über sechs Jahren andauernden Klageweg entschieden, dass die Urteile

- a) des Bundesgerichtshofs vom 14. Februar 2007 – IV ZR 267/04 –
- b) des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 21. Oktober 2004 – 12 U 195/04 –
- c) des Landgerichts Karlsruhe vom 26. März 2004 – 6 O 968/03

in der Begründung das Grundrecht nach Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes verletzen. Soweit sich die Klage auf die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer Rente bezieht, die der Hinterbliebenenrente nach



Hamburger Arbeitskreis auf 1. Mai-Demo 2010.

§ 38 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) entspricht, wird das Bundesgerichtshofurteil vom 14. Februar 2007 aufgehoben. Die Sache wird insoweit an den Bundesgerichtshof zurückverwiesen.

Für uns als Kläger stand bei Klageeinreichung fest, hier ein Grundsatzurteil herbeiführen zu wollen. Die eigene Hinterbliebenenversorgung ist für uns von nachrangiger Bedeutung.

Unsere Klage wurde in den Urteilen der drei Zivilgerichte jeweils abgewiesen, aber die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Klage zugelassen. Daher stand für uns nach dem BGH-Urteil fest, jetzt erst recht, wir kämpfen die Sache durch.

Am Morgen des 22. Oktober 2009 erhielten wir vorab die Pressemeldung des Bundesverfassungsgerichts per E-Mail übersandt. Der Beschluss des Gerichts hat uns hochofret und Genugtuung gegeben. Unser Durchhalten hat sich gelohnt. Besonders die Begründung zum Beschluss ist absolut unerwartet positiv ausgefallen und dürfte einen Durchbruch in der Rechtsprechung bei der Gleichstellung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften nach sich ziehen. Die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt.

Die Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2009 wollen wir hier nicht im Einzelnen aufführen. Diese wurde in der Presse vielfach wiedergegeben und u. a. findet Ihr in dem „ver.di NEWSLETTER Recht 10/09“ einen Artikel hierzu.

Wir beide, Werner und Wolfgang Duysen, leben seit 37 Jahren zusammen. Am 25. Kennenlerntag haben wir auf Maui Hawaii symbolisch geheiratet (leider ohne Rechte) und sind am 13. August 2001 eine eingetragene Lebenspartnerschaft vor dem Standesamt in Tornesch eingegangen. Wir waren das erste Paar im Kreis Pinneberg. Presserummel hatten wir abgelehnt. Nachdem wir mehrfach im Kreis Pinneberg den Wohnsitz gewechselt haben, sind wir jetzt in Pinneberg ansässig.

Wolfgang, der Kläger, ist bei einer großen Ersatzkrankenkasse tätig, und hat als Mitglied von ver.di Rechtsschutz erhalten. Zu unserer Freude erfolgt jetzt eine Kostenerstattung. Viel Unterstützung haben wir vom Arbeitskreis „Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“ in ver.di-Hamburg erhalten. Dieser AK trägt sehr viel zur Öffentlichkeitsarbeit bei. Ebenfalls der Lesben- und Schwulenverband LSVD in Deutschland, dem wir angehören, hat uns viel Unterstützung zuteil werden lassen. Hier ist besonders Manfred Bruns zu erwähnen.

Unser besonderer Dank gilt aber unserem Anwalt Dirk Siegfried in Berlin. Er hat uns alle Jahre begleitet



Wolfgang und Werner Duysen beim Feiern nach dem Gerichtsentscheid!

und hervorragende Arbeit geleistet. Der Erfolg gibt ihm Recht. Vor dem Bundesgerichtshof stand uns der Anwalt Prof. Dr. Vorwerk zusätzlich zur Seite. Dirk Siegfried hat zum BGH keine Zulassung.

Der Teil unserer Verfassungsbeschwerde, der die Startgutschrift bei Umstellung der VBL vom Versorgungs- zum Betriebsrentensystem ab 1. Januar 2002 betrifft, wurde per Verfügung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Februar 2009 von diesem Verfahren abgetrennt und kommt unter dem Aktenzeichen 1 BvR 280/09 später zur Entscheidung. Hier geht es darum, ob bei der Berechnung der Startgutschrift die Steuerklasse 3 (verheiratet) oder 1 (ledig) anzuwenden ist. Die VBL hat die Punktezahl zum Rentenanspruch von der in 2001 gültigen Steuerklasse abhängig gemacht. Wir waren in 2001 bereits verpartnert und fühlen uns, da uns bis heute die Steuerklasse für Verheiratete nicht zugestanden wird, also wir in die Steuerklasse 1 eingestuft sind, ungerecht benachteiligt. Zu diesem Thema sind auch sehr viele Klagen von Ehepaaren anhängig. Viele waren in 2001 in die Steuerklasse 4 (beide Ehegatten) eingestuft. Für die erhöhte Punktezahl (VBL) wären aber die Steuerklassen 3 und 5 erforderlich gewesen, wobei der Anspruchsberechtigte die Steuerklasse 3 innehaben musste. Es geht bei der Rentenhöhe um viel Geld.

Wir möchten alle Betroffenen aufrufen, weiterhin für ihre Rechte zu klagen. Das Bundesverfassungsgericht lässt die Ungleichbehandlung in der bisherigen Form nicht mehr gelten. Macht weiter! Es lohnt sich!

Mit kollegialen Grüßen
Wolfgang und Werner Duysen

„Bundesverfassungsgericht stellt Homosexuelle und Lesben gleich

von Rechtsanwalt Claus Brandt

Sich zu outen ist für die meisten Homosexuellen immer noch ein Kraftakt, aber die Gesellschaft hat es ihnen in den letzten vier Jahrzehnten einfacher gemacht, auch dank des unermüdlichen Kampfes ihrer Protagonisten. Das Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft ermöglicht seit 2001 Lesben und Schwulen, ihrer Beziehung einen rechtlichen Rahmen zu geben. Er entspricht zivilrechtlich weitgehend der Ehe. Während „verpartnerte“ Beamte/-innen, Richter/-innen und Soldaten/-innen für ihre Partner wie Eheleute einzustehen haben, genießen sie im Dienstrecht häufig nicht die gleichen Vorteile, obwohl das Europarecht verbietet, Beschäftigte wegen ihrer sexuellen Ausrichtung „in einer vergleichbaren Situation“ schlechter zu behandeln als andere Personen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften, wie ver.di, haben in allen Reformprozessen gefordert, die mit dem Lebenspartnerschaftsgesetz 2001 begonnene Gleichstellung zu vollenden.

Letztes Jahr hat nun das Bundesverfassungsgericht klargestellt: *„Der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Verboten ist auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird.“* ...Die „Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt.“ (BVerfG, 1 BvR 1164/07 vom 7.7.2009, Absatz-Nr. 78 u. 97)

Das Verfassungsgericht nahm den Fall zugleich zum Anlass für fundamentale Bemerkungen zu Ehe und zur Lebenspartnerschaft. Diese laufen darauf hinaus, dass

eine Gleichbehandlung von Lebenspartnern und Ehegatten geboten ist. Das Hintertürchen für eine Ungleichbehandlung wurde damit zugemacht. Konservative Ideologen in den Unionsparteien und religiöse Moralisten haben damit eine unumstößliche Niederlage erlitten. Aus dem verfassungsrechtlichen Schutzgebot von Ehe und Familie² lässt sich kein Gebot herleiten, andere Lebensformen gegenüber der Ehe zu benachteiligen. Es ist verfassungsrechtlich nicht begründbar andere Lebensgemeinschaften im Abstand zur Ehe auszugestalten und mit geringeren Rechten zu versehen. Hier bedarf es jenseits der bloßen Berufung auf Art. 6 Abs. 1 Grundgesetz eines hinreichend gewichtigen Sachgrundes, der gemessen am jeweiligen Regelungsgegenstand und -ziel die Benachteiligung anderer Lebensformen rechtfertigt.

Auch das Argument von Gegnern der Gleichstellung, dass aus der Ehe Kinder hervorgingen, hat das BVerfG als ideologischen und mithin rechtlich nicht haltbaren Rechtfertigungsversuch für die Ungleichbehandlung verworfen: *„In zahlreichen eingetragenen Lebenspartnerschaften leben Kinder, insbesondere in solchen von Frauen. Der Kinderanteil liegt bei eingetragenen Lebenspartnerschaften zwar weit unter dem von Ehepaaren, ist jedoch keineswegs vernachlässigbar.“*³ Ganz abgesehen davon wird inzwischen jedes dritte Kind außerhalb einer Ehe geboren⁴, ob es nun den Moralisten in unserem Lande passt oder nicht. Diese Entscheidung des Verfassungsgerichts bedeutet den endgültigen Durchbruch für die rechtliche Gleichstellung schwuler und lesbischer Lebenspartnerschaften mit der Ehe. Sie bedeutet darüber hinaus auch: Die Anerkennung

eines Diskriminierungsverbots wegen sexueller Orientierung – mit weitreichenden Folgen zum Beispiel für das Steuerrecht. Der wissenschaftliche Dienst des Bundestags kommt denn auch in einem Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Regierung das Ehegattensplitting auch auf Homosexuelle ausdehnen muss, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben.⁵ Sie könnten sich dann, genau wie Verheiratete, beim Finanzamt gemeinsam veranlagern lassen und von Steuervorteilen profitieren. Das Urteil sollte der Gesetzgeber nun zum Anlass nehmen, aus dem Ehegattensplitting endlich ein Familiensplitting zu machen.

Das Bundesverfassungsgericht hat klipp und klar festgestellt: Unser Grundgesetz gebietet, dass gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften in vergleichbaren Lebenslagen mit Ehepaaren gleichzustellen sind. Der Schutz von Ehe und Familie in Artikel 6 kann nicht als Vorwand für die Diskriminierung von Lesben und Schwulen herhalten.

Wir erinnern uns: Bei Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft 2001 waren gleiche Rechte noch nicht in allen Bereichen politisch durchsetzbar. Nunmehr sind sie sogar verfassungsrechtlich geboten. Die FDP hat daher mit der Rückendeckung aus Karlsruhe im Koalitionsvertrag vereinbart: *„Wir wollen die Ausgewogenheit von Rechten und Pflichten von eingetragenen Lebenspartnerschaften verbessern. Dazu werden wir die familien- und ehebezogenen Regelungen über Besoldung, Versorgung und Beihilfe auf Lebenspartnerschaften übertragen.“*⁶ Zur Umsetzung dieser Vereinbarung liegt bereits ein Gesetzentwurf vor, der die überfällige Gleichstellung nunmehr auch für Bundesbedienstete vorsieht. Das Bundesinnenministerium verweigert zwar den Schwulen und Lesben in seinem Entwurf noch die rückwirkende Gleichstellung, aber im Laufe der parlamentarischen Beratungen wird diese noch nachgebessert werden müssen. Da Klagen bereits anhängig sind, würde ansonsten über die rückwirkende Gleichstellung letztendlich das BVerfG oder der Europäische Gerichtshof entscheiden. Denn



nach EU-Recht haben alle EU-Bürger ab dem 3. Dezember 2003 einen Anspruch auf Gleichstellung.⁷

Der DGB fordert in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf „die Regelungen rückwirkend, auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lebenspartnerschaftsgesetzes zu beziehen“.⁸ Dies wäre nicht nur gerecht, sondern ist bereits geltendes Recht im Land Hamburg. Für viele Unionisten ist nun das Adoptionsverbot für Lebenspartnerschaften die letzte Bastion in Gesetz gegossener Homophobie. Aber dieses widerspricht nicht nur dem Wohl der Kinder, sondern ebenfalls dem Antidiskriminierungsrecht der EU und den Menschenrechten. Daher ist es nur eine Frage der Zeit, bis auch hier die Rechtsgleichheit eintritt, wie sie in Spanien, Großbritannien und Schweden „im Interesse der Kinder“ bereits gelebte Realität ist.

¹BVerfG, 1 BvR 1164/07 vom 7.7.2009, veröffentlicht mit Pressemitteilung Nr. 121/2009 vom 22.10.2009

²Art. 6 Abs. 1 GG

³zitiert aus PM des BVerfG (s. FN 1, s. a. BVerfG, 1 BvR 1164/07 vom 7.7.2009, Absatz-Nr. 113

⁴2008 wurden 32% aller geborenen Kinder außerhalb einer Ehe geboren (knapp 219 000 Kinder). 1998, als mit der Reform des Kindschaftsrechts die Rechtsstellung nichtehelicher Kinder verbessert wurde, waren es 20% (157 000 Kinder) und 1993 15% (118 000 Kinder) – Statistisches Bundesamt, „Zahl der Woche“ Nr. 018 vom 04.05.2010.

⁵Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste: „Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften: Zu den Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Hinterbliebenenrente“, Gutachten vom 26.11.2009

⁶Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode, Seite 103, Zeile 5144-5147

⁷Zum 3.12.2003 lief die Umsetzungsfrist der EU-Richtlinie 2000/78/EG ab, d.h. ab diesem Zeitpunkt hätte auch in Deutschland gleiches Recht für Lebenspartner wie es Ehepartner haben gelten müssen.

⁸DGB-Stellungnahme an das BMI vom 5.05.2010.



CSD-Motto der Berliner Stadtreinigung:
„Nach der Fete fegt die Hete!“

Aktive ver.di-Mitglieder, die sich nicht „nur“ als gewerkschaftliche Vertrauensleute oder Betriebs- und Personalräte sondern auch noch intensiv für die Belange der lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgener (LSBT) Kolleginnen und Kollegen einsetzen, schicken ihre Delegierten regelmäßig nach Berlin. Hier trifft sich halbjährlich der Bundesarbeitskreis LSBT in der ver.di-Bundesverwaltung, plant gemeinsame Aktionen gegen Diskriminierungen von LSBT und versucht, die Gewerkschaft sowohl in den Stabsstellen als auch bei der Basis vor Ort in die Interessenvertretung ihres Arbeitsfeldes einzubeziehen. Die Erfolge dieser Arbeit, über die regelmäßig auch in der queer-Format berichtet wird, nehmen besonders unsere Zielgruppen mit zunehmendem Interesse zur Kenntnis.

ver.di-Bundesarbeitskreis LSBT: _Die Basis trifft sich in Berlin

Viele Themen, die der Bundesarbeitskreis (BAK) in seiner diesjährigen Frühjahrssitzung beraten und beschlossen hat, richten sich auf Aktivitäten des nächsten Halbjahres 2010 und auf 2011. Ein wichtiges Thema ist nach wie vor die rechtliche Gleichbehandlung von LSBT bzw. eingetragenen Lebenspartnern in den Tarifverträgen und den vergleichbar für Beamtinnen und Beamten geltenden Anspruchsregelungen. Dass mit ver.di im vergangenen Jahr eine fulminante Entscheidung in der deutschen Verfassungsgeschichte gelungen ist, nämlich die zwingende tarifliche Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Eheleuten, muss auch ver.di-intern noch besser kommuniziert werden. Die BAK-Tarifgruppe hatte das Thema zur Frühjahrssitzung aufbereitet und dazu zahlreiche Einzelmaßnahmen auf den Weg gebracht. Vor allem flächendeckende Information zu den Auswirkungen des BVerfG-Beschlusses und unverzügliche Anpassung aller von ver.di abgeschlossenen Tarifverträge fordert der BAK, und genauso sieht es jetzt auch unsere ver.di-Spitze.

ver.di-Aktivitäten und Erfolge für LSBT

Ein weiteres wichtiges Thema war und ist die effektive Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der betrieblichen Wirklichkeit. Auch hier muss kritisch gefragt werden, was hat sich seit Verabschiedung des Gesetzes vor vier Jahren zum Positiven verändert. Können sich lesbische, schwule und transgener Kolleginnen und Kollegen auf Diskriminierungsfreiheit bei der Arbeit verlassen? Ist ein Coming-out ohne Stress möglich? Wie solidarisch wird

im Beschwerdefall auf Diskriminierung reagiert? Und welche Erfahrungen gibt es bei den anderen AGG-Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Behinderung oder Herkunft? Unser Vorschlag als BAK war, anlässlich „4 Jahre AGG“ im August 2010 eine ver.di-Tagung zu diesem Punkt durchzuführen. Immerhin hat ver.di erfolgreich für das AGG gekämpft und sollte daher in einer Zwischenbilanz auch überprüfen, ob der Erfolg „auf dem Papier“ auch die erhofften Früchte „in der Praxis“ erbracht hat. Der ver.di-Bundesvorstand hat auch in diesem Punkt dem BAK Recht gegeben und führt die Tagung am 21. August 2010 im großen Saal der Bundesverwaltung durch. Der Vorsitzende Frank Bsirske soll die Veranstaltung eröffnen, alle interessierten Kolleginnen und Kollegen sind herzlich willkommen!

Solidarität beruht immer auf Gegenseitigkeit. Auch deshalb war es den BAK-Mitgliedern bei der Frühjahrssitzung wichtig, auf die BAK-Homepage (www.regenbogen.verdi.de) noch ad hoc einen Aufruf zu den Betriebsratswahlen von März bis Mai dieses Jahres zu stellen, mit der Überschrift „GUTE ARBEIT KANN MAN WÄHLEN, Lesben und Schwule auch!“. Auch ein Zeichen von Solidarität und guter Zusammenarbeit war die ver.di-Präsenz beim LSVD. Zeitgleich mit der BAK-Sitzung feierte der LSVD im Rahmen seiner Jahrestagung in Berlin sein 20-jähriges Bestehen. Der BAK würdigte das Ereignis mit Glückwünschen im Schöneberger Rathaus, und der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske übermittelte dem LSVD ein herzliches Grußwort (s. Seite 7).



ver.di-Bundesarbeitskreis gratuliert dem LSVD

Da die nächste BAK-Sitzung (20.–22. August 2010) die AGG-Tagung am 21. August hautnah begleiten wird, steht auch schon jetzt ein wichtiger Tagesordnungspunkt für die Sitzung fest: Auswertung der Tagungsergebnisse und dazu konkrete Maßnahmen. Auch auf der Tagesordnung steht der Punkt „ver.di-Bundeskongress 2011“. Wie auf allen ver.di-Ebenen wird auch der BAK sich mit der Wahl der Mandatsträger/innen und vor allem mit den inhaltlichen Themen befassen, die für die Interessenvertretung der Mitglieder – in unserem Fall Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender – vorrangig anzusprechen und möglicherweise als Antrag für den ver.di-Bundeskongress zu beschließen sein werden. Spannende Aussichten also für die nächste Zeit.

Gemeinsam für die Rechte von Lesben und Schwulen

Grüßwort von Frank Bsirske an den LSVD-Bundesverbandstag am 10./11. April 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Verbandstag kann der LSVD auf seine 20-jährige Arbeit zurückblicken, eine äußerst engagierte Arbeit mit gesellschaftlich weitreichenden Erfolgen für die Rechte von lesbischen und schwulen Menschen. Als „Schwulenverband in der DDR“ am 18. Februar 1990 gegründet und dann, wenige Wochen vor der Deutschen Einheit, am 23. Juni 1990 auf dem 1. Verbandstag umbenannt in „Schwulenverband in Deutschland“ entwickelte sich der Verband mit der im März 1999 erfolgten Erweiterung zum „Lesben- und Schwulenverband in Deutschland“ zur größten Bürgerrechts- und Selbsthilfeorganisation von Lesben und Schwulen in Deutschland, international anerkannt u. a. als Nichtregierungsorganisation mit offiziellem Beraterstatus bei den Vereinten Nationen.

Zu diesem Jubiläum und den erreichten Erfolgen übermittle ich sehr gerne die Glückwünsche von ver.di!

Unsere Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verbindet zahlreiche Gemeinsamkeiten mit dem LSVD, gemeinsame Forderungen, gemeinsame Aktionen und auch gemeinsame Mitgliedschaften von Aktiven und Unterstützenden. Der Kampf für die Menschenwürde, der Einsatz für diskriminierungsfreie Arbeits- und Lebensbedingungen, der Kampf gegen soziale Ausgrenzung oder rechtliche Benachteiligung sind gewerkschaftliche Kernaufgaben. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder wegen seiner Behinde-

rung benachteiligt werden. Der Gleichheitsartikel des Grundgesetzes muss um das Merkmal „sexuelle Identität“ ergänzt werden! Für diese Forderung stehe ich schon lange ein, und zu dieser Position hat sich ver.di als Gesamtorganisation auf dem letzten Bundeskongress 2007 nochmals unmissverständlich erklärt.

Bereits viele Jahre bevor sich im März 2001 die Gewerkschaften ÖTV, HBV, DAG, DPG und IG Medien zu ver.di zusammenschlossen, haben sich lesbische und schwule Mitglieder in einzelnen Gewerkschaften für ihre Interessen stark gemacht und mussten sich zunächst auch gegen Vorbehalte und Vorurteile innerhalb der eigenen Organisation durchsetzen. Nachdem 1978 in der Berliner Gewerkschaft ÖTV der erste „Arbeitskreis Homosexualität“ eingerichtet wurde, folgte die ÖTV diesem Beispiel auch in anderen Städten. Damit war das Thema auch in der Aufklärungs- und Bildungsarbeit der Gesamtorganisation angekommen. Auf dem Gewerkschaftstag 1988 forderte die ÖTV die Abschaffung des seinerzeit in der BRD noch geltenden Strafrechtsparagrafen 175 sowie umfassende Maßnahmen für die Rechte von Lesben und Schwulen. In deren Folge legte sie 1990 als erste Gewerkschaft den Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes vor, das Lesben und Schwule vor Benachteiligungen in Arbeit und Beruf schützen sollte.

Als 1990 der SVD gegründet wurde, konnte die neue deutsche Schwulen- und Lesbenbewegung schon auf fast 20 Jahre Emanzipationsarbeit zurückblicken. Eine wichtige Erkenntnis nach Jahrzehnten der Kriminalisierung und Tabuisierung homosexueller Lebensweisen war die Aufforderung des gemeinsam organisierten Sichtbarmachens, nicht nur separiert auf der Straße, sondern auch dort, wo Lesben und Schwule sich ganz gewöhnlich bewegen: am Arbeitsplatz, an

Schulen und Universitäten, in Parteien, Berufsverbänden, in Gewerkschaften. Ein in der Rückschau wichtiger Schritt war der politische Zusammenschluss in einem Interessenverband, der in der Öffentlichkeit und gegenüber den gesellschaftlichen Institutionen für die Durchsetzung von gleichen Rechten für Lesben und Schwule eintritt und für ihre uneingeschränkte gesellschaftliche Akzeptanz. Für einen solchen Verband sollte der LSVD stehen.

Der LSVD hat, in geschichtlich relativ kurzer Zeit von zwei Jahrzehnten, hervorragende Veränderungen für die Lesben und Schwulen in unserem Land angestoßen und bewirken können. Bei zahlreichen Aktionen und Kampagnen des LSVD konnte auch ver.di als Bündnispartner mit auftreten und somit eine nachhaltige Zusammenarbeit bei der Umsetzung gemeinsamer Forderungen entwickeln. Genannt seien hier beispielhaft die bundesweite „Aktion Standesamt“ und „Gleiche Pflichten – Gleiche Rechte“, die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien ins deutsche Recht, die Aktion „Keine halben Sachen“ und die „Aktion 3+ sexuelle Identität ins Grundgesetz“, oder regionale Antidiskriminierungs- und Solidaritätsaktionen sowie Bündnisse gegen Homophobie und Veranstaltungen zum Gedenken an homosexuelle Naziopfer. Nicht zu vergessen die vielen Einzelfälle, die der LSVD rechtlich begleitete und die auch ver.di bei der Rechtsvertretung bis hin zum Bundesarbeits- oder Bundesverfassungsgericht unterstützte.

Die Ausgrenzung und Diskriminierung wegen der sexuellen Identität hat eine lange und schmerzliche Geschichte, die noch heute in allen gesellschaftlichen Bereichen nachwirkt. Von einer nachhaltigen gesellschaftlichen Akzeptanz nicht-heterosexueller Lebensweisen oder von einer Beseitigung rechtlicher Ungleichbehandlung kann noch lange nicht ernsthaft gesprochen werden. Auch heute kann ein Outing zum Karriereknick führen, wie wir wissen, und die inzwischen vielen CSDs sind zumindest solange erforderlich, wie Übergriffe und Gewalttätigkeiten gegen Lesben, Schwule oder Transgender stattfinden. Gerade aus der Geschichte des § 175 wissen wir, dass Erreichtes oder



erreicht Geglauhtes nicht zwingend für die Zukunft Bestand haben muss. Das gilt für Minderheiten generell und insbesondere für Menschen mit einer anderen sexuellen Identität.

Deshalb wird auch ver.di nicht aufhören, sich für die umfassende rechtliche und gesellschaftliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern einzusetzen und den Betroffenen mit Rat und Tat beizustehen. Der ver.di-Bundesarbeitskreis, der meinem Vorsitzenden-Ressort angegliedert ist, nimmt wichtige Funktionen als Motor zur Artikulation der Interessen unserer lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgener Mitglieder wahr, immerhin in der Größenordnung von rund einer viertel Million unserer Mitglieder – gemäß der statistischen Annahme, wobei die bisexuellen noch gar nicht eingerechnet sind. Als Solidargemeinschaft sprechen wir aber selbstverständlich auch unsere heterosexuelle Mitgliedschaft an, ohne die unsere Forderungen und Ziele schwer realisierbar sind.

Ich wünsche unserer Gewerkschaft ver.di, dass die Zusammenarbeit mit dem LSVD fortgesetzt und intensiviert wird und die Vorhaben des LSVD mit verlässlicher Unterstützung großer Bevölkerungskreise und starken Bündnispartnern mit größtmöglichem Erfolg weiter gelingen mögen.

*Frank Bsirske
ver.di-Vorsitzender*

Wenn Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT) am Arbeitsplatz diskriminiert werden, gibt es einige Wege, dagegen vorzugehen. Alle am betrieblichen Geschehen Beteiligten sind gemäß dem seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besonders verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden. Vorgesetzte genauso wie betriebliche Interessenvertretungen. Der Arbeitgeber muss eine Beschwerdestelle einrichten, an die sich Betroffene und auch Zeugen wenden können. Wer diskriminiert kann sogar seinen Job riskieren. Wie hilfreich auch die Gewerkschaft im Konfliktfall sein kann, wissen entsprechende Beratungsstellen. Recht zu haben bedeutet selbst unter dem AGG aber nicht automatisch auch Recht zu bekommen. Und wie wichtig die gewerkschaftliche Organisation im Ernstfall ist, zeigt sich spätestens beim kostenlosen Rechtsschutz, der sonst teuer werden könnte. Den Tätern muss mit harten Konsequenzen gedroht werden. Manchmal hilft schon der deutliche Hinweis darauf, den Weg zum Gericht nicht zu scheuen und die Gewerkschaft einzuschalten.

Eine wichtige Beratungs- und Schutzfunktion schreibt das AGG der „Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ (ADS) zu, angesiedelt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Anlässlich der Neubesetzung der Leitung dieser Stelle mit Frau Christine Lüders baten die gewerkschaftlichen LSBT-Gruppen um ein Gespräch mit Frau Lüders darüber, wie das AGG in der betrieblichen Praxis wirksamer durchzusetzen ist und welche Unterstützung die ADS dabei bieten kann. Am 27. April 2010 fand das erste Treffen in der Berliner Dienststelle statt, weitere Gespräche wurden vereinbart. Für die queer_Format eine gute Gelegenheit, einige Fragen an Frau Lüders zu stellen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: _Wer schützt mich vor Homo-Hassern am Arbeitsplatz?

Interview mit ADS-Leiterin Christine Lüders

Frage: Frau Lüders, im Berufsalltag verschweigt nach aktuellen Erhebungen noch immer die Hälfte der Lesben und Schwulen einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit: die homosexuelle Identität. Die Kolleginnen und Kollegen fürchten nach einem Outing einen Karriereknick oder zumindest die soziale Isolierung am Arbeitsplatz. Was können Sie diesen Kolleginnen und Kollegen empfehlen, weiter ein „Doppel-leben“ zu spielen?

Lüders: Dies ist zugegeben eine schwierige Entscheidung, die natürlich jeder Mensch für sich persönlich treffen muss. Leider besteht – manchmal durchaus begründet – die Angst, durch das Outing negativen Folgen ausgesetzt zu sein. Allerdings: Wie soll ein Mentalitäts-Wechsel in der Gesellschaft erreicht werden, wenn sich niemand öffentlich dazu bekennt? Ich rate den Betroffenen, offen mit ihrer homosexuellen Identität umzugehen und so zu veränderten Einstellungen beizutragen – zuerst in ihrem Betrieb und später in der gesamten Gesellschaft. Natürlich ist das in einer kleinen Firma viel schwieriger als in einem Weltkonzern, wo vielleicht inzwischen schon entsprechende Netzwerke vom Vorstand unterstützt werden. Die ADS wird im Rahmen ihrer „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ mit Events und Kampagnen für mehr Sensibilität in der Öffentlichkeit werben.

Frage: Wer sich am Arbeitsplatz als lesbisch oder schwul geoutet hat, muss erfahrungsgemäß eine besondere Stärke und Geschicklichkeit im Umgang mit antihomosexuellen Anfeindungen aufbringen. Wie kann ich mich durchsetzen, um von Kollegen oder Vorgesetzten nicht diskriminiert zu werden?

Lüders: Ich kann den Betroffenen nur raten, selbstbewusst und offensiv aufzutreten. Das allein macht Diskriminierung schon schwieriger. Wenn es doch dazu kommen sollte, gibt es eine ganze Reihe von möglichen Anlaufstellen – in den Betrieben, aber beispielsweise auch bei Nichtregierungsorganisationen. Selbstverständlich können sich Betroffene über das Kontaktformular im Internet oder unsere Hotline auch jederzeit an die ADS wenden. Ausgesprochen wichtig und hilfreich sind aus meiner Sicht in solchen Situationen zudem der Austausch mit Gleichgesinnten und das Knüpfen von Netzwerken mit anderen Betroffenen. Wenn sich zwei oder mehr Kolleginnen oder Kollegen für dieselbe Sache einsetzen, wird Diskriminierung schon viel schwieriger.

Frage: Beispiel eines schwulen Kollegen, der bei der Rentenversicherung arbeitet: Nachdem er sich über die Anfeindungen zweier Mitarbeiterinnen beim Vorgesetzten beschwerte, wurde der Kollege gegen seinen Willen versetzt. Obwohl viele Zeugen die Diskriminierungen miterlebten, half ihm selbst die AGG-Beschwerdestelle im Betrieb nicht weiter. Schützt das AGG nur auf dem Papier?

Lüders: Das ist auf keinen Fall so. Wir haben das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz jetzt seit gerade einmal dreieinhalb Jahren. In dieser Zeit hat sich im gesellschaftlichen Bewusstsein schon unglaublich viel verändert, aber eben noch nicht genug. Jedoch sollte allein die Signalwirkung dieses Gesetzes nicht unterschätzt werden. Ganz konkret schützt das AGG durch ein Maßregelungs-/Viktimisierungsverbot Betroffene vor nachteiligen Maßnahmen des Arbeitgebers wegen der Ausübung von Rechten, wie beispielsweise dem Beschwerderecht. Insofern wehre ich mich vehement gegen den Vorwurf, das AGG sei nur ein Papiertiger. Auch einige wegweisende Gerichtsurteile, die seit Inkrafttreten des AGG ergangen sind, sprechen deutlich eine andere Sprache und helfen anderen weiter. Wir haben im Internet dazu wichtige Urteile zum Antidiskriminierungsrecht aufgearbeitet.

Frage: Um beim Beispiel des Renten-Kollegen zu bleiben. Zuerst vertraute er auf seinen Vorgesetzten, der ihn laut AGG vor Diskriminierung zu schützen hat, dann auf die betriebliche Beschwerdestelle. Nachdem er das negative Ergebnis der Beschwerdeprüfung erhielt, war er nicht nur ein weiteres Mal gedemütigt, er konnte noch nicht einmal gerichtlich klagen, weil die im AGG genannte die 2-monatige Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen längst verstrichen war. Sollte man vorsichtshalber sofort ein Anwalt konsultieren, damit der Weg einer gerichtlichen Klärung nicht verbaut wird?



Lüders: Um solche rechtlichen Konsequenzen absehen und richtig einschätzen zu können, ist es wichtig, sich gut beraten zu lassen – dies kann durch einen Anwalt oder eine Anwältin oder auch durch eine Beratungsstelle und nicht zuletzt durch die ADS geschehen. Gut beraten zu werden und gut beraten zu sein – das ist genau unser Ziel. Ein ganz zentraler Punkt unserer Vorhaben ist daher der Ausbau der Beratung und eine gute Vernetzung mit anderen Beratungsstellen. Wir wollen Betroffene durch umfassende Information über ihre Rechte in die Lage versetzen, eigenverantwortlich und fundiert über das weitere Vorgehen in einem Diskriminierungsfall zu entscheiden. Im Übrigen kann unsere Beratung nicht nur von Betroffenen, sondern auch von Betriebs- oder Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten oder Beratungsstellen vor Ort genutzt werden. Gerade zu speziellen Rechtsfragen nach dem AGG kann unser Beratungsteam Stellungnahmen abgeben und so kleinere Beratungsstellen unterstützen, die oft keine eigenen Juristinnen und Juristen haben. Gespannt bin ich im Übrigen darauf, wie der Europäische Gerichtshof aufgrund eines Vorabentscheidungsersuchens des LAG Hamburg, die Vereinbarkeit der Zweimonatsfrist im AGG mit dem Europarecht beurteilen wird.

Frage: Kann die ADS im Einzelfall bei Diskriminierung Hilfestellung leisten, zum Beispiel durch vermittelnde Gespräche im Betrieb?

Lüders: Aber ja! Und wir haben in unserer eigenen Beratungstätigkeit die Erfahrung gemacht, dass viele Ratsuchende gar nicht den Klageweg beschreiten wollen, sondern eben gerade Ausgleich und Mediation suchen. Deswegen weise ich gern besonders auf die Möglichkeit hin, dass die ADS hier vermittelnd tätig wird. Ich will Ihnen ein konkretes Beispiel für eine solche Hilfe geben: An die ADS hatte sich ein aus Asien stammender Trainee eines Unternehmens gewandt und von Benachteiligungen im Zusammenhang mit seiner ethnischen Herkunft berichtet. Er sollte nicht weiterbeschäftigt werden, weil das Unternehmen eher „deutsche Mitarbeiter“ wünsche. Nach einer ersten Beratung des Betroffenen durch die ADS wandte dieser sich an die Beschwerdestelle des Unternehmens. Im Anschluss daran wurde ihm gekündigt. Die ADS hat daraufhin das Unternehmen um eine Stellungnahme gebeten. Der Betroffene und das Unternehmen konnten sich schließlich gütlich im Rahmen eines Vergleiches einigen.

Frage: Der Arbeitgeber Kirche darf weiter diskriminieren, da das AGG (§ 9) hier ausdrücklich nicht gilt. Angesichts der Million Arbeitsplätze, die von Kirchen durch – staatlich unterstützte! – Sozialeinrichtungen und Verwaltungen gestellt werden, ein für ver.di und für den DGB unhaltbarer Zustand. Sind lesbische und schwule Beschäftigte bei kirchlichen Einrichtungen zum Versteckspiel verdammt, um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden?

Lüders: Ich glaube nicht, dass man das pauschal sagen kann. Denken Sie an die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg vom Dezember 2007 im sogenannten Diakoniefall. Dieser hat seinerzeit für erhebliches öffentliches Aufsehen und Aufregung bei kirchlichen Arbeitgebern gesorgt. Das Arbeitsgericht verurteilte damals das Diakonische Werk zur Zahlung einer Entschädigung. Eine Frau hatte geklagt, weil sie sich aufgrund ihres muslimischen Glaubens benachteiligt fühle. Sie war nicht als Integrationslotsin eingestellt worden. Das Gericht sah die Voraussetzungen für die

sogenannte Kirchenklausel wegen der „Verkündungsferne“ der Tätigkeit als Integrationslotsin als nicht gegeben an. Eine höchstrichterliche Entscheidung steht dazu allerdings noch aus. Fakt ist, dass der Gesetzgeber mit der Kirchenklausel für Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot wegen der Religion oder Weltanschauung gesorgt hat. Hintergrund ist das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht von Kirchen, Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordneten Einrichtungen. Umstritten ist unter Juristinnen und Juristen aber, ob eine Ungleichbehandlung wegen Homosexualität überhaupt durch die Kirchenklausel gerechtfertigt werden kann.

Frage: Bei der am 21. April erfolgten Beratung der Gesetzentwürfe zur Ergänzung von Artikel 3 Grundgesetz um das Merkmal „sexuelle Identität“ verstieg sich der Gutachter zu der Aussage, die Aufnahme von Lesben und Schwulen ins Grundgesetz würde die Integration der Muslime in unserem Land erschweren. Sehen sie hier neue Konflikte, die den Kampf um gleiche Rechte für Lesben und Schwulen wieder zurückwerfen könnte?

Lüders: Das Argument, die Erweiterung von Artikel 3 würde die Integration der Muslime in unserem Land erschweren, ist in mehrerer Hinsicht falsch. Dieser Aussage liegt die problematische Grundannahme zugrunde, alle Muslime und Muslima seien homophob. Das ist so natürlich keineswegs zutreffend. Und dass diese Aussage nicht als Grund für die Ablehnung der Erweiterung um das Merkmal der sexuellen Identität benutzt werden kann, macht auch folgender Vergleich deutlich: Niemand würde die Streichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau fordern, nur weil eine bestimmte Bevölkerungsgruppe dieser ablehnend gegenüberstehen könnte und deswegen nur erschwert zu integrieren sei.

Frage: Frau Lüders, glauben Sie, dass Sie die Masse der nach dem AGG durch Ihre Stelle zu leistenden Aufgaben mit Ihrem derzeit 20-köpfigen ADS-Team auf weitere Sicht bewältigen können?

Lüders: Aus der Tatsache, wie viele Ideen und Initiativen mein Team und ich in den zurückliegenden Wochen angestoßen haben können Sie erkennen, wie kraftvoll und energiegeladen die ADS ist. Im Übrigen darf man nicht verkennen, dass nicht wir allein für Antidiskriminierungspolitik in Deutschland zuständig sind. Zum einen arbeiten wir eng mit den Beauftragten der Bundesregierung zusammen, etwa dem für die Belange behinderter Menschen oder der Integrationsbeauftragten. Zum anderen gibt es in Deutschland eine sehr heterogene Beratungsstruktur, mit einer Vielzahl von Anlaufstellen auf kommunaler oder Länderebene sowie bei Nichtregierungsorganisationen. Mit all diesen Akteuren wollen wir enger als bisher zusammenarbeiten und Netzwerke knüpfen. Gemeinsam lässt sich noch eine ganze Menge erreichen.

Frage: Und welche Unterstützung würden sie sich von den Gewerkschaften wünschen?

Lüders: Die Gewerkschaften sind ein überaus wichtiger Partner in der Antidiskriminierungsarbeit. Ein Großteil der bei uns eingehenden Anfragen betrifft ja den Bereich Beschäftigung und Beruf. Hier findet noch sehr viel Diskriminierung statt, sei es bei Fragen der Entgelthöhe, bei Einstellungen etwa von Menschen mit Behinderung oder Benachteiligungen von Frauen wegen einer Schwangerschaft. Ich wünsche mir daher einen engen Kontakt zu Arbeitnehmervertretungen und möglichst viele Rückkoppelungen auch aus der gewerkschaftlichen Arbeit. So können wir am besten erfahren, welche Probleme zum Beispiel in den betrieblichen Beschwerdestellen auflaufen. Das hilft uns zu erkennen, wo es wirklich brennt.

Die Fragen stellte Klaus Timm.

Berlin verstärkt den Kampf gegen Homophobie

„Sexuelle Vielfalt“ in den Schulen



„Die Fenster wurden geöffnet, und die Jungs nannten mich eine ‚Schwuchtel‘, einen ‚Arschficker‘ und ‚Schwanzlutscher‘“, schreibt Markus M. (Gymnasiast 11. Klasse in Berlin, Name geändert) in einem vertraulichen Bericht über seine Erlebnisse an die Schulleitung im April 2010. „Gruppen von 7- oder 8-Klässlern rufen mir ‚gay‘ wiederholt entgegen... ich kann mich nicht an alle Einzelheiten erinnern... weil die Pöbeleien sozusagen fast täglich geschehen.“ Die Schulleitung ist alarmiert. Viele Kolleginnen und Kollegen nehmen den erschütternden Bericht betroffen zu Kenntnis. Viele wollen entsetzt, dass etwas unternommen wird, doch ihnen selbst fehlen klare Handlungskonzepte. Natürlich steht in der Schulordnung, dass niemand beleidigt werden darf. Natürlich steht im Schulprogramm, dass die Schule klar gegen Gewalt steht. Doch was tun, wenn homophobe Einstellungen so weit verbreitet, ja so manifest erscheinen, dass die meisten Pädagoginnen und Pädagogen fast resigniert mit den Schultern zucken. Niemand hat Ihnen beigebracht, mit diesem Thema angemessen umzugehen. Und auch jetzt tritt wieder ein typisches Handlungsmuster zu Tage. Religion und Eltern werden beschuldigt verantwortlich zu sein, zwei Mächte, gegen die jeder Kampf aussichtslos scheint? Lieber keine Diskussion als eine mit ungewissem Ausgang!



Regierender Bürgermeister von Berlin Klaus Wowereit mit den schwulen Lehrern Detlef, Ulf und Guido.

Damit soll in Berlin nun endgültig Schluss sein. Die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ als entschlossener Aktionsplan gegen Homophobie, beschlossen vom Berliner Abgeordnetenhaus im April 2009, wird nach 12-monatiger Vorbereitung auf den Weg gebracht. Klar im Vordergrund scheint dabei die Arbeit im Bildungsbereich zu stehen, auch weil die AG homosexueller Lehrer der GEW Berlin (www.schwulelehrer.de) bei der Konzeption beratend mitgewirkt hat. Gestützt durch eine repräsentative externe Studie unter Einbeziehung von Schulleitungen, Lehrkräften, Eltern und Schüler/-innen sollen endlich alle Personen in Leitungs- und Beratungsfunktionen in Schulen, Schulaufsicht und Weiterbildungsinstitut LISUM zu Diversity qualifiziert werden. Lehrkräfte sollen von Anfang an zum pädagogischen Umgang mit Diversity und sexueller Vielfalt befähigt werden. Bereits im Studium soll es Pflichtmodule zur Sexualerziehung geben. Fortgeführt wird die Ausbildung in verbindlichen Modulen zu Sexualerziehung, Homophobie und Diversity während des Referendariats. Die von professionellen Beratern unterstützte Elternarbeit soll die schulische Arbeit unterstützen. Leitbilder, Konzepte und Standards der Schulen werden verstärkt bezüglich der Umsetzung einer Diversity-Politik im Schulalltag durch Schulinspektion und Schulaufsicht evaluiert. Und schließlich sollen ausreichend viele geeignete alters- und zielgruppenspezifische Informations- und Unterrichtsmaterialien in gedruckter Form oder als elektronische Multimedia-Variante erarbeitet und bereitgestellt werden. Auf die wertvollen Erfahrungen und Fähigkeiten vieler Berliner Projekte und NGOs kann bei der Umsetzung dieser im Bericht des Berliner Senats vom Februar 2010 konkretisierten Maßnahmen nicht verzichtet werden. Zur Koordination wird eine halbe hauptamtliche Abordnungsstelle bei der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und

Forschung eingerichtet. Die Fachkräfte der NGOs sollen über das LISUM einbezogen werden.

Endlich scheinen die langjährigen Forderungen und Vorstellungen der GEW sowie aller fortschrittlichen politischen Kräfte im Bildungsbereich Wirklichkeit werden zu können. Trotz aller Hoffnungen muss klar sein: Es ist nun unsere Aufgabe, die zielstrebige Umsetzung der Maßnahmen und vor allem den effektiven Einsatz der 2,1 Millionen hierfür bereitgestellten Euro kritisch zu begleiten. Eine Verschwendung oder aber auch das „Versickern“ im allgemeinen Haushalt des LISUM zum „Stopfen anderer Löcher“ darf es hier nicht geben!

Dazu gehört auch, dass man Ergebnisse, Materialien und Erfahrungen anderer Länder einbezieht. Homophobie ist kein deutsches Phänomen, sondern ein weltweites Übel, welches als solches erkannt bereits auch in anderen Ländern zu Maßnahmen geführt hat. So steht britischen Schulen seit 2007 ein vom britischen Bildungsministerium herausgegebener umfangreicher dreiteiliger Ratgeber zur Bekämpfung von „Homophobic bullying“ zur Verfügung. Im jeweiligen Spezialteil für „Governours“ (Schulverwaltungen), „Heads“ (Schulleitungen), „Teachers“ (Lehrkräfte) werden wichtige Informationen, verbindliche klare Handlungsanweisungen und „best practice“-Beispiele gegeben (www.teachernet.gov.uk/publications). Etwas Vergleichbares gibt es hier noch nicht. Internationale Vernetzung kann also nicht nur die Umsetzung beschleunigen, sondern auch Kosten sparen.

Ein anderes Beispiel internationaler Vernetzung, von dem auch ohne deutsche Beteiligung unsere Schulen profitieren können, ist im Rahmen des EU-Daphne-II-Programmes entstanden. Gefördert von der Europäischen Kommission wurden unter österreichischer, polnischer und italienischer Beteiligung drei Materialien erarbeitet, die nun in mehreren EU-Sprachen verfügbar sind: „Bullying

im Klassenzimmer“ – Handbuch gegen homophobes Mobbing für Schülerinnen und Schüler, „Bullying in der Schule“ – Leitfaden gegen homophobes Mobbing für Lehrkräfte und „Bullying bekämpfen“ – Anleitung für Anti-Bullying-Workshops in der Schule (www.queer.wien.at)

Die Teilnahme der GEW-Vertreter an der Internationalen Gewerkschaftskonferenz „Extending LGBT-Equality to Central and Eastern Europe“ am 15. Juli 2010 im Vorfeld der EUROPRIDE in Warschau am 17. Juli 2010 zielt auf ebendiese Vernetzung auf Seiten der Gewerkschaften und Vertreter/-innen von Bürgerrechtsorganisationen. Einer von mehreren Schwerpunkten wird auch hier die Bildungsarbeit und die Bekämpfung von Homophobie in der Schule sein.

Markus M. schließt seinen Bericht mit den Worten: „Ich weiß, dass ich mit... meinem Aussehen provoziere, aber das rechtfertigt nicht, dass ich deshalb angemacht werde. Und trotz der Probleme werde ich mich nicht anpassen, denn das würde mich unglücklich machen... Ich gehe meinen Weg.“ Nur durch gemeinsame nicht nachlassende Bemühungen aller fortschrittlichen politischen und gewerkschaftlichen Kräfte können Markus M. und alle anderen „Unangepassten“ hoffen, dass Schule zu einem Ort wird, an dem Mechanismen existieren, die ganz automatisch und ganz selbstverständlich einsetzen, wenn die Würde und Rechte eines einzelnen verletzt werden. Wo Lehrerinnen und Lehrer aber auch Mitschülerinnen und Mitschüler deutlich erkennen, wenn es zu irgendeiner Form von Diskriminierung oder Mobbing kommt, und damit das dann eine Ausnahme bleibt, selbstbewusst und zielsicher wissen, was dagegen zu tun ist.

Ulf Höpfner

AG homosexueller Lehrer der GEW Berlin

DGB-Bundeskongress beschließt:

DGB aktiv für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender



Die Gewerkschaften haben sich auf die geänderten wirtschaftspolitischen und gesellschaftlichen Veränderungen eingestellt. Sie leisten aber auch einen aktiven Beitrag für mehr Gerechtigkeit, Solidarität, Toleranz und Akzeptanz und treten für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender ein. Der letzte Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der vom 16.–20. Mai 2010 in Berlin stattfand, bestätigt diese Entwicklung recht anschaulich. Hier wurde in verschiedenen Anträgen auf die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender eingegangen, und bereits die Antragskommission hatte den Delegierten in allen Punkten die Zustimmung empfohlen. Eine Gleichbehandlung im öffentlichen Dienstrecht wird gefordert, die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes im AGG und die Unterstützung der neuen von der EU-Kommission vorgelegten Antidiskriminierungsrichtlinie. Auch für die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit wird ein sensiblerer Umgang mit Diskriminierungen u. a. wegen sexueller Orientierung gefordert.

Eine für LSBT wichtige Aussage enthält die vom DGB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung eingereichte neue DGB-Satzung. Zu den neu formulierten Gewerkschaftszielen heißt es: „... aktiv Diskriminierung in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen.“ Der umfassendste Antrag zum Thema wurde vom ver.di-Gewerkschaftsrat eingereicht unter

der Überschrift „Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender“. Dieser Antrag geht auf die bisherigen gewerkschaftlichen Aktivitäten zur gesellschaftlichen Anerkennung von Lesben und Schwulen ein und fordert weitere Maßnahmen, um rechtliche Benachteiligungen und Diskriminierungen – insbesondere in der Arbeitswelt – abzubauen. Auch der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften sind aufgefordert, die Interessen ihrer LSBT-Mitglieder deutlich sichtbarer zu vertreten. Der Antrag wurde ohne Gegenstimmen oder Stimmenthaltungen **einstimmig angenommen!**

Wir haben diesen Antrag auf den folgenden Seiten der queer_Format im Wortlaut dokumentiert, auch damit möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an der aktiven Umsetzung der darin genannten Forderungen mitwirken. Seitdem sich der DGB erstmals im Jahr 1986 auf einem Bundeskongress gegen Diskriminierungen von Lesben und Schwulen positioniert hatte, waren solche Beschlüsse immer gute Grundlagen für weitere konkrete Initiativen in den Gewerkschaften. Dass heute selbst der DGB-Vorsitzende mit einem Transparent für LSBT-Rechte öffentlich demonstriert, macht deutlich, dass Worte und Beschlüsse nicht nur Bekenntnisse sind, sondern in der Gewerkschaft dazu auch immer die nötigen Taten folgen. *kt*

Weitere Infos zu Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender im DGB:

<http://www.berlin-brandenburg.dgb.de/article/archive/496/>

_19. Ordentlicher Bundeskongress des DGB

16. bis 20. Mai 2010

Antragstellerin:

Gewerkschaft ver.di

Empfehlung der Antragsberatungskommission:

Annahme

Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern (Antrag E 006)

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern ist für den DGB untrennbarer Bestandteil des weltweiten Kampfes für Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft insgesamt. Nur in einem Umfeld, das die Talente und die Fähigkeiten aller nutzt und das Prinzip der Gleichbehandlung lebt und offensiv durchsetzt, kann ein solidarisches Klima entstehen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität ist unter keinen Umständen zu rechtfertigen.

Wichtige Erfolge zum Abbau rechtlicher Benachteiligungen, für die der DGB in den letzten Jahren eingetreten ist, sind das für gleichgeschlechtliche Paare am 1. August 2001 in Kraft getretene Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) und das aufgrund EU-Richtlinien am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Gesetze sollten zur Akzeptanz und Respekt gleichgeschlechtlicher Lebensweisen beitragen. Ihre Verbindlichkeit ist aber noch nicht ins allgemeine Bewusstsein gedrungen. Das LPartG fordert zwar gleiche Pflichten, gewährt aber nur mindere Rechte im Verhältnis zu Eheleuten. Das AGG verbietet zwar Diskriminierungen (auch) aufgrund der „sexuellen Identität“, es ist aber nur ein Instrument, das im besten Fall seine Wirkung entfalten kann, wenn alle am betrieblichen Geschehen Beteiligten

es mit voller Überzeugung anwenden. Notwendig war zum Beispiel ein langwieriges Klageverfahren mit gewerkschaftlicher Unterstützung, um beim Bundesarbeitsgericht den „Ehegattenschlag“ (BAT) für eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner durchzusetzen oder beim Bundesverfassungsgericht im letzten Jahr die Gleichbehandlung von Lebenspartnern mit Ehegatten in der Zusatzversorgung (VBL) zu erreichen. Im Familien- und im Erbschaftsrecht werden Lesben und Schwule noch immer als „Menschen zweiter Klasse“ behandelt.

Die Kriminalisierung und Tabuisierung von Homosexualität in der Vergangenheit wirkt bis heute in Deutschland nach, indem Lesben und Schwule noch immer um Gleichbehandlung kämpfen müssen und ihre Lebensweise zu oft nur als geduldete „Randerscheinung“ hingenommen wird. Die Ende 2009 veröffentlichte Studie des Bielefelder Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung und der Amadeu Antonio Stiftung zu „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Europa“ kam zum Ergebnis, dass rund 40 Prozent der Deutschen Homosexualität noch immer für „unmoralisch“ halten; entsprechend lehnen sie auch eine gleichgeschlechtliche Ehe ab. Unter Schülern ist „schwule Sau“ ein gebräuchliches Schimpfwort. Anfeindungen und gewaltsame Übergriffe wegen der sexuellen Identität sind zunehmend wahrnehmbare Erscheinungsformen menschenfeindlicher Verachtung, mit denen Lesben, Schwule und Transgender in der Öffentlichkeit konfrontiert werden.

Die Studie „Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ (Dominic Frohn, veröffentlicht 2007) belegt, dass jede zweite lesbische Kollegin und jeder zweite schwule Kollege aufgrund der sexuellen Identität am Arbeitsplatz Diskriminierungen erlebt hat, bis hin zu Mobbing, Versetzung oder sogar Kündigung. Wegen der befürchteten beruflichen Nachteile verschweigen deshalb 52 Prozent der Lesben und Schwulen ihre homosexuelle Identität am Arbeitsplatz und damit einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit. Im Verhältnis zu der 1995 vom Niedersächsischen Sozialministerium in Auftrag gegebenen vergleichbaren Untersuchung sind die Zahlen relativ konstant geblieben, obwohl seitdem durch das LPartG und durch das Outing prominenter Kulturschaffender und Politiker ein entspannterer Umgang mit dem Thema Homosexualität angenommen werden könnte. Noch immer kann das Outing im Berufsleben zum Karriereknick führen, wenn das Betriebsklima nicht die notwendige Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgener Beschäftigten gewährleistet.

Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz

Der DGB setzt sich dafür ein, dass jegliche Ausgrenzung aufgrund der sexuellen Identität beendet wird. Der DGB unterstützt die Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz um das Merkmal „sexuelle Identität“. Mehrere Landesverfassungen enthalten ein Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung (wie beispielsweise Berlin, Brandenburg, Bremen, Thüringen). Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig lauten:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität im Grundgesetz entfaltet durch seine Ausstrahlungswirkung vor allem über die Generalklauseln des Zivilrechts in zahlreichen Rechtsbereichen Wirkung, und es steht für das deutliche Bekenntnis, dass Gesichtspunkte der sexuellen Identität eine ungleiche Behandlung in unserer Gesellschaft unter keinen Umständen rechtfertigen.

Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Der DGB fordert

- die Nachbesserung des AGG hinsichtlich der Gleichstellung von eingetragener Lebensgemeinschaft mit der Ehe im Beamten- und im Soldatenrecht und der Hinterbliebenenversorgung;
- die im AGG eingeräumte Ausnahmeregelung zum Diskriminierungsschutz bei kirchlichen Arbeitgebern auf den engsten Verkündigungsbereich zu beschränken;
- eine eindeutige Beweislastregelung im Sinne einer Beweislastumkehr;
- die in § 2 Abs. 4 AGG enthaltene Ausschlussregelung für Kündigungen – hier gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes – aufzuheben;
- § 23 AGG dahingehend zu ändern, dass in gerichtlichen Verfahren Vertreter, wie zum Beispiel Gewerkschaften, nicht nur als Beistände, sondern als Bevollmächtigte auftreten können, wie dies im ursprünglichen Entwurf vorgesehen gewesen war (Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände);
- § 26 AGG dahingehend zu ändern, dass der Leiter bzw. die Leiterin der Gleichstellungsstelle des Bundes durch den Bundestag – analog der Wahl des Bundesbeauftragten für Datenschutz – gewählt wird. Hierdurch würde die Unabhängigkeit und Akzeptanz des Leiters bzw. der Leiterin sowie der Gleichstellungsstelle des Bundes insgesamt gestärkt.

Ergänzung von BetrVG und PersVG

In den allgemeinen Grundsätzen für die Behandlung von Betriebs- bzw. Dienststellenangehörigen wurde entsprechend den EU-Richtlinien und dem AGG in den Betriebsverfassungen die Bestimmung aufgenommen, dass jegliche Benachteiligung aufgrund der „sexuellen

Identität“ zu unterbleiben hat. Folgerichtig ist deshalb auch eine Ergänzung im § 80 Betriebsverfassungsgesetz sowie in den vergleichbaren Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze vorzunehmen, nach der der Aufgabenkatalog für Arbeitgeber/Dienststellen und Personal-/Betriebsräte um die Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der „sexuellen Identität“ erweitert wird.

Gewerkschaftliches Engagement

Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Anders als zum Beispiel bei den Diskriminierungsmerkmalen „Geschlecht“, „Herkunft“ oder „Behinderung“ ist die „sexuelle Identität“ in der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch in den gewerkschaftlichen Strukturen ein noch wenig integriertes Arbeitsfeld, obwohl Lesben und Schwule immerhin ca. 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung – also auch Gewerkschaftsmitglieder – ausmachen.

Um den lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Kolleginnen und Kollegen beim Abbau von Diskriminierungen und bei der Entwicklung präventiver Maßnahmen kompetent beiseite stehen zu können, auch um die im AGG verbotene Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität mit der nötigen Erfahrungs- und Fachkompetenz gewährleisten zu können, sind innerhalb des DGB geeignete Ansprechstellen einzurichten bzw. zu benennen und von den DGB-Gliederungen entsprechend ihren Möglichkeiten zu unterstützen. Soweit die Einzelgewerkschaften noch nicht in diesem Sinne aktiv sind, werden sie aufgefordert, dementsprechend initiativ zu werden. Es ist auch das Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass es sich bei der Interessenvertretung für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender um eine gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe handelt, die alle Bereiche betrifft und im Sinne der vorstehend genannten Zielrichtung mit den gewerkschaftlich verfügbaren Ressourcen und Instrumenten zu bearbeiten ist.

Der DGB unterstützt das vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) im Mai 2007 beschlossene Aktionspro-

gramm zur Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten Bekämpfung von Vorurteilen gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in den Mitgliedsorganisationen („Extending Equality – Gewerkschaften in Aktion! Gleichberechtigung, Respekt und Würde für LGBT-Arbeitnehmerinnen/-Arbeitnehmer organisieren und fördern“*). Gemäß diesen Zielen setzt sich der DGB im Rahmen seiner internationalen Arbeit für die Umsetzung des Aktionsprogramms auch in den anderen Staaten und bei Partnerorganisationen ein.

*) EGB: Zehn Punkte zur Förderung der LGBT-Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

1. Machen Sie in Ihrer Gewerkschaft deutlich, dass sexuelle Ausrichtung einer der Gründe für Nichtdiskriminierung nach dem EU-Gesetz ist und dass LGBT-Rechte daher im Rahmen Ihrer Gewerkschaftsarbeit explizit behandelt werden müssen.
2. Sorgen Sie für ein klares Engagement der Führungskräfte Ihrer Gewerkschaft für LGBT-Gleichberechtigung.
3. Erarbeiten Sie eine spezifische Politik zu LGBT-Rechten am Arbeitsplatz und sorgen Sie dafür, dass LGBT-Themen in der Gleichberechtigungspolitik Ihrer Gewerkschaft explizit und sichtbar behandelt werden. Dazu könnten spezifische Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz gehören.
4. Machen Sie es sich zum Ziel, LGBT-Mitarbeiter/-innen zu organisieren und für Ihre Gewerkschaft anzuwerben. Das bedeutet auch vermehrte Sichtbarkeit und Teilnahme von LGBT-Mitgliedern auf allen Gewerkschaftsebenen.
5. Richten Sie in Ihrer Gewerkschaft ein LGBT-Gewerkschaftsnetz ein, um LGBT-Mitgliedern ein Forum zu bieten, auf dem sie die Politik, Verfahren und Praktiken der Gewerkschaft zur Gleichberechtigung mitgestalten können.
6. Stellen Sie Mittel für Newsletter, E-Mail-Liste und Webseite zur Verfügung, um das Bewusstsein um die Rolle Ihrer Gewerkschaft in der Förderung der LGBT-Gleichberechtigung zu stärken. Organisieren Sie Seminare, Workshops und Vorträge zu LGBT-Themen, um die Arbeit Ihrer Gewerkschaft in diesem Bereich sichtbar zu machen.
7. Machen Sie LGBT-Themen in allen Bereichen Ihrer Gewerkschaftsarbeit zum Thema, sodass sie über Ihre Entscheidungsgremien bis in die Tarifverhandlungen gelangen.
8. Nehmen Sie LGBT-Rechte und -Gleichberechtigung in die Aus- und Weiterbildungsprogramme Ihrer Gewerkschaft auf. Gewerkschaftsvertreter müssen über LGBT-Rechte Bescheid wissen, auch in Verhandlungen.
9. Machen Sie LGBT-Arbeitsplatzthemen zu einem Teil der Gleichstellungspolitik, die mit Arbeitgebern besprochen werden kann. Eine Verbesserung des Arbeitsumfelds von LGBT-Arbeitnehmer/-innen kann nur in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern erreicht werden, um gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen.
10. Arbeiten Sie mit Gruppen der LGBT-Gemeinschaft und NGOs zusammen und organisieren Sie gemeinsame Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen



LSBT in USA – Stolz bei der Arbeit

Pride at Work

„Pride at Work“ ist eine landesweite Organisation mit hauptsächlich örtlichen arbeitenden Gruppen (Chapters) in den USA, die mit gewerkschaftlich organisierten Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LGBT) in Gremien zusammenarbeitet. Schon in den ersten Monaten des neuen Jahrzehnts, ist die neue Exekutivdirektorin von Pride at Work, Peggy Shorey, mit neuen Herausforderungen in der Gewerkschaftsbewegung der USA konfrontiert worden. Ihr Engagement und das ihrer Mitsreiter/-innen bei Pride at Work sind Teil der seit 1994 entwickelten gewerkschaftlichen Aktivitäten in den USA für die Rechte von LGBT. Im Jahr 1994 trafen sich schwule Gewerkschaftsaktivisten und Sympathisanten in New York und gründeten eine Organisation zur gegenseitigen Unterstützung zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der LGBT-Gemeinschaft beim Kampf für soziale und ökonomische Gleichberechtigung. Sie gaben sich den Namen „Pride at Work“ (Stolz bei der Arbeit).

Heute kämpft Pride at Work als eine „Konstituierende Gruppe“ innerhalb der größten gewerkschaftlichen Vereinigung in den USA, der AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations), noch immer für volle Gleichstellung von LGBT-Arbeiter/-innen am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften. Auf ihrer landesweiten Tagung in Pittsburgh im September 2009 stellte sie sich neuen Herausforderungen, sie wählte zwei Präsidenten: Stan Kiino, einen Flugbegleiter von United Airlines und Organisator der Vereinigung von Flugbegleitern (AFA-CWA), sowie Donna Cartwright, Schriftstellerin und Mitglied der Newspaper Guild (Presseverein). In dem neu gewählten Exekutivkomitee befinden sich ein Amerikaner mit asiatischer Herkunft, ein Latino, eine transgender Frau und ein sympathisierender Hetero-Gewerkschafter.

Wie viele andere Organisationen sieht sich Pride at Work mit einer zögerlichen ökonomischen Unterstützung ihrer größten Sponsoren, der Gewerkschaften AFL-CIO und Change to Win konfrontiert, was mit den wirtschaftlichen Schwierigkeiten in den USA zusammenhängt. Die Notwendigkeit ihrer Arbeit und der Einsatz für die Rechte von LSBT-Arbeiterinnen und Arbeitern ist aber größer denn je. Als Antwort auf die schwierige Situation hat Pride at Work verstärkte Aufmerksamkeit auf strategische Planung und auf die Stärkung eines Fundaments für künftiges Wachstum gesetzt. Exekutivdirektorin Shorey hat das Exekutivkomitee, unsere Mitglieder und Sympathisanten mobilisiert, um sich den Herausforderungen zu stellen, und sie hat das Büro in Washington mit neuer Verantwortung und neuen Prioritäten betraut.

Shorey, die viele weitreichende Verbindungen zu gewerkschaftlichen Organisationen in den USA und im Ausland hat, brachte beim Treffen des Exekutivkomitees in

diesem Februar einen neuen Ton in die Debatte. Sie plädierte für effektivere Arbeitsformen, um eine wirksame Interessenvertretung zu erreichen, und sie trat dafür ein, sich auch mit den alltäglichen Arbeitsproblemen in der sich verändernden Arbeitswelt zu befassen.

Die globale Wirtschaft beeinträchtigt die US-Arbeiter zutiefst, schrieb Joe Kenny vom Nationalen Schriftsteller-Verein und Entwicklungsdirektor bei Pride at Work. Die großen Firmen haben globale Geschäftsstrategien übernommen, die die Gewerkschaften in den USA mehr und mehr dazu zwingen, mit Aufrufen zur internationalen Solidarität zu reagieren, um die lebenswichtigen Rechte aller Arbeitenden zu erhalten. Die Tatsache dass „Freier Handel“ NICHT „frei“ ist, hilft US-Arbeitern zu sehen, dass „Arbeiter in anderen Teilen der Welt mit den gleichen Kämpfen konfrontiert sind“, sagte Kenny. „Es ist notwendig dass wir diese Realität im Kopf behalten.“

LGBT-Gewerkschafter und Gewerkschaften im Allgemeinen, werden jetzt verstärkt damit konfrontiert, sich mit Themen wie „soziale Gerechtigkeit“ auseinanderzusetzen. Das sind Fragen z. B. nach einem Lohn, von dem man leben kann, nach angemessener Ruhestands- und Gesundheitsversorgung, nach Immigrationsrechten und nach dem Recht der gewerkschaftlichen Organisierung, wie Shorey feststellte. In den USA und auch anderswo sind Arbeitende oft mit einem feindseligen Klima konfrontiert, wenn sie versuchen, eine Gewerkschaft zu gründen oder sich zu organisieren. Strafen gegen Arbeitgeber, die bestehende Gewerkschaftsgesetze verletzen, sind mild, häufig ineffektiv und werden von den Arbeitgebern in vielen Fällen nur als „Kostenfaktor“ betrachtet.

Unter Präsident Obama könnte es möglich sein, die zwei wichtigen Gesetzesvorlagen durchzubringen, hinter denen Pride at Work steht. Die eine Vorlage würde es Arbeitern ermöglichen, sich in Gewerkschaften leichter zu organisieren, als es derzeit unter den Einschränkungen durch die National Labor Relations Board (Bundes-Arbeitsverhältnisse-Komitee) möglich ist. Die zweite Vorlage, das für die Arbeitswelt geltende Antidiskriminierungsgesetz (Employment Non-Discrimination Act = ENDA), würde Bundesgarantien für LGBT-Arbeiterrechte übernehmen.



Peggy Shorey, Pride at Work

Mit den neuen Initiativen der AFL-CIO wird der Gewerkschaftsverband festlegen, dass auf bundesstaatlicher Ebene, sowie in den regionalen und örtlichen Gewerkschaftsgremien ein oder mehrere Sitze für Vertreter konstituierender Gruppen wie Pride at Work zu reservieren sind. Sie wird auch dazu auffordern, in Gewerkschaften Verbindungspersonen zu benennen, die mit der AFL-CIO zusammenarbeiten, um sich auf die Herstellung von Mannifaltigkeit und volle Integration von Frauen, Farbigen, LGBT-Arbeitern, jungen Arbeitern und behinderten Arbeitern in den Gewerkschaften zu konzentrieren.

Obwohl die politische Wetterlage sich langsam verändert, scheuen viele LGBT-Arbeiter/-innen ein Coming-out. Sie sind in vielen Gebieten des Landes mit Diskriminierungen konfrontiert, die wie die Ungleichbehandlung noch immer legal sind. Pride at Work wird eine entscheidende Rolle beim Kampf gegen die Homophobie einnehmen und auch gegenüber den LGBT allgemein bei der Vermittlung der wichtigen Rolle der Gewerkschaften für den Schutz der Bürgerrechte.

„Abgesehen von der Verteidigung von Tarifverträgen und der Reform von bundesstaatlichen Gesetzen liegt die wahre Stärke der Arbeiterschaft in ihrem Zusammenhalt als eine Gewerkschaft“, stellte Shorey fest. Mit einem neuen Erscheinungsbild und neuen Mitarbeitern ruft Pride at Work die LGBT-Arbeiter in den USA auf: **Schließt dich uns an und werde Teil der Lösung der Probleme.** „Wenn sich die LGBT-Arbeiter organisieren, werden wir mächtig sein, und das wird allen Arbeitern helfen Gerechtigkeit zu erlangen.“, sagte Shorey zum Schluss.

Mike Roskey

Weitere Infos: <http://www.prideatwork.org/>



Schule und Sexualität

Missbrauchsfälle in Schule und Kirche und die Position der GEW am Runden Tisch

Eine Forderung, die die Arbeitsgruppe homosexueller Lehrer der GEW Berlin schon seit langem stetig wiederholt, bekommt durch die Aufdeckung der unzähligen Missbrauchsfälle, überraschende Kraft. Es ist der Appell zu einer Reformierung der schulischen Sexualerziehung und der Lehrerausbildung auf allen Ebenen: Vom Lehramtsstudium über das Referendariat bis zu Fort- und Weiterbildung. Wir haben es in der Schule mit Heranwachsenden zu tun, bei denen Sexualität in vieler Hinsicht ein bedeutendes Thema ist. Dies können und dürfen Pädagog/-innen nicht ignorieren oder ausblenden.

Sexualität bedarf in allen pädagogischen Zusammenhängen einer besonders sensiblen Behandlung und daher gehört das Thema mit in die Qualifizierung für alle Lehrkräfte, unabhängig von der fachlichen Ausrichtung. Denn „Lehrerinnen und Lehrer brauchen für die Sexualerziehung

- die Fähigkeit, eigene Einstellungen, Schamgrenzen, Unsicherheiten und Werte zu reflektieren, damit jede einseitige Beeinflussung der Schülerinnen und Schüler vermieden werden kann,
- soziale Kompetenz, um Kommunikationsprozesse zu initiieren und zu steuern, eine Vertrauensbasis zu schaffen, auf Konflikte in der Schüler/-innen-Gruppe angemessen zu reagieren und
- das nötige Wissen über biologische, sexualwissenschaftliche und sozialpsychologische Zusammenhänge.“ (A V 27 Sexualerziehung, Luchterhand Schulrecht Berlin 147, November 2001, S. 4)

Aber sowohl im Bachelor- und Masterstudium als auch in der Referendarsausbildung sucht man vergeblich nach verbindlichen Modulen für die Qualifizierung von angehenden Lehrkräften zur Sexualerziehung. Kein Wunder also, dass sich Lehrende um viele Themen aus dem

Bereich der Sexualität herumdrücken und es den Biologielehrer/-innen überlassen, obwohl Sexualerziehung einen wichtigen und unverzichtbaren Teil der Gesamterziehung darstellt. Aber selbst im Biologieunterricht werden die Fragen, die die Heranwachsenden am drängendsten interessieren und allzu oft auch beunruhigen und plagen, nur selten angesprochen. **Dabei würde ein unverkrampfter und offener Umgang mit dem Thema Sexualität dazu beitragen, Schülerinnen und Schüler in ihrer Selbstbestimmung zu stärken.**

Sexualerziehung soll Heranwachsende zu einem selbstbewussten Umgang mit der eigenen Sexualität befähigen und bei der Entwicklung der eigenen sexuellen Identität hilfreich sein. Selbstbestimmtes und verantwortungsvolles Verhalten kann durch Klischees und Vorurteile behindert werden. Diese zu überwinden ist ein wichtiger Aspekt der Sexualerziehung. Dazu gehört selbstverständlich die gleichberechtigte Darstellung der gleichgeschlechtlichen Liebes- und Lebensweisen.

Pädagog/-innen müssen ihren Schülern und Schülerinnen vermitteln, dass sie das Recht und die Freiheit haben zu entscheiden, wen sie lieben und wie sie ihre Sexualität leben. Die Schülerinnen und Schüler müssen aber auch dahingehend gestärkt werden, dass sie in der Lage sind, NEIN zu sagen, wenn sie das Gefühl haben, in dieser Freiheit beschränkt zu werden. Diese „Ich-Stärke“ dokumentiert sich u. a. in folgenden Fähigkeiten:

- den eigenen Körper bewusst wahr zu nehmen, über den eigenen Körper selbst zu bestimmen, klar „ja“ und vor allem auch ‚nein‘ sagen zu können,
- eigenen Gefühlen zu trauen und angenehme von unangenehmen Gefühlen zu unterscheiden,
- offen über Sexualität kommunizieren zu können.“ (ebd. S. 9)

Sexualerziehung leistet damit einen wichtigen Beitrag, Selbstbestimmung und Lebenskompetenz bei jungen Menschen zu entwickeln und der Gefahr körperlicher und seelischer Schädigung entgegenzuwirken. Dazu konträr steht die Haltung der katholischen Amtskirche, die Sexualität außerhalb heterosexueller ehelicher Gemeinschaften tabuisiert bzw. ablehnt und Homosexualität oder einvernehmliche Sexualität zwischen Männern als Sünde bezeichnet. **Jedoch hätten es Missbrauchstäter mit einer durch emanzipatorische Sexualerziehung gestärkten Schülerschaft weniger leicht, übergriffig zu werden.**

Momentan ist jedoch die einzige politische Reaktion auf das Bekanntwerden der Missbrauchsfälle in Internaten und kirchlichen Institutionen die Einrichtung eines Runden Tisches. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sitzt mit an der Tafel der Auserwählten und wird die beständigen Forderungen der AG schwuler Lehrer einbringen, in der Hoffnung, dass es nicht bei Tischgesprächen bleibt.

Die Situation schwuler und lesbischer Lehrkräfte

Schulische Sexualerziehung berührt einen sehr persönlichen Bereich der Schülerinnen und Schüler, daher ist hier besonderes Verantwortungsbewusstsein und Taktgefühl seitens der Lehrkräfte nötig. Sie erleben in diesem Unterricht, dass sie mehr als in jedem anderen Fach mit dem Nähe-Distanz-Problem konfrontiert sind. Von ihnen werden Glaubwürdigkeit und die Bereitschaft zu persönlicher Stellungnahme erwartet, an der sich Schülerinnen und Schüler orientieren können. In diesem Sinne haben Lehrerinnen und Lehrer Modellfunktion.

Für schwule oder lesbische Lehrkräfte ist diese Modellfunktion eine besondere Herausforderung. Einerseits erleichtert es die sexuelle Identitätsentwicklung von Schülerinnen und Schülern, die sich über ihre gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung klar werden, wenn sie die Akzeptanz offen homosexuell lebender Lehrkräfte im Kollegium erleben, denn sie benötigen ein akzeptierendes Umfeld, Informationen und Ansprechpartner/-innen.

Nicht zuletzt, weil die Selbstmordrate unter schwulesbischen Jugendlichen viermal höher ist, als unter heterosexuellen Jugendlichen. Deshalb sind persönliche Vertrauensbeziehungen und Vorbilder enorm wichtig. Andererseits kann ein Outing für Lehrkräfte auch zur Belastung werden, wenn die Reaktionen eher diskriminierend sind. „Somit steht jede lesbische oder schwule Lehrkraft immer wieder vor der Frage, inwieweit sie sich wem gegenüber und wann outen will.“ (GEW (Hrsg.) 2005. Raus aus der Grauzone-Farbe bekennen. Lesben und Schwule in der Schule. S. 37).

Eine neue empirische Studie der Universität Oldenburg untersucht diese besondere Situation und Belastung homosexueller Lehrer. Dies ist in Deutschland zum ersten Mal der Fall und auch international gibt es keine vergleichbaren Erhebungen. Der Masterstudent Arne Müller möchte mit dieser Studie einen Grundstein legen, um folglich u. a. politische Handlungsempfehlungen zu geben, die die Situation schwuler Lehrer verbessern könnten.

Die Datenerhebung erfolgte anhand eines Online-Fragebogens, bei dessen Entwicklung die AG schwule Lehrer der GEW Berlin beratend mitgewirkt hat. Noch ist die Studie nicht ausgewertet, aber erste Tendenzen sind bereits erkennbar. So zeichnet sich ab, dass Lehrer, die mit ihrer Homosexualität offen umgehen, zum Teil ein höheres Wohlbefinden äußern und weniger gesundheitliche Probleme haben, als ihre nicht geouteten Kollegen. Und ein weiterer Befund, der in aller Deutlichkeit die Forderung der AG schwuler Lehrer unterstreicht: Über 80% der befragten Lehrer gaben an, dass während ihrer gesamten Ausbildung nicht ein einziges Mal das Thema sexuelle Vielfalt behandelt wurde. Dies betrifft vor allem die Ausbildung an den Universitäten und Studienseminaren für Referendarinnen und Referendare.

Guido Mayus

Kontakt:

AG schwule Lehrer der GEW Berlin
wir@schwulelehrer.de
www.schwulelehrer.de

_Presse

Süddeutsche Zeitung – 14.01.2010

Diskriminierung von Transsexuellen: Ich und ich

Von Diana Aust – viele Transsexuelle leiden unter Mobbing im Beruf und im Alltag. Die Selbsthilfegruppe Viva berät Betroffene und leistet Aufklärungsarbeit in Schulen oder am Arbeitsplatz.

Stefanie verlor ihren Job, weil sie ein mutiger Mann war. 17 Jahre lang hatte sie als Sozialpädagogin in einem bayerischen Altenheim gearbeitet. Alle waren mit ihr zufrieden gewesen, als sie noch Christian hieß (Namen von der Redaktion geändert). Nach Stefanies Coming-out bewunderten die Kollegen sie zunächst: „Toll, wie du das durchziehst.“ Dann kamen die Anrufe. Von den Chefs. Immer wieder.

O-Ton: „Wenn du nicht krank zu Hause bleibst, finden wir schon was, um dich rauszuschmeißen.“ Im März 2006 ging Stefanie mit 63 Jahren in Frührente. „Ich habe mich schriftlich von meinen Kolleginnen und Kollegen verabschiedet“, sagt sie. Persönlich konnte sie das nicht mehr tun, da sie seit November 2005 auf Wunsch der Chefetage krankgeschrieben war. „Nur drei von 22 Mitarbeitern haben auf meinen Abschiedsbrief geantwortet.“

Diskriminierung steht im Arbeitsalltag von Transsexuellen auf der Tagesordnung. Wie viele es in Deutschland gibt, weiß niemand. Noch weniger, wie viele diskriminiert werden. Es gibt keine Statistiken. Das liegt für Kim Schicklang von der Gemeinschaft „Menschenrecht und Transsexualität“ vor allem daran, „dass niemand Interesse an dieser Gruppe hat, niemand dafür Geld ausgeben will.“

Andrea Ottmer, Vorsitzende des Braunschweiger Dachverbands „Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.“ (Dgti), formuliert es so: „Manche behaupten, es gebe zwischen 5000 und 6000 Transsexuelle in Deutschland. Da muss ich immer lachen, so viele kenne ich ja schon fast selbst.“ Ihr Verband geht davon aus, dass von 1000 Menschen einer transsexuell ist – das

wären bundesweit 80 000. Anders als Stefanie haben viele Transsexuelle nicht den Mut, sich am Arbeitsplatz zu outen.

„Die meisten geben ihre Jobs im Vorhinein auf“, sagt Ottmer. Sie nennt das „vorauselenden Gehorsam“. Zu groß sei die Angst vor Mobbing, Versetzung, Kündigung. Dass die Angst begründet ist, kann Andreas Unterforsthuber bestätigen. Er ist Leiter der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Stadt München. Aktuell betreut er zwei Fälle. Kürzlich kam eine Transfrau zu ihm, also ein biologischer Mann, der sich als Frau fühlt. Sie ist bei der Stadt München angestellt. Als Arbeiter. Als Mann unter Männern.

„Sie will das Coming-out“, sagt Unterforsthuber. „Gleichzeitig ist aber völlig klar: Das geht nicht, sonst kann sie ihren Job vergessen.“ Eine andere Transfrau hat das Coming-out an ihrem Arbeitsplatz im Münchner Gesundheitswesen gewagt. Seitdem hinterlassen Kollegen Zettel mit sexuellen Zeichnungen und obszönen Sprüchen auf ihrem Schreibtisch. Dabei ist die Rechtslage eindeutig: Schon das Grundgesetz garantiert die „freie Entfaltung der Persönlichkeit“. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs von 1996 erlässt ein eindeutiges „Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts“.

Das Bundesverfassungsgericht verpflichtet 1996 den Staat, „die individuelle Entscheidung eines Menschen über seine Geschlechtszugehörigkeit zu respektieren“. Überdies ist seit Juli 2006 in Deutschland das Antidiskriminierungsgesetz (AGG) in Kraft. Es verbietet, Menschen wegen ihrer sexuellen Identität zu benachteiligen. Natürlich kennen auch die Arbeitgeber das Gesetz. Kein Transsexueller wurde je offiziell wegen seiner Transsexualität entlassen. Zudem muss der Arbeitnehmer eine Diskriminierung nachweisen.

„Man kann dem Gesetzgeber keinen Vorwurf machen“, meint Dgti-Vorsitzende Ottmer, „aber er sollte für ein flächendeckendes Beratungs- und Aufklärungsnetz sorgen. Die Stellen, die es gibt, kann man an einer Hand abzählen.“ Wie wichtig Aufklärung ist, um ein gesellschaftliches Bewusstsein zu schaffen, betont auch Menschenrechtlerin Schicklang: „Das Hauptproblem ist, dass Organisationen wie die Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung verbreiten, Trans-

taz - 12.05.2010

Diskriminierung in katholischen Einrichtungen Tendenz schwulen- und lesbenfeindlich

Angestellte katholischer Einrichtungen, die homosexuell leben, riskieren die Kündigung. Denn für Kirchen gilt eine Ausnahme vom Antidiskriminierungsgesetz. VON KARIN SCHÄDLER

BERLIN taz | Er ist der Einzige im Vorstand der ökumenischen Arbeitsgruppe „Homosexuelle und Kirche“, dessen Nachname auf der Internetseite fehlt. „Markus“ steht dort. Markus, der in einer katholischen Einrichtung arbeitet. Und der deshalb Angst hat, gekündigt zu werden, wenn er sich öffentlich zum Schwul hat, bekennend. „Ich hätte mir nie träumen lassen, dass ich mal so sein erlaube.“ „Ich hätte mir nie träumen lassen, dass ich mal so sein erlaube“, sagt er. Doch aus dem katholischen Milieu verabschieden möchte er sich auch nicht. Er sei gläubig und arbeite gerne in einem „kirchlichen Haus“.

Kirchen genießen in Deutschland, ähnlich wie politische Parteien, einen „Tendenzschutz“. Deshalb sind im Antidiskriminie-

sexuelle seien psychisch gestört. Wenn das die Menschen nicht mehr glauben würden, hätten wir weniger Probleme.“

Dafür, dass sich etwas ändert, sorgt in München der Verein Viva. Die Selbsthilfegruppe für Transsexuelle berät Betroffene und leistet Aufklärungsarbeit in Schulen oder am Arbeitsplatz. Mitte Dezember 2009 feierte Viva sein 20-jähriges Bestehen unter Schirmherrschaft von OB Christian Ude. Als schwul-lesbische Vertreter beglückwünschten die Stadträte Thomas Niederbühl (Rosa Liste) und Lydia Dietrich (Die Grünen) den Verein zu seiner erfolgreichen Arbeit. Trotz der ausgelassenen Stimmung fand Dietrich mahnende Worte: „Wenn es um das Thema Gleichstellung geht, haben wir noch einen langen Weg vor uns.“

Ein transsexueller Hauptkommissar in Zwangsrente; eine transsexuelle Technikerin im Außendienst einer großen bayerischen Firma, die nur noch im Innendienst arbeiten darf; zig transsexuelle Arbeitslose trotz höchster Qualifikation – Geschichten, die auch beim Jubiläum von Viva kursieren. Nur Miriam* ist eine Ausnahme. „Ich habe einen Paradeweg hingelegt“, sagt sie. Sie ist Elektroinstallateurin. Im März 2008 outete sie sich als Frau vor ihrem Chef. Seine Reaktion: „Wenn das dein Weg ist, musst du ihn gehen.“ Miriam ist den Weg bis zum Ende gegangen.

Vor wenigen Tagen wurde ihr männliches Geschlechtsteil wegoperiert. Zu Hause hatte sie ein Maßband aufgehängt und Tag für Tag einen Zentimeter abgeschnitten. Eine schöne Geschichte, doch leider ist die Realität oft hässlicher. Geschichten wie die von Stefanie sind der Regelfall. Dass sie danach jahrelang unter Depressionen litt, gar an Selbstmord dachte, kann man an ihrem runden Gesicht heute nicht mehr ablesen.

„Wenn ich die Geschlechtsumwandlung nicht gemacht hätte, würde ich heute nicht mehr leben“, sagt sie nüchtern. Stefanie hat es geschafft, sie ist nicht an der Situation zerbrochen. Weder an der persönlichen noch an der beruflichen. Heute genießt sie ihre Rente und erzählt anderen ihre Geschichte. „Ich bin eine der wenigen, die sich outen kann, ohne Angst zu haben, den Job zu verlieren.“ Denn den hat sie bereits verloren.

rungsgesetz, das eigentlich Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung verbietet, Ausnahmen vorgesehen. Mitarbeiter kirchlicher Arbeitgeber müssen sich an die jeweilige Glaubens- und Sittenlehre halten und ihre persönliche Lebensführung danach ausrichten. De facto heißt das für Angestellte katholischer Einrichtungen: Sie dürfen schwul oder lesbisch „empfinden“, aber es nicht unbedingt ausleben. In evangelischen Einrichtungen sieht das anders aus: Nach einer Orientierungshilfe der evangelischen Kirche ist die eingetragene Lebenspartnerschaft kein Kündigungsgrund. Bei den Katholiken schon.

Der Tendenzschutz gilt nicht nur in Bereichen, die der unmittelbaren Verkündigung der Religion dienen, sondern auch in katholischen Kindergärten, Schulen, Krankenhäusern, Seniorenheimen oder Wohlfahrtsorganisationen. Er gilt für jeden, vom Hausmeister bis zur Geschäftsführerin. Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland fordert daher, dass nur diejenigen Einrichtungen öffentliche Mittel bekommen sollen, die sich an das Diskriminierungsverbot halten. „Denn die beiden Kirchen sind der größte Arbeitgeber im sozialen Bereich und all diese Stellen werden zu einem großen Teil mit Steuermitteln finanziert“, sagt Manfred Bruns vom LSVD.

Drei- bis fünfmal im Monat erreichen ihn Anfragen von Lesben oder Schwulen, die Angst haben, von ihrem katholischen Arbeitgeber gekündigt zu werden. Meist steht bei den Betroffenen eine eingetragene Lebenspartnerschaft bevor und sie befürchten, dass der Arbeitgeber davon erfährt. Bruns rät ihnen, möglichst geheim zu heiraten, nur wenige Menschen einzuweihen und beim Standesamt einen Sperrvermerk zu beantragen, so dass die Partnerschaft nicht der Kirche mitgeteilt wird. Er rät also zum anonymen Rumhampeln. „Natürlich weiß ich nicht“, sagt Markus, „wie viele sich geoutet haben und Zustimmung erfahren haben.“ Ob sein Arbeitgeber ihn tatsächlich entlassen würde, steht für ihn keineswegs fest.

Wegen eingetragenen Partnerschaften wurde schon häufiger gekündigt. Schließlich hätten die katholischen Bischöfe sehr heftig gegen die Homoehe gekämpft, sagt Bruns. Da sie diesen Kampf verloren hätten, gingen sie nun eben gegen einzelne Betroffene vor.

Vor wenigen Jahren erreichte ein Fall Aufsehen, bei dem ein Profil im Dating-Netzwerk Gayromeo zur Kündigung führte. Ein 53-jähriger Sozialpädagoge des Kolpingwerkes, der bereits seit zehn Jahren ein Wohnheim für Auszubildende in Frankfurt am Main leitete, suchte über Gayromeo nach Sexualpartnern. Als er gegen die Kündigung klagte, warf der Anwalt seines Arbeitgebers ihm vor, gegen seinen erzieherischen Auftrag verstoßen zu haben, betonte aber, er sei nicht gekündigt worden, weil er schwul ist. Mit dieser Argumentation verlor die katholische Einrichtung den Prozess.

Brunns meint, es sei fiele den kirchlichen Institutionen mitunter sehr schwer, ihren Mitgliedern zu vermitteln, warum eine Kündigung in solchen Fällen notwendig ist. Umso mehr, wenn seit Jahren bekannt ist, dass jemand schwul oder lesbisch ist, und dann wegen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft auf einmal gekündigt werden soll. So komme es häufig zu außergerichtlichen Einigungen und höheren Abfindungen. Dann aber dürften die Betroffenen nicht öffentlich über ihren Fall sprechen.

*Name geändert

taz – 15.05.2010

Gespenst pädophiler Schwuler: Vorurteile wieder da

Ein schwuler Lehrer wurde entlassen. Er hatte über seine sexuelle Orientierung gesprochen – „distanzloses Verhalten“. Das Gespenst pädophiler Schwuler ist wieder da.

VON MARTIN REICHERT

Die größte Wunderheilung der Menschheitsgeschichte trug sich vor genau zwanzig Jahren zu: Am 17. Mai 1992 strich die Weltgesundheitsorganisation WHO Homosexualität aus ihrem Diagnoseschlüssel. Geschätzte fünf Prozent der Menschheit, die zuvor unter dem Kassenkürzel 302.0 als krank eingestuft wurden, waren nun mit einem Schlag gesund. Bis zu diesem Datum war es ein weiter Weg für die Homosexuellen: Sie waren zunächst Sünder und Widernatürliche, dann Kranke und erst am Ende des zweiten Jahrtausends ganz normale Leute von nebenan. Offiziell zumindest.

Am diesem 17. Mai wird nun der „International Day against Homophobia“ begangen. Organisiert von der ILGA, der International Lesbian and Gay Association, ist er jedoch kein Feiertag, sondern weiterhin ein Tag, der dem Kampf um Emanzipation gewidmet ist. In rund siebzig Ländern ist Homosexualität noch immer strafbar. In sieben Ländern – Iran, Nigeria, Sudan, Jemen, Mauretanien, Saudi-Arabien und in den Vereinigten Arabischen Emiraten – werden homosexuelle Handlungen mit der Todesstrafe belegt.

In Deutschland wiederum wurden gerade in den beiden letzten Jahrzehnten große Fortschritte erzielt – so große, dass man es sich nun leisten kann, über den eigenen Tellerrand zu schauen und sich mit den Betroffenen in anderen Ländern zu solidarisieren. So veranstaltet das schwule Antigewaltprojekt Maneo am 17. 5. ein „Kiss-In“ vor der Botschaft Ugandas. In diesem Land erwägt man, die Todesstrafe für Homosexuelle einzuführen. Unterstützt durch evangelikale Gruppen aus den USA, dem Vorbild der Demokratie.

Nein, die Homophobie ist dann wohl doch kein ausschließliches Problem in Ländern der Zweiten oder Dritten Welt und auch keines des Islam. So feiert gerade in Deutschland das Stereotyp des kinderschändenden Homosexuellen ein Comeback. Aufgrund zahlreicher Fälle von mann-männlicher sexueller Gewalt, ob nun in kirchlichen Internaten oder in der reformpädagogischen Anstalt, sind sich viele Menschen im Moment doch nicht mehr so sicher, ob Homosexualität und Pädophilie nicht zwei Seiten einer Medaille sind. Trotz des WHO-Befundes von 1992 und trotz aller Studien, die längst das Gegenteil beweisen.

„Man streicht was von der Liste, aber es ist nicht alles abgetragen“, sagt der Sexualwissenschaftler Martin Dannecker. Der Doyen der modernen deutschen Schwulenbewegung, Jahrgang 1942, ist überrascht. „Was eigentlich längst getrennt war, Homosexualität und Pädophilie, kommt nun in der öffentlichen Debatte wieder zusammen. Man dachte, das sei längst klar. Aber Stereo-

type sind hartnäckig.“ Unter diesem Stereotyp liegt unter anderem die zwar unbegründete, aber nach wie vor vorhandene Befürchtung, dass junge Menschen zur Homosexualität verführbar seien.

Und die Vorstellung, dass sich Schwule hauptsächlich zu jungen Männern hingezogen fühlen – außer Acht lassend, dass der Jugendkult die gesamte Gesellschaft betrifft. Das jetzige Aufflackern dieser tradierten Vorurteile hängt laut Dannecker mit der Häufung öffentlich verhandelter Fälle von mann-männlicher sexueller Gewalt zusammen, während sonst in der Regel über missbrauchte Mädchen berichtet würde. Martin Dannecker erklärt sich dieses Zurückfallen in Vor-68-Diskurse mit den stabilen Wertemustern der älteren Generationen und verweist auf die wiederum stabile Offenheit der jüngeren Menschen: „Die aktuelle Debatte wird die Stellung der Schwulen in der Gesellschaft nicht gefährden, es handelt sich nur um eine vorübergehende Irritation.“

Eine Irritation, die scheinbar ausreicht, um einen schwulen Lehrer an der Schule Schloss Salem zu entlassen. Salem hatte ihm „distanzloses Verhalten“ gegenüber seinen Schülern vorgeworfen. Er soll einem Jugendlichen „in unpassender Weise“ von seiner sexuellen Orientierung erzählt haben.

Ulf Höpfner sagt: „Der Fall Salem zeigt, wie ein gut gemeinter Opferschutz in einer aufgeladenen Situation zu Überreaktionen führt – obwohl sexuelle Gewalt gar nicht im Spiel war.“ Der 38-Jährige ist Lehrer am Diesterweg-Gymnasium im Berliner Stadtteil Wedding und aktiv in der „AG Homosexuelle Lehrer der GEW Berlin“.

Er selbst ist von der aktuellen Verknüpfung von Pädophilie mit Homosexualität nicht besonders überrascht: „Die Situation war immer schwierig, weil der latente Generalverdacht nie ausgeräumt wurde. In Deutschland werden diese Vorbehalte, etwa im Vergleich zu Polen, nicht mehr offen ausgesprochen, sie sind aber noch vorhanden. Das ist aber nur eine andere Form der Tabuisierung.“

Aus persönlicher Erfahrung berichtet Höpfner, dass er, schon um eventuellen Vorwürfen vorzubeugen, die Grenzen zwischen ihm und seinen männlichen Schülern deutlicher und früher ziehe als etwa heterosexuelle männliche Kollegen gegenüber ihren Schülerinnen. Höpfner sagt aber auch, dass er im Moment weder eine atmosphärische Änderung in seiner Schule verspüre oder gar Anzeichen von Hexenverfolgung: „Wir diskutieren sehr sachlich mit den Schülern über aktuelle Meldungen von Missbrauchsfällen.“

Höpfner setzt weiterhin auf eine emanzipatorische, offene Sexualerziehung, die den Kindern Vertrauen in ihre Gefühle schenken soll und das Wissen vermittelt, sexuelle Gewalt als solche zu erkennen. Er fordert diese Auseinandersetzung auch im Rahmen der Lehrerausbildung: „Es geht darum, sich mit den eigenen Schamgrenzen und Unsicherheiten auseinanderzusetzen.“

Am Ende hilft wohl doch kein Wunder, sondern nur die manchmal anstrengende Aufklärung – gegen einen verpflichtenden Sexualunterricht an deutschen Schulen gibt es allerdings nach wie vor hartnäckigen, meist religiös motivierten Widerstand.

Tagesspiegel – 16.05.2010

Karriere & Beruf: Normalität gefragt

Für schwule Manager ist der Aufstieg in die Chefetage oft verbaut. Nur wenige outen sich. Selbst in Firmen, die sich für Diversität einsetzen, gibt es viele Vorurteile.

Ulrich Köstlin hat es getan. Damit ist er eine große Ausnahme unter den führenden Managern in Deutschland. Der Vorstand des Pharmakonzerns Bayer Schering hat sich als homosexuell geoutet: „Ich wollte mit meiner eigenen Lebensentscheidung offen und transparent umgehen, auch im Interesse meines Partners. Und ich wollte deutlich machen, dass diese Entscheidung nichts mit dem Unternehmen und meiner Arbeit zu tun hat. Gleichzeitig will ich so Spekulationen vorbeugen.“

Mit seiner selbstbewusst-offenen Einstellung ist Köstlin ziemlich allein in der deutschen Wirtschaft. Zu nennen ist noch der Finanzinvestor Harald Christ. Aber sonst? Fehlzanzeige. Dabei müsste ein gutes Dutzend aller Dax-Vorstände schwul sein. Mindestens. Denn laut Statistik sind zwischen sieben und zehn Prozent der Bevölkerung homosexuell. In den Chefetagen deutscher Unternehmen aber macht die Statistik eine Ausnahme: Im Dax-Herrenclub mit seinen 183 Männern – dazu gesellen sich nur zwei Damen – gibt es offiziell keinen einzigen Schwulen. Während führende Politiker wie Außenminister Guido Westerwelle oder Berlins Regierender Bürgermeister Klaus Wowereit sich mittlerweile wie selbstverständlich mit ihren Lebensgefährten zeigen, ist Homosexualität noch immer eine der größten Hürden für Manager auf dem Weg in die Chefetagen der Unternehmen. Die dort vorgelebten Werte sind heterosexuell und konservativ. Wer nach ganz oben will, outet sich besser nicht. Der Schaden für die Karriere könnte irreparabel sein.

„Das Top-Management bildet einen geschlossenen Machtzirkel mit vielen impliziten Normen und ungeschriebenen Gesetzen, die es homosexuellen Männern ähnlich schwer machen wie Frauen. Abweichler stören und bringen die tradierte Ordnung durcheinander“, sagt der Unternehmensberater und Diversity-Experte Michael Stuber. Auf Vorstandsebene ist gleichgeschlechtliche Liebe nicht erwünscht. Was hinter den Kulissen geschieht, ist eine andere Frage.

Das homophobe Klima in den Schaltzentralen der Wirtschaft erstaunt, haben doch fast alle Unternehmen für sich entdeckt, dass eine minderheitenfreundliche Politik auch wirtschaftliche Vorteile hat. Empirische Studien belegen, dass die Förderung der Vielfalt, Diversity genannt, zu effektiverer Teamarbeit und höherer Innovationskraft in den Firmen führt. Für ein besseres Image sorgt sie ebenso und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber – ein wichtiger Aspekt im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte.

Die Vorzüge sind also unbestritten, folglich schmückt sich eine Vielzahl deutscher Firmen mit einem Diversity Management. Allein Schwule und Lesben dürfen sich nur selten angesprochen fühlen. „Mit Diversity Management ist fast immer die Förderung von Frauen gemeint, die Integration von Migrantinnen und die Rücksichtnahme auf Belange der älteren Mitarbeiter“, sagt Stefan Süß. Der Düsseldorfer BWL-Professor hat das Betriebsklima deutscher Unternehmen analysiert.

So verwundert es nicht, dass jeder zweite Schwule seine sexuelle Identität am Arbeitsplatz aus Angst vor Diskriminierung oder Unverständnis verschweigt, wie der Kölner Psychologe Dominic Frohn in einer Studie ermittelt hat. Und von jenen, die sich geoutet haben, wurde nahezu jeder vierte wegen seiner sexuellen Orientierung bereits beleidigt. Mehr als jeder Fünfte erlebte Mobbing und Psychoterror.

Die gesellschaftliche Akzeptanz von Homosexualität hat sich zwar in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Hinzu kommen juristische Regelungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, „die Auswirkungen auf Klima und Kultur in den Unternehmen sind aber begrenzt“, sagt Frohn. Und die sexuelle Orientierung spiele am Arbeitsplatz keine geringe Rolle. Natürlich werde nur selten über sexuelle Details gesprochen. Die Demonstration heterosexueller Neigungen allerdings sei, wenglich oft unbewusst, ganz alltäglich: der Ehering am Finger, Bilder der Kinder auf dem Schreibtisch, Gespräche über das mit den Schwiegereltern verbrachte Wochenende.

Das Problem: Wer sich als Homosexueller aus Angst vor Diskriminierung nicht outet, gerät spätestens dann, wenn das soziale Umfeld zum Gespräch wird, in arge Bedrängnis. „Da findet ein permanenter Selektionsprozess im Kopf statt. Was darf ich wann und wie sagen“, hat Frohn beobachtet. Ein Prozess, der viel Kraft kostet und damit auch Energie, die eigentlich dem Arbeitgeber zugutekommen sollte. Vor allem in den traditionellen Branchen wie Schwerindustrie und Landwirtschaft tun sich Homosexuelle schwer mit einem Coming-out, in Bereichen wie Medien und Werbung hingegen ist dies meist kein Problem. Bernd Schachtsiek setzt sich dafür ein, die Vorurteile auch in anderen Branchen abzubauen. Er ist Vorsitzender des Völklinger Kreises (VK). Der Bundesverband schwuler Führungskräfte zählt 700 Mitglieder, versteht sich als berufliches und privates Netzwerk und bietet regelmäßig Seminare an.

In Gruppen lernen die Teilnehmer, kritische Situationen im Büro zu meistern und wie sie offen mit ihrer Homosexualität umgehen. Seminarleiter Thomas Bieg, Manager bei einem Dax-Konzern, bereut sein Coming-out nicht: „Wenn ich offen dazu stehe, bin ich auch als Führungskraft authentischer und besser.“

Ähnlich sieht es wohl auch Ulrich Köstlin. Sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei Geschäftspartnern kam sein Outing gut an. Für seine klare Kommunikation gab es Anerkennung. Er glaubt sogar, dass ihm jetzt noch stärkeres Vertrauen entgegengebracht wird, „weil die Menschen annehmen können, dass ich auch mit anderen Themen offen und ehrlich umgehe.“ (HB)

— Buchbesprechung

Lesbisches Engagement in Ost-Berlin (1978–1989) von Stefanie Krautz



Wenige Monate nach der Maueröffnung: Gesamtdeutsches Treffen lesbisch-schwuler Organisationen vor dem Rathaus Schöneberg fordert „Gleiches Recht am Arbeitsplatz!“

Vor 20 Jahren fiel in Berlin die Mauer. Die Mitglieder des damaligen „Arbeitskreises Homosexualität in der Gewerkschaft ÖTV Berlin“ (gemeint ist West-Berlin) gehörten zu den ersten, die die bisher sporadischen und privaten Kontakte zu Lesben und Schwulen in Ost-Berlin ausbauten und hierbei vor allem mit den Mitgliedern des „Sonntags-Clubs“. Ich erinnere mich noch intensiv an ein gut besuchtes Treffen im Ostteil der Stadt. Viele Ost-Berliner Lesben und Schwule standen damals vor der Frage, welche (bundesdeutsche) Gewerkschaft für sie zuständig sei. Die angereisten Mitglieder des AK Homosexualität klärten auf, diesmal über Aufgaben, Ziele, Strukturen und Zuständigkeiten der einzelnen Gewerkschaften. Wir West-Berliner/-innen wussten wiederum herzlich wenig über die Gruppierungen und Organisationen von Lesben und Schwulen in Ost-Berlin.

Pünktlich und passend hat die Historikerin Stefanie Krautz zum 20. Jahrestag des Mauerfalls ihre Magisterarbeit in Neuerer Geschichte in Buchform vorgelegt. Sie untersucht lesbisches Engagement in Ost-Berlin in den

knapp 20 Jahren vor dem Mauerfall. Sie beschreibt mit größtmöglicher Genauigkeit das Auftauchen von organisierten lesbischen Frauen in der Hauptstadt der DDR.

Im ersten Teil ihrer Untersuchung geht sie dem Frauenbild in der DDR nach. Dieses war geprägt von den Faktoren Mutterschaft, Ehe und Berufstätigkeit. Sie kommt zu dem Schluss: „Andere Lebensformen als die heterosexuelle Ehe und Familie fanden keinen Eingang, sodass lesbischen Frauen keine Verortungsmöglichkeiten im propagierten Gesellschaftsgefüge eingeräumt wurde. Sie blieben in der Öffentlichkeit unsichtbar. Zum andern zeigt sich ‚die Frau‘ als Normvorstellung als angepasster Mensch. Sie fügt sich ein in Kollektiv und Familie.“ (S. 93).

An drei Gruppierungen, dem „Arbeitskreis Homosexuelle Selbsthilfe – Lesben in der Kirche“, dem „Sonntags-Club“ und dessen Abspaltung „Arbeitsgemeinschaft Homosexualität ‚Courage‘“ wird der Frage nachgegangen, in welchem Maße das Geschlechterverhältnis jeweils thematisiert wurde, wie sich die Frauen in den drei Gruppierungen mit den gesellschaftlich vorherrschenden Weiblichkeitsidealen auseinandersetzten. Jede der Gruppierungen wird mit Entstehungsgeschichte, Zielen, Strategien, Aktivitäten, der Auseinandersetzung mit Umwelt und staatlichen Institutionen kenntnisreich, detailliert und mit Fairness vorgestellt. Hier sehe ich den wichtigen Anteil von Stefanie Krautz am Festhalten der Geschichte lesbischer Frauen (und schwuler Männer). Sie hat öffentlich zugängliche und private Archive und auch zugängliches Stasi-Material durchforstet und ausgewertet. Es gelingt ihr, gruppeneigene Mythenbildungen zu relativieren.

Alle drei Gruppierungen werden auf ihr Wirken nach innen untersucht. „Die Bewältigung persönlicher Konflikte, Identitätsfindung und die Schaffung eines Milieus, in dem lesbische Frauen Rückhalt finden“, fand sie bei allen. Sehr unterschieden sie sich hingegen bei ihrem Wirken und ihrer Wirkung nach außen. Obwohl keine der Gruppierungen „staatsfeindlich“ agierte, wurden zumindest die „Lesben in der Kirche“ und der „Sonntags-Club“ observiert und behindert. So wurden dem „Sonntags-Club“ jahrelang eigene Räume vorenthalten. Bei ihrem zweiten Gruppenbesuch wurden „Lesben in der Kirche“ in der Gedenkstätte des Frauenkonzentrationslagers Ravensbrück schon am Bahnhof Fürstenberg von Sicherheitskräften empfangen, auf Lastwagen verladen und zu Verhören gebracht. Sie konnten sich in Räumen von evangelischen Kirchengemeinden treffen, der „Sonntags-Club“ in Jugendclubs (die dann allerdings häufig wegen „Renovierung“ geschlossen wurden). Die erst 1989 gegründete Arbeitsgemeinschaft „Courage“ traf sich in Clubs der Werktätigen und war schließlich bei der FDJ angebunden.

Zu Aktionen der „Lesben in der Kirche“ in der Öffentlichkeit, z. B. bei Ehrungen im Konzentrationslager Ravensbrück, zielten sie auf die Sichtbarmachung homosexueller Frauen in Vergangenheit und Gegenwart. Der „Sonntags-Club“, vor allem vertreten durch seine Vorsitzende Ursula Sillge, rief sich an den staatlichen Institutionen. Er bemühte sich um Freizeitangebote und versuchte Gremien für die Situation homosexueller Frauen und Männer zu interessieren. Ein Versuch, den Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) für die Belange lesbischer Frauen zu gewinnen, scheiterte. Die Mitglieder von „Courage“ waren bereits in den Parteiorganisationen integriert. Sie profitierten von der Pionierarbeit der „Lesben in der Kirche“ und dem „Sonntags-Club“. In enger Zusammenarbeit mit der Jugendorganisation FDJ entwickelte sich die Teilnahme am „Pfingsttreffen der Jugend 1989“ in Berlin. Mit insgesamt 22 Veranstaltungen und einem Infostand von „Courage“ dabei. Auch wenn in der „Courage“ der Unterschied zwischen Lesben und Schwulen anscheinend nicht bekannt war, Lesben wurden durch sie sichtbar.



Stefanie Krautz, *Lesbisches Engagement in Ost-Berlin 1978–1989*, Marburg 2009 (Tectum Verlag)

Dies alles ist inzwischen Geschichte. Stefanie Krautz hat sie festgehalten. Da es nicht Thema ihrer Arbeit war, erwähnt sie nur immer wieder die, vor allem in den 80er-Jahren, sich rasant entwickelnde Organisation von Lesben und Schwulen in der DDR. Erinnern möchte ich hier, dass bereits am 13. Februar 1990 Klaus Timm, Sprecher des damaligen Arbeitskreises Homosexualität, das Schreiben „Diskriminierung homosexueller Frauen und Männer in der Arbeitswelt“ an die „Lesben- und Schwulengruppen, Arbeitskreise und Initiativen Homosexualität in der DDR“ sandte und einen Rundbrief (dem Vorläufer von „queer_Format“) beilegte. Nachdem Stefanie Krautz Vorarbeit geleistet hat, findet sich vielleicht eine Frau oder ein Mann, die über gewerkschaftliche Kontakte zwischen Ost und West schreiben.

Ilse Kokula

Solche Männer braucht das Land

Klaus Timm wurde sechzig – Gratulation

Die sich in den vergangenen drei Jahrzehnten gewandelte gesellschaftliche Haltung gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender ist ohne das Engagement der Gewerkschaften nicht denkbar. Innerhalb der Gewerkschaften waren es vor allem die ÖTV und später ver.di, die diesen Prozess aktiv vorantrieben. Kristallisationspunkt und Rückgrat war in diesen vielen Jahren Klaus Timm vom „Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di Berlin-Brandenburg“. Sein inzwischen 33-jähriger Kampf zur Förderung der Akzeptanz, sein Wille zum „Rein in die Gesellschaft“ trug Früchte, von denen wir alle profitieren. Seine Geschichte ist zugleich die Geschichte der gewerkschaftlichen „Homo-Arbeit“ so wie die gewerkschaftliche Geschichte zum Abbau von Diskriminierungen ohne Klaus Timm nicht denkbar ist.

Heute steht Klaus Timm nicht mehr aktiv im Arbeitsprozess, er ist in Altersteilzeit und wohnt mit seinem Lebensgefährten Uwe in einem kleinen würfelförmigen Reihenhaushaus im idyllischen Süden von Berlin. Seit 1977 sind die beiden zusammen, mal lebten sie in gemeinsamen Wohnungen, mal in getrennten und seit fünf Jahren sind die beiden verpartnert. In Berlin wurde er am 28. Mai 1950 geboren. Seine verwitwete Mutter zog ihre drei Kinder, zwei ältere Mädchen und Klaus als Jüngsten, neben ihrer Berufsarbeit groß. Von 1957 bis 1966 besuchte er die neunjährige Hauptschule und durchlief anschließend eine dreijährige Ausbildung zum Industriekaufmann.

1969 begann er als Mitarbeiter bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA, heute Deutsche Rentenversicherung Bund) und ist bis 2015 dort noch offiziell angestellt. Schon 1969 trat er in die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) im DGB ein. Er wurde in der Jugendgruppe aktiv und war bereits 1972

Jugendvertreter in der BfA, einer Großorganisation, die allein in Berlin ca. 20.000 Beschäftigte hat. Bereits 1974 war er Vorsitzender der Jugendvertretung. Sein Engagement blieb keine Phase des jugendlichen Überschwanges. 1976 begann seine Arbeit im Personalrat, 1989 wurde er freigestelltes Personalratsmitglied. Gleichzeitig war er Vorsitzender der Betriebsgruppe und Vorsitzender der Abteilung Angestelltenversicherung in der ÖTV. 2001, als sich ÖTV und DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft) vereinten und es zur Gründung von ver.di kam, wurde er wieder zum Vorsitzenden der Betriebsgruppe gewählt und damit zum Vorsitzenden von ver.di in der BfA.

Klaus hatte schon als junger Mensch ein zweites Standbein. 1973 organisierte die HAW (Homosexuelle Aktion Westberlin) in West-Berlin ein „Pfingsttreffen“ für schwule Männer. Dank einer kleinen Broschüre zu diesem Treffen fand er seinen Weg zur HAW. Mehrere Mitglieder verliebten die HAW und gründeten die Allgemeine Homosexuelle Arbeitsgemeinschaft (AHA). Über die HAW hatte Klaus Kontakt zu den Schwulen in der AHA und deren Öffentlichkeitsgruppe. Klaus nahm an der ersten öffentlichen Aktion teil. An einem Infostand am Kurfürstendamm wurde das Flugblatt „Mögen Sie Schwule?“ verteilt. Diese Öffentlichkeitsgruppe hatte wiederum Kontakt zu anderen Gruppen. So sammelten sich viele, die in ihrem Berufsberreich Veränderungen schaffen wollten. *„Meinen Wunsch nach gesellschaftlicher Veränderung, nach Akzeptanz der Homosexualität in der Gesellschaft, verband ich mit der Selbstakzeptanz als Schwuler. Persönlich als Schwuler klarzukommen und gesellschaftliche Akzeptanz! In der Gewerkschaft sah ich die Möglichkeit dies einzubringen und zu befördern“*, benannte Klaus in einem langen Gespräch mit mir seine Motivation. Schon hier zeigte sich seine Neigung zum Weltverbessern auf

hohem Niveau. Ein Jahr später kam es zur zweiten Aktion, diesmal beim Evangelischen Kirchentag in Berlin. Hier gründete sich auch die Gruppe „Homosexuelle und Kirche“ (HuK). Im Zuge der Diskussionen auf diesem Kirchentag stellten einige schwule Männer fest, dass sie Mitglieder der ÖTV waren und schnell kam es zu einer Veranstaltung in den Räumen der AHA zum Thema Homosexualität am Arbeitsplatz. Klaus erinnert sich noch heute an diese Veranstaltung: Coming-out am Arbeitsplatz ohne Beschädigung, wie kann eine Gruppe jemanden auffangen, der positive oder negative Erfahrungen mit seinem Coming-out am Arbeitsplatz macht. Klaus wörtlich: *„Vielen wurde klar, dass dies auch ein Thema für eine Gewerkschaft ist. Bekanntlich vertritt eine Gewerkschaft die Interessen aller Mitglieder!“*

Es blieb nicht nur bei der Erkenntnis. Um andere Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, wurde im „ÖTV-Dialog“ eine Anzeige aufgegeben, die sowohl viele positive als auch negative Reaktionen hervorrief, bei letzteren war leider auch die Gewerkschaftsspitze in Berlin dabei. Die sich neu gebildete Gruppe gab ein Flugblatt zum 1. Mai 1978 heraus, das Klaus als Verantwortlicher mutig unterzeichnete. Über einen Rechtsanwalt forderte die ÖTV-Hauptverwaltung in Stuttgart die Kontaktpersonen der Gruppe auf, es zu unterlassen, die ÖTV in Verbindung mit einem Homosexuellen-Arbeitskreis zu erwähnen. Die Interessenvertretung von Homosexuellen gehöre nicht zu den Aufgaben einer Gewerkschaft, war eine der Begründungen. Diese scharfe Reaktion machte den Akteuren einschließlich Klaus Timm klar, dass sie einen offiziellen Arbeitskreis in der ÖTV-Berlin benötigten, der dann im November 1978 eingerichtet wurde und nun ganz offiziell mit seiner lesbisch-schwulen Öffentlichkeitsarbeit starten konnte. Der Berliner Arbeitskreis war der Ausgangspunkt

für weitere lesbisch-schwule gewerkschaftliche Arbeitskreise, dem heutigen „Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“ in ver.di, der dem Gewerkschaftsvorsitzenden unterstellt und in seinem Ressort angesiedelt ist.

Klaus Timm hat in diesen zurückliegenden 33 Jahren als zentrale Schlüsselfigur mitgewirkt, er hat die Arbeit getragen und weiterentwickelt und oft personelle Lücken gefüllt. Er war viele, viele Jahre Sprecher des Berliner Arbeitskreises und des Bundesarbeitskreises bis er 2009 zurücktrat, weil er aus der aktiven Berufstätigkeit ausschied. Aber Klaus war nicht nur Sprecher oder Vorsitzender. Angeregt durch das schon lange nicht mehr existierende „Schwule Pressearchiv“ und einem weiteren Ausschnittsdienst sammelte er Zeitungsartikel, vervielfältigte diese, verteilte sie regelmäßig bei Gruppentreffen und versandte sie. Damit trug Klaus maßgeblich dazu bei, dass das Wissen zu Fragen der Homosexualität in der Arbeitswelt und zu Fragen der Diskriminierung vermehrt und breit gestreut wurde. Aber auch ermutigende Erfahrungen konnte er in seiner Presseschau dokumentieren. Durch diese Informationen erfolgte gewerkschaftsintern ein Prozess der Sensibilisierung. Stolz ist Klaus noch heute über eine positive Folge: Die ÖTV veröffentlichte im Jahr 1990 einen Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz, dessen Entstehungsprozess er als Berater begleitete.

Klaus gab später in eigener Regie den „Rundbrief“ heraus. Er war die notwendige Reaktion auf die vielen Anfragen nach Informationen und erschien alle zwei Monate. Damit war eine Publikation geschaffen worden, die Diskriminierungsfälle von Lesben und Schwulen und die Stellungnahmen der verschiedenen Gewerkschaften veröffentlichte. Durch diesen Rundbrief wurden Gewerkschaftsmitglieder motiviert, in anderen Städten Arbeits-

kreise zu gründen. Mit diesem so entstandenen Netzwerk wurden dann regelmäßig die Bundestreffen in verschiedenen Städten organisiert.

Wichtig für den Kollegen Timm war, die lesbisch-schwule Bildungsarbeit voranzutreiben. Zunächst gab es zahlreiche Podiumsdiskussionen, später vermehrt auch Tagungen und Wochenseminare. Das „Haus der Gewerkschaftsjugend“ in Oberursel wurde von 1989 bis 2004 eine wichtige Stätte für diese Veranstaltungen. Klaus war in dieser Zeit Mitinitiator, Mitorganisator, Vermittler von Referentinnen und Referenten und selbst Referent. Diese Bildungsstätte gab Raum für Konzeptionsseminare, hier wurden der „ÖTV-Report Lesben & Schwule“ diskutiert, die Bildungsarbeit entwickelt, die Bundestreffen organisiert und die Gewerkschaftsbeschlüsse vorbereitet. Klaus war immer dabei, gut vorbereitet, mit den notwendigen Unterlagen und dem erforderlichen Wissen.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsgremien sind häufig ein Tummelplatz von Machos. Hier zeigte Klaus eine andere Haltung. Wichtig war ihm die Zusammenarbeit von Lesben und Schwulen. Er erinnert sich, dass es in der Gründungsphase des Berliner Arbeitskreises hilfreiche Unterstützung von Frauen gab, vom Frauenausschuss, dem Arbeitskreis Frauenarbeit, von einzelnen Mandatsträgerinnen und weiblichen Mitgliedern. Seiner Auffassung nach hatten die Frauen in den Gewerkschaften Erfahrung und Wissen über Benachteiligungen in einer von (heterosexuellen) Männern dominierten Organisation. Erfahrungen mit den Belangen von Frauen sammelte er in seiner Tätigkeit als Personalrat bei der BfA, die überwiegend weibliche Beschäftigte hat. Für ihn war es interessant, im Laufe der Zeit die verschiedenen Persönlichkeiten von Frauen und ihre unterschiedlichen Anliegen kennen zu lernen. Sichtbar war in all den Jahren sein Interesse, etwas über die Situation von Lesben zu erfahren. Wichtig war und ist für ihn immer noch, die Gemeinsamkeiten von Lesben und Schwulen in der Arbeitswelt festzustellen, aber auch zu erkennen, dass es die Unterschiede und Grenzen gibt. „*Ich bin als Amateur an die Gruppenprozesse herangegangen, dabei versuchte ich die Sache voranzubringen. Das Thema war ‚Lesben und Schwule am Arbeitsplatz‘. Wir hätten uns in der eigenen Organi-*



sation nicht durchgesetzt, wenn wir uns nur auf ein Segment, nämlich Schwule, reduziert hätten.“ Für den Kollegen Klaus gab es einen sachlichen Grund, den Titel des Arbeitskreises um Bisexuelle und Transgender zu erweitern. Denn: „Zu uns kamen auch immer Bisexuelle und Transgender.“

Klaus Timm hat vieles allein bewerkstelligt, vieles aber auch im Gruppenzusammenhang. Er trug dazu bei, dass eine Gruppe von Lesben und Schwulen jetzt schon über Jahrzehnte in einer Gewerkschaft besteht. Für mich, die Klaus nun schon über 30 Jahre kennt und schätzt, war wichtig, dass im Berliner Arbeitskreis Lesben und Schwule gut zusammenarbeiteten. Das war in der Berliner Lesben- und Schwulenszene nicht üblich. Ich kann nur mutmaßen, warum dies so war und noch ist. Vielleicht, weil der Jubilar in seiner Kindheit von Frauen umgeben war, vielleicht, weil er in einem „Frauenbetrieb“ – wie der BfA – Interessenvertreter aller war. Egal aus welchen Gründen, ihm sei herzlich gedankt. Vielleicht gelang dies alles auch nur, weil Klaus ein Vorbild für andere war und nie ein Machoverhalten an den Tag legte. Bekanntlich sollen Männer bei Männern das Machoverhalten nicht mögen, aber Frauen mögen es noch weniger. Hier gehört auch hin, dass Klaus nie versucht hat, mit seinem Kopf Betonwände einzureißen. Mit „*wir wissen, wir haben recht, wir haben die besseren Argumente*“ war und ist er beharrlich, aber frei von Eskapaden. Außerdem ging es ihm immer, wie er selbst meint, darum, „*die Kräfte gut einzuteilen*“. Bei Gruppensitzungen, in der Gremienarbeit, in der Bildungsarbeit, bei Podiumsdiskussionen und an Infoständen arbeitet er nach wie vor an der gesellschaftlichen Integration von Lesben und Schwulen.

Seit dem Quasi-Ruhestand – gegenwärtig bummelt der „Früh“-Rentner noch Überstunden und einige Jahresurlaube ab – hat er alle Mandate abgegeben, aber sein Engagement nicht aufgegeben. Tätig ist er nach wie vor im sich monatlich treffenden Berliner Arbeitskreis und im halbjährlich tagenden Bundesarbeitskreis. Ferner ist er noch maßgeblich an der Erstellung von „queer_Format“ beteiligt. Im Zeitschriftenbetrieb dürfte er sich Chefredakteur nennen. Im „Infopool Lesben, Schwule, Arbeitswelt und Gewerkschaften“ sowie beim DGB Berlin-Brandenburg und auf der Bundesebene ist er zu den Themen tätig, die Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender betref-

fen. Hier gestaltet er eine Homepage des DGB Berlin-Brandenburg. Und last not least: Inzwischen hat er sich zum IT-Fachmann entwickelt.

Lieber Klaus, als langjährige Weggefährtin und langjähriges Mitglied im Berliner Arbeitskreis danke ich Dir im Namen aller Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender, die sich in der Arbeitswelt ihren Lebensunterhalt verdienen. Du bist einen beispiellosen Weg mit großem Erfolg gegangen. Ich wünsche Dir weiterhin alles Gute.

Ilse Kokula

__Geschichte wird gemacht

vor 20 Jahren

...Der ÖTV-Hauptvorstand stellt im September 1990 den Antidiskriminierungsgesetz-Entwurf der Gewerkschaft ÖTV für Lesben und Schwule in Arbeit und Beruf der Öffentlichkeit vor und fordert dessen Umsetzung in der Gesetzgebung. Maßgeblich beteiligt an dem Entwurf waren Mitglieder der lesbisch-schwulen Arbeitskreise der Gewerkschaft. (Im August 2006 wird das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ verabschiedet.)

vor 15 Jahren

...Das Niedersächsische Sozialministerium veröffentlicht die bis dahin größte Untersuchung über Lesben und Schwule in der Arbeitswelt in Deutschland. Hiernach haben über 80 % in ihrem Berufsleben Diskriminierungen oder Benachteiligungen erlebt.

...Die ÖTV Köln schenkt der Stadt im Juni ein Mahnmal zur Erinnerung an die schwulen und lesbischen Opfer des Nationalsozialismus, das Kölns Oberbürgermeister unter Beteiligung des geschäftsführenden ÖTV-Hauptvorstandes einweiht. Das bundesweite ÖTV-Magazin berichtet darüber in der Ausgabe 8-9/1995.

...Die DGB-Jugend Baden-Württemberg veranstaltet im Juli 1995 das erste gewerkschaftliche Sommercamp für Schwule am Bodensee. Das Camp, auf dem sich schwule Freizeit und gesellschaftliches Engagement verbindet, wird seit dem in jedem Jahr veranstaltet, zeitweise ergänzt durch ein Frauen/Lesben-Camp.

vor 10 Jahren

...Die HBV-Vorsitzende Margaret Mönig-Raane fordert die Bundesjustizministerin im Januar 2000 auf, sich konsequent für das Rechtsinstitut „Eingetragene Lebenspartnerschaft“ für Lesben und Schwule einzusetzen. (Im August 2001 tritt das Lebenspartnerschaftsgesetz in Kraft.)

...Der geschäftsführende ÖTV-Hauptvorstand fordert im Juli 2000 das Bundesministerium für Arbeits- und Sozialordnung auf, bei der anstehenden Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die „sexuelle Orientierung“ von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Schutzauftrag des § 75 BetrVG mit aufzunehmen. (Das Bundeskabinett beschließt im Februar 2001 den Diskriminierungsschutz für lesbische und schwule Beschäftigte im § 75 BetrVG einzufügen.)

Seminare 2010

ver.di-Seminare 2010 – 2. Halbjahr

(Anmeldungen über die örtliche Bezirksverwaltung bzw. über www.regenbogen.verdi.de)

„Queer im Job und Out im Office?“

02.07.–04.07.2010 im Movimento (Hamburg)

Veranstalter: ver.di-Jugend Hamburg

Zielgruppen: JAV, Jugend

Wie überall wird auch am Arbeitsplatz erst einmal von jedem/r vermutet, dass er/sie ein heterosexuelles Leben führt. Aber was ist, wenn sich Beschäftigte als nicht-heterosexuell definieren? Welche Bedingungen gibt es im Arbeitsumfeld für ein (nicht) offenes Leben? Was bewirkt das ständige Drübernachdenken-müssen, was man erzählt? Welche positiven und negativen Reaktionen gibt es auf ein Outing? Warum wird über Heterosexualität unter Kolleginnen und Kollegen permanent geredet, während Homosexualität oft als zu privat tabuisiert wird? Was können rechtliche und unternehmensinterne Rahmenbedingungen (z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG oder das Unternehmenskonzept Diversity Management) dazu beitragen, Gleichstellung und Anerkennung nicht-heterosexueller Lebensweisen im Job zu erreichen? Kurz vor dem CSD in Hamburg wollen wir uns mit diesen, anderen und Euren Fragen und Erfahrungen auseinandersetzen. (Menschen aller sexueller Orientierungen sind willkommen!)

Seminar „Queere Arbeitswelt – (Nicht-)Anerkennung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Arbeitswelt“

22.08.–27.08.2010 in ver.di-Bildungsstätte Mosbach

Die zur Norm erklärte und gesellschaftspolitisch praktizierte Normalität der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit erweist sich im Alltag als System der Ausgrenzung. Was der Heteronormativität nicht entspricht, wird offen oder verdeckt ausgegrenzt, nicht wahrgenommen. Unter Einbeziehung von Fallgeschichten werden in diesem Seminar personelle, betriebliche und gesellschaftliche Aspekte betrachtet, die zur Ausgrenzung von LSBT in der Arbeitswelt führen. Reichen die bisherigen rechtlichen Anerkennungssysteme? Wie kann Achtung, Anerkennung und soziale Wertschätzung von LSBT auch in der Arbeitswelt erstritten werden?

Antidiskriminierung – oder die Kunst „mit allen gleich anders umzugehen“

23.08.–27.08.2010

in ver.di-Jugendbildungszentrale Naumburg

Zielgruppen: BR, PR, JAV, Jugend

Sind wir nicht alle irgendwie anders? Doch was ist, wenn Alter, Geschlecht oder sexuelle Orientierung, nationale Herkunft oder körperliche Verfassung der Grund sind, wie wir uns gegenseitig behandeln? Ab wann und wodurch beginnt Diskriminierung? Wir wollen uns im Seminar mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auseinandersetzen und mit seiner Hilfe gesellschaftliche Benachteiligungsstrukturen analysieren. Wir beschäftigen uns damit, wie unser eigener Umgang mit „den Anderen“ ist und suchen gemeinsam nach gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Handlungsansätzen, um Diskriminierungen zu minimieren bzw. zu vermeiden.

Schwules Sommercamp der DGB-Jugend Baden-Württemberg

23.08.–29.08.2010 in Markelfingen am Bodensee

Für sieben Tage aus dem Hetero-Alltagstrott ausbrechen – das macht die DGB-Jugend mit der Gewerkschaft ver.di beim schwulen Sommercamp am Bodensee möglich. Hier geht es um die Facetten schwulen Lebens von Jungs bis zum Alter von 27 Jahren. Workshops und Lagerfeuerromantik, Talentabende, Diskussionsrunden und ein Ausflug stehen auf dem Programm. Gesprächsrunden über rechtliche Fragen, älter werden, Gesundheit und Aids, Coming-out oder SM werden angeboten. Feiern gehört natürlich auch zum Programm. Das Gelände grenzt direkt an den See und bietet mit seinen Bäumen, Rasen und einem Sportfeld viele Erholungsmöglichkeiten. Auf dem Platz stehen feste Zelte, ein modernes Badehaus sorgt für Komfort. Die Verpflegung kommt aus der eigenen Küche.

Weitere Infos unter: www.schwulesommercamp.info

„Bunte Familien- und Arbeitswelt“ Wo Familie, persönliche Reproduktion und Beruf zu guter Arbeit werden

16.08.–20.08.2010 in ver.di-Bildungsstätte Bielefeld

Das Seminar bietet die Möglichkeit, die eigene Lebenssituation zwischen Familie und Beruf zu reflektieren. Wie muss Erwerbsarbeit aussehen, damit Zeit und Energie für die Familie und die persönlichen Bedürfnisse bleiben? Der Vergleich der eigenen Situation mit den Ergebnissen des DGB-Index „Gute Arbeit“ zeigt, wie typisch bestimmte Erfahrungen und Einschränkungen sind. Auf dieser Grundlage lassen sich Erwartungen und Forderungen an Familien- und Gleichstellungspolitik entwickeln. Für Kinder und Jugendliche von 4–12 Jahren wird ein Betreuungs- und Freizeitangebot angeboten, von dem die Eltern nicht ausgeschlossen sind.

Empowerment für AntidiskriminierungsarbeiterInnen – Antidiskriminierungsarbeit aus der Perspektive von Lesben, Schwulen und Transgendern

03.09.–05.09.2010 in ver.di-Bildungsstätte Berlin-Wannsee

Die Notwendigkeit der Antidiskriminierung in der Arbeitswelt für Lesben und Schwule wurde im Zuge der Anerkennung einer multikulturellen Gesellschaft auch in Deutschland erkannt. Welche Perspektiven bringen Lesben und Schwule in die Antidiskriminierungsarbeit, wie können Ihre Ansätze auf einer Plattform von Akzeptanz und Toleranz implementiert werden und wie sehen Ihre Visionen aus? Mit diesen Themen möchten wir unsere Arbeit vertiefen. Ziel dieses Seminars soll sein, dass sich lesbische, schwule und transgender Antidiskriminierungsarbeiter/-innen und Akteure mit ihren Erfahrungen und Visionen auseinandersetzen können.

Für eine Arbeitswelt ohne Diskriminierung! Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen und umsetzen

06.09.–10.09.2010 in ver.di-Bildungsstätte Walsrode

25.10.–29.10.2010 in ver.di-Haus Brannenburg

Jeder Mensch hat das Recht auf einen diskriminierungsfreien Alltag. Im Arbeitsleben ist der Schutz vor Diskriminierungen wegen Abstammung, Herkunft, Alter, körperlicher Beeinträchtigung oder sexueller Identität eine wichtige Aufgabe von Betriebs-/Personalräten. Mit dem AGG gibt der Gesetzgeber ihnen dafür ein weiteres Instrument in die Hand. In diesem Seminar lernen Sie die Beteiligungsrechte, die sich für Ihre Arbeit ergeben, kennen. Ferner werden aktuelle gerichtliche Entscheidungen zum AGG besprochen und Strategien für die eigene Arbeit entwickelt.

Sonstiges:

ver.di-Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender

20.–22.08.2010 in der ver.di-Bundeszentrale Berlin

Infos und Anmeldung über:

www.regenbogen.verdi.de

ver.di-Tagung „4 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

21.08.2010 in der ver.di-Bundeszentrale Berlin

Akademie Waldschlösschen

Anmeldungen/Infos:
Akademie Waldschlösschen
 37130 Reinhausen bei Göttingen
 Tel. 55 92-9 27 70
 E-Mail: info@waldschloesschen.org
 Internet: www.waldschloesschen.org

HIV-positiv und berufstätig-Interessenvertretung von Menschen mit HIV im Erwerbsleben 06.08.–08.08.2010

Dies ist ein Treffen von HIV-Positiven, die im Erwerbsleben stehen und grundsätzlich zu einer Veränderung des Bildes von HIV-positiven Menschen im Erwerbsleben beitragen möchten.

Rechtliche Aspekte im Umgang mit HIV/Aids Grundlagenseminar – 26.09.–30.09.2010 Aufbaukurs – 31.10.–03.11.2010

Um Mitarbeiter/-innen in Sachen „Aids und Recht“ fit zu machen, führt diese Fortbildung in das soziale Sicherheitssystem ein (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, SGB II und VII). Anhand von Fallbeispielen werden konkrete Handlungsstrategien aufgezeigt und die Anwendung der Kenntnisse im Praxisalltag eingeübt.

Schwule im Recht – 01.10.–03.10.2010

Mit den Wochenendseminaren werden Mitglieder aus allen juristischen Berufen angesprochen. Erörtert werden vor allem aktuelle Rechtsfragen und Gesetzesentwürfe sowie Fragen schwul-lesbischer Bürgerrechts- und Antidiskriminierungsarbeit.

Bundestreffen schwuler und schwul-lesbischer Referate und Hochschulgruppen – 25.11.–28.11.2010

Die Tagungen dienen der Auseinandersetzung mit der spezifischen Situation von Schwulen und Lesben an den Hochschulen und fördern politisches und soziales Engagement zur Mitwirkung und Mitgestaltung in der Studierendenschaft. Die Tagungen sind offen für alle Studierenden von Hochschulen und Fachhochschulen (Immatrikulationsnachweis erforderlich).

Arbeit in Schulen – lesbisch-schwule Aufklärungsprojekte – 03.12.–05.12.2010

Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter/-innen lesbisch-schwuler Aufklärungsprojekte, die bereits in schwul-lesbischen Schulaufklärungsprojekten mitarbeiten und Qualifizierungsmaßnahmen besucht haben. Im Zentrum dieses Seminars steht das Thema Religionen, Religiosität und Homosexualität.

Adressen (lesbisch-schwuler, bisexueller und transgender Gewerkschafts- und Berufsgruppen)

**ver.di-Bundesarbeitskreis
 Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender**
 Bundessprecher: Carsten Bock,
 Postfach 39 01 31, 14091 Berlin
 Tel.: 030/61307217 (privat), 0331/240560 (dienst)
 mail: bock@verqueer.de
www.regenbogen.verdi.de

queer_Format
 ver.di-Report für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender
 Redaktion: Klaus Timm, Tel.: 030/8526264
 mail: timmm@verqueer.de
www.queer-format.de

ver.di-Bundesverwaltung:
 Uwe Wötzel, Ressort 1,
 Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
 Tel.: 030/69561036, mail: uwe.woetzel@verdi.de

**Regenbogen-Stammtisch
 der ver.di-Bundesverwaltung**
 Kontakt: Hartwig Mallmann,
 ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 14,
 Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
 Tel.: 030/69561373, mail: hartwig.mallmann@verdi.de

Berlin

**Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und
 Transgender in ver.di Berlin-Brandenburg**
 mail: info@verqueer.de
 Carsten Bock, Postfach 39 01 31, 14091 Berlin
 Tel.: 030/61307217 (privat), 0331/240560 (dienst)
 mail: bock@verqueer.de
 Treffen: jeden zweiten Freitag im Monat, 17.30 Uhr im
 ver.di-Haus, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin-Mitte
www.verqueer.de

**Arbeitsgemeinschaft homosexueller Lehrer
 und Erzieher in der GEW Berlin**
 GEW Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin,
 Guido Mayus – 030/69041850
 Ulf Höpfner – 030/62609641
www.schwulelehrer.de
www.gay-teachers.com

**Arbeitsgemeinschaft lesbischer Lehrerinnen
 in der GEW Berlin**
 GEW Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin,
 mail: info@lesbische-lehrerinnen.de
www.lesbische-lehrerinnen.de

**Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender
 im DGB Berlin-Brandenburg**
 Kontakt: Claus Brandt
 mail: ra@claus-brandt.de

Arbeitskreis HoLeBiS in der IG BCE
 IG Bergbau, Chemie, Energie Berlin-Mark Brandenburg
 HoLeBiS, Inselstraße 6, 10179 Berlin
 mail: mail@holebis.de
www.holebis.de

Bremen

**Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt,
 Expertise und Konfliktberatung (ADE)**
 Universität Bremen
 ADE – 041 – GW2, Postfach 33 04 40, 28334 Bremen
 Tel.: 0421/21860170 (Di 10–13 Uhr, Do 15–18 Uhr)
 mail: sksadeug@uni-bremen.de
www.antidiskriminierung-konflikt.uni-bremen.de

Duisburg

HBV-Rosa in ver.di
 HBV-Rosa, Stapeltor 17, 47051 Duisburg
 Kontakt: Frank, Tel.: 0203/578020
 oder Petra, Tel.: 0201/697120
 Treffen: jeden zweiten Montag im Monat um 20 Uhr
 im DGB-Haus, Stapeltor 17, 47051 Duisburg

Erfurt

**Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und
 Transgender in ver.di Bezirk Mittel-/Nordthüringen**
 Schillerstr. 44, 99096 Erfurt
 Tel.: 0361-2117-200
 Kontakt: über Heiko Gerlach

Frankfurt/M.

**Arbeitskreis Lesben, Schwule und Transgender
 in ver.di Hessen**
 ver.di-Landesbezirk Hessen,
 Ressort 1, Jürgen Bothner
 Wilh.-Leuschner-Str. 69–77, 60329 Frankfurt
 Tel.: 069-2569-0
 mail: hessen@verdi-queer.de
www.verdi.de/gruppen/ak_lesben_schwule_bisexuelle_und_transgender

Freiburg

**Arbeitskreis Lesben, Schwule und Transidente
 in der DGB-Region Südbaden**
 Kontakt: Walter Krögner und Ingo Busch
 mail: walter.kroegner@online.de – ingo.busch@yahoo.de
www.freiburg.gay-web.de/dgb

Hamburg

Arbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg,
Tel.: 0 40/28 58-1 56

Kontakt: Heike Asmussen
mail: heike-asmussen@gmx.de

www.regenbogen.hamburg.verdi.de

ver.di-Arbeitskreis Lesben und Schwule bei der Lufthansa

ver.di-Flughafenbüro, Gebäude 214, 22335 Hamburg,
Tel.: 0 40/50 05 45 40

Infos: Lars Laumert, Tel.: 0 40/7 12 77 33

Hannover

Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di-Region Hannover, Goseriende 12, 30159 Hannover
Ansprechpartner: Torben Schnase

Tel.: 05 11/3 36 21 11, mail: explorer123@gmx.de
und Jörg Nerbe, Tel.: 05 11/70 17 65

Köln

Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di Köln, Hans-Böckler-Platz 9, 50672 Köln,
Ansprechpartnerin: Vera Schumacher

Tel.: 02 21/48 55 83 41
mail: vera.schumacher@verdi.de

www.koeln.verdi.de/arbeitskreise/lesben_und_schwule

AG homosexueller Lehrer in der GEW Köln

Kontakt: Frank G. Pohl, Tel.: 01 73/4 63 19 77
mail: schwule-lehrer@freenet.de

www.schwule-lehrer.de

Mainz/Westpfalz

Arbeitskreis Regenbogen (in Gründung)

ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz, Bereich Jugend
Münsterplatz 2–6, 55116 Mainz

Kontakt: Sven Schwerer, Landesbezirksjugendsekretär
Tel.: 0 61 31/97 26-2 95

www.verdijugend-rlp.de

München

Arbeitskreis Lesben, Schwule und Transgender in ver.di

Kontakt: Werner Hagedorn (Sprecher),
Mobil : 01 78/7 28 98 99

oder Florian Kahlenberg (stellv. Sprecher)
mail: Arbeitskreis-Regenbogen@gmx.de

Treffen: jeden ersten Mittwoch im Monat ab 18.00 Uhr
im DGB-Haus, Schwanthalerstr. 64, 80336 München
www.muenchen.verdi.de/aktive_gruppen/lesben_und_schwule

Arbeitskreis lesbischer Lehrerinnen

Tel./Fax: 0 89/7 25 42 72

Treffen: jeden dritten Donnerstag im Monat
um 19.15 Uhr im LeTra, Dreihmühlenstr. 23 Rgb

Nürnberg

Arbeitskreis Lesben & Schwule in ver.di Mittelfranken

Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg
Sprecherin: Melanie Rieger

Tel.: 01 76/65 24 97 39
mail: nuernberg@verdi-queer.de

Osnabrück

Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Kontakt über Nadine Kodur
mail: nadine.kodur@gmx.de

Stuttgart

Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

ver.di Stuttgart, Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart
Tel.: 07 11/2 25 68 20

Kontakt: Joachim Stein
Tel.: 07 11/29 71 92 (p.), 07 11/2 37 26 21 (d.)

Überregional

Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender im DGB

Kontakt : Claus Brandt, mail: ra@claus-brandt.de

ver.di-Ansprechperson für Bisexuelle

Volker von Thenen, Bi-Gruppe Laatzen,
Kontaktzentrum, Kiefernweg 2, 30880 Laatzen,
Tel.: 05 11/4 50 35 71

mail: bigruppelaatzen@aol.com

Treffen: jeden zweiten Mittwoch im Monat um 19.30 Uhr
www.bisexuellengruppe-laatzten.de

Arbeitskreis Lesben und Schwule in ver.di

Nordbaden/Heidelberg/Mannheim (in Gründung)

Tel.: 0 62 21/56 29 93 und 0 62 22/5 08 78

GEW-Hauptvorstand, Bundes-AG Lesben und Schwule

Anne Jenter, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel. 0 69/7 89 73-3 04 bis 3 06

mail: lesbischwul@gew.de

Lesben in der GEW Nordrhein-Westfalen Landesfrauenausschuss

c/o Erdmute Rehwald, Tel.: 0 21 02/3 45 78

Arbeitskreis Lesbenpolitik der GEW Baden-Württemberg

Anne Huschens, Tel.: 07 11/62 72 19
mail: a.huschens@z.zgs.de

Landesfrauenausschuss Lesbenpolitik der GEW NRW

Erdmute Rehwald, Nünningstr. 11, 45141 Essen
Tel.: 0 21 02/3 45 78

Arbeitskreis Lesbenpolitik in der GEW Baden-Württemberg

GEW, Lazarettstr. 10, 70182 Stuttgart
Infos: Ruth Schwabe, Tel.: 07 11/63 19 01

IG BCE Queer & Friends

IG BCE Landesbezirk Westfalen
Alte Hattinger Str. 19, 44789 Bochum

mail: regenbogen@igbce.de

Verein „Lesben und Schule“ (NRW)

Infos über Bianca, Tel.: 02 34/52 39 49

Arbeitsgemeinschaft lesbischer und schwuler Justizbediensteter e.V.

Postfach 300 204, 50772 Köln;
Tel. (02 21) 5 95 15 19; (0 74 72) 28 16 84

mail: alsjub@t-online.de
www.alsjub.de

feuerwehr-gays – Schwule und Lesben in Feuerwehren und Hilfsorganisationen e.V.

Postfach 20 01 15, 37086 Göttingen
Tel./Fax 0 70 00-gays 1 12/42 97 112,

mail: kontakt@feuerwehr-gays.de
www.feuerwehr-gays.de

Bundesverband lesbischer & schwuler JournalistInnen e.V.

Infos: BLSJ e.V., Postfach 19 01 39, 50498 Köln
www.blsj.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen (BASG) e.V.

Adalbertstr. 12a, 60486 Frankfurt
mail: mail@basg.de

www.basg.de

VelsPol Deutschland Verband lesbischer & schwuler Polizeibediensteter

VelsPol, Postfach 35 04 12, 10213 Berlin
mail: geschaeftsstelle@velspol.de

www.velspol.de

(hier auch Infos über die Regionalgruppen)

Völklinger Kreis e.V.

Bundesverband Gay Manager

Bundesgeschäftsstelle: Hansaring 33, 50670 Köln
Tel.: 02 21/5 46 19 79

Telefax (02 21) 9 54 17 57

mail: mail@vk-online.de

www.vk-online.de

23/10

Gewerkschaftsmagazin für Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender

queer

er di *_Format*

ver.queer Bundesarbeitskreis

Akzeptanz in der Arbeitswelt

Unsere sexuellen Empfindungen sind Teil unseres Lebens, auch am Arbeitsplatz. Sie auszublenden hieße, in diesem Lebensbereich fremdbestimmt zu leben. Das gilt für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender ebenso wie für Heterosexuelle.

Ziel unserer Arbeit ist es, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender genauso selbstverständlich mit ihrer Lebensweise am Arbeitsplatz akzeptiert sind wie heterosexuelle Beschäftigte. Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen in allen Lebensbereichen beseitigt und verhindert werden.

Anti-Diskriminierung

Im August 2006 wurde in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen. Für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender bedeutet dies, dass sie vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf geschützt werden müssen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Diskriminierungsschutz im Betrieb zu gewährleisten. Den Betriebs- und Personalräten kommt hier mit ihrem Initiativrecht und ihrer Überwachungspflicht eine große Bedeutung zu. Die Konkretisierung dieser Bestimmungen im Arbeitsleben ist auch Aufgabe der Gewerkschaften. Vor allem in den Tarifverträgen müssen die Gewerkschaften für Regelungen sorgen, die konsequent jede Diskriminierung verhindern.

Interessenvertretung

Wir Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender sind Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und versuchen, unsere Lebensweisen innerhalb der Gewerkschaft präsent zu machen und mit der Gewerkschaft für die Durchsetzung unserer Interessen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu kämpfen.

Wir setzen uns für Kolleginnen und Kollegen ein, die wegen ihrer sexuellen Identität Schwierigkeiten in der Arbeits-

welt haben, und wir unterstützen Kolleginnen und Kollegen in ihrem Coming-out am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Arbeitskreise

Zur Unterstützung der Interessenvertretung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgener Kolleginnen und Kollegen richtet ver.di auf Bezirks-/Landesbezirksebene Arbeitskreise ein. Delegierte der Arbeitskreise bilden den Bundesarbeitskreis, der politische Leitlinien und Arbeitsprogramme festlegt.

Alle Organe und Gremien in ver.di fördern und unterstützen diese Arbeit (vgl. § 5 Abs. 3 ver.di-Satzung sowie „Richtlinie für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“ gemäß § 22 Abs. 5 ver.di-Satzung).

Aufgaben des Bundesarbeitskreises

- Beratung und rechtliche Unterstützung der Mitglieder
- Öffentlichmachung von Diskriminierungen und gesetzlichen Präzedenzfällen (Urteilen)
- Sensibilisierung von gewerkschaftlichen ehren- oder hauptamtlich aktiven Kolleginnen und Kollegen
- Unterstützung der Arbeitskreise in den ver.di-Landes-Bezirken
- Diskriminierungsfreie Integration von Menschen mit HIV und AIDS im Berufsleben
- Sensibilisierung der Tarifpolitik für Anti-Diskriminierung und tarifliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften
- Bundesweite Seminare zum Thema „Homosexualität am Arbeitsplatz“
- Entwicklung von Bildungsbausteinen und Informationen für Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute und Personalverantwortliche
- Umfassende Informationen auf der Internetseite www.regenbogen.verdi.de und regelmäßige Herausgabe der Publikation „queer_Format“

- Öffentlichkeitsarbeit zu gewerkschaftlichen Anlässen, Teilnahme am CSD usw.
- Politisches Lobbying bei Bundestag, Bundesregierung
- Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und dem DGB
- Vernetzung mit Partnerorganisationen, die sich für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender einsetzen
- Internationale Gewerkschaftsarbeit zur weltweiten Durchsetzung der Menschenrechte

ver.di

ver.queer

*_Lesben
_Schwule
_Bisexuelle
_Transgender*

Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in ver.di
www.regenbogen.verdi.de