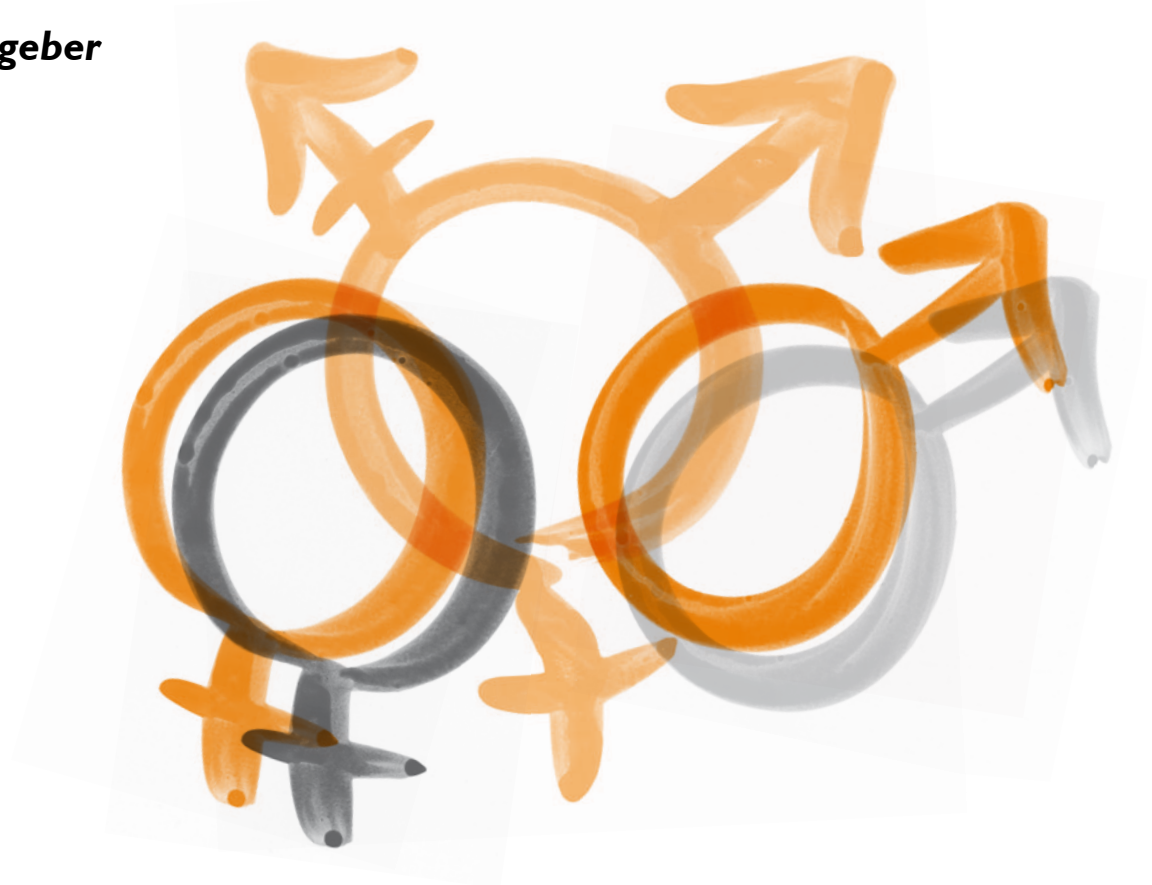


Raus aus der Grauzone – Farbe bekennen

Lesben, Schwule und Trans-Lehrkräfte in der Schule

GEW-Ratgeber



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt/Main

Tel. 069 78973-304
Fax: 069 78973-103
E-Mail: lesbischwul@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Anne Jenter, Ulf Rödde
Autorinnen und Autoren: Isabell Aue, Ulf Höpfner, Anne Huschens, Hans-Werner Küster,
Guido Mayus, Detlef Mücke, Ruth Schwabe
Redaktion: Frauke Gützkow, Werner Damm, Helga Fasshauer, Ulrike Schwager
Beratung: Manfred Bruns, Paul Michel, Leo Y. Wild
Bearbeitung der 2. Auflage 2012: Detlef Mücke

Gestaltung: Karsten Sporleder
Illustration: Katja Rosenberg
Druck: Druckerei Hassmüller

ISBN-Nummer: 978-3-939470-79-3

GEW-Shop – Artikel-Nr.: 1451
Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop.
(www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax 06103 30332-20)
Mindestbestellmenge: 10 Stück, Einzelpreis 2,- Euro,
Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten.

Einzelbestellungen an: broschueren@gew.de

Raus aus der Grauzone – Farbe bekennen

Lesben, Schwule und Trans-Lehrkräfte in der Schule

Vorwort	5
Einleitung	7
1 Outing wider Willen	12
2 Stand der rechtlichen Gleichstellung	14
2.1 Anti-Diskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union	14
2.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dessen Bedeutung für den Bildungsbereich	14
2.3 Grundgesetz und Landesverfassungen	23
2.4 Recht im öffentlichen Dienst (Beamte und Angestellte)	26
2.5 Privatschulen in kirchlicher Trägerschaft	30
2.6 Andere private Arbeitgeber	33
2.7 Anlaufstellen bei Diskriminierungen: Personalvertretungen, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Beschwerdestellen nach dem AGG und Rechtsschutzstellen der GEW	33
3 Rechtssituation bei Verpartnerung	36
4 Rechtssituation bei HIV und AIDS	38
5 Rechtsfragen von Lesben und Schwulen im Schuldienst	43
5.1 Referendariat	43
5.2 Einstellung	44
5.3 Verbeamtung und feste Anstellung für Angestellte	45
5.4 Beförderung	46
5.5 Umsetzung und Versetzung	46
5.6 Einsatz im Auslandsschuldienst	47
6 Rechtsfragen von Trans-Lehrkräften im Schuldienst	48
6.1 Trans – Versuch einer Begriffsklärung	48
6.2 Rechtssituation bei Transsexualität	49
6.3 Erfahrungen mit dem Coming-out als Trans-Lehrkraft	51

7	Situation von Lesben und Schwulen in der Schule	54
7.1	Stress und Belastung im Lehrberuf	54
7.2	Coming-out-Strategien	56
7.3	Erfahrungen mit dem Coming-out	59
7.4	Konfliktsituationen	62
7.4.1	Auseinandersetzungen mit Schülerinnen und Schülern	62
7.4.2	Auseinandersetzungen im Kollegium oder mit Vorgesetzten	69
7.4.3	Andere Situationen	72

	Anhang – Gewerkschaftliche Positionen	73
1.	Schutz der Rechte von Lesben und Schwulen im Erziehungsbereich – Beschluss des Zweiten Weltkongresses der Bildungsinternationale, 25. bis 29. Juli 1998 in Washington, D.C., USA	73
2.	Gleiches Recht für Lesben und Schwule in Gewerkschaft und Gesellschaft – Beschluss des 24. Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 5. bis 9. Mai 2001 in Lübeck	74
3.	Abbau von Diskriminierungen von Lesben und Schwulen – Beschluss des 26. Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 25. bis 29. April 2009 in Nürnberg	75
4.	Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern – Beschluss des 19. Ordentlichen DGB Bundeskongresses, 16. bis 30. Mai 2010, Berlin	76

	Kontaktadressen	80
	Internationale Adressen	80
	Bundesweite Adressen	80
	Adressen für einzelne Bundesländer	82

	Aufklärungsprojekte	84
--	----------------------------	-----------

	Ihr Kontakt zur GEW	86
--	----------------------------	-----------

Vorwort

Viel erreicht – und noch viel zu tun!


Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit 2006 in Kraft, in der Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit Ehepaaren gibt es Fortschritte, Urteile des Europäischen Gerichtshofes, des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts beschleunigen die Rechtsentwicklung – politisch und gesellschaftlich wurde viel erreicht. Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans, Intersexuelle (LSBTI) und ihre Interessenvertretungen haben sich erfolgreich für die Stärkung ihrer Rechte eingesetzt.



Dennoch: Es ist noch viel zu tun! Gerade im Bildungsbereich fällt es vielen schwer, Farbe zu bekennen. Es bleibt eine Grauzone auf Grund von Ängsten, Vorurteilen, nicht einwandfrei nachweisbaren Benachteiligungen und von homo- und transphoben Äußerungen. So wird das Wort „schwul“ an Schulen in zunehmendem Maße wieder als Schimpfwort verwendet oder als Modewort mit negativer Konnotation. Vielfalt in Bildungseinrichtungen darf kein Lippenbekenntnis sein und die Zweigeschlechtlichkeit ist eben nicht das Maß aller Dinge – in diesem Sinne soll dieser Ratgeber wirken.

Dieser GEW-Ratgeber informiert über den Stand der rechtlichen Gleichstellung allgemein, bei Verpartnerung, HIV und AIDS und über Rechtsfragen im Schuldienst. Und er geht ausführlich auf die Situation von Lesben, Schwulen und Trans in der Schule ein. Trans-Lehrkräfte haben sich vermehrt an die GEW gewandt und um Unterstützung und Vertretung ihrer Interessen gebeten. Die Thematisierung ihrer Situation und ihrer Rechte sowie die rechtlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre waren der Anlass für die Aktualisierung des GEW-Ratgebers.

Der Ratgeber richtet sich an Betroffene: Wer informiert ist, die Rechtslage kennt und sich über die beruflichen Chancen im Klaren ist, geht selbstbewusster und sicherer mit der Situation am Arbeitsplatz um. Wir wollen ihnen den Rücken stärken und denjenigen Mut machen, die in Auseinandersetzungen stecken.



Der Ratgeber richtet sich auch an Interessenvertretungen der Beschäftigten: Personal- und Betriebsräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprechpartner_innen für Ratsuchende, die in diskriminierenden oder verunsichernden Situationen Unterstützung brauchen. Interessenvertretungen wie auch Personalverantwortliche in Schulleitungen und Schulverwaltungen sowie der gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen finden in dieser Broschüre für ihre Arbeit relevante Informationen.

Gewerkschaftliche Unterstützung beschränkt sich nicht nur auf Informationen, Beratung und Rechtsschutz: Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sind in den GEW-Gruppen lesbischer Lehrerinnen und schwuler Lehrer und in der Bundesarbeitsgemeinschaft Lesben und Schwule in der GEW anzutreffen. Sie haben diesen Ratgeber initiiert und erarbeitet. Mein Dank gilt den Autorinnen und Autoren, den Kolleginnen und Kollegen, die ihre Fälle aufgeschrieben und zur Verfügung gestellt haben und denjenigen, die dieses Projekt beratend begleiten.

Anne Jenter

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der GEW

„Helfen Sie den Schülern dabei, Sie und sich untereinander kennenzulernen. Eine kurze Beschreibung Ihrer eigenen Person sollte am Beginn der Einführung stehen, Aspekte des außerschulischen Bereichs, wie z.B. Hobbys, Familienverhältnisse, die Namen und das Alter des Ehepartners und der Kinder sollten genannt werden. So werden Sie als Mensch angesehen und nicht bloß als Phantom, das nach Schulschluss in der Kreidekiste verschwindet.“¹

Das Zitat berührt eine Kernfrage der pädagogischen Tätigkeit – diejenige nach der Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern/„Zöglingen“. Das wegweisende Buch Gene Stanfords stellt ein Problem vor: Wie können lesbische, schwule, bisexuelle, TransLehrkräfte als Menschen im pädagogischen Feld sichtbar werden und sich zugleich vor Stigmatisierung schützen? Der Begriff Stigmatisierung geht auf den USamerikanischen Soziologen Erving Goffman² zurück, der darunter die durch die Mehrheit der sogenannten Normalen gesellschaftlich immer wieder hergestellte Ausgrenzung von psychisch Kranken, körperlich Behinderten, Schwulen, Lesben, Straffälligen versteht.

Während die einen die „Homosexualisierung der Gesellschaft“ und damit die Pionierfunktion homosexueller Lebens und Liebesweisen für die heterosexuelle Mehrheit betonen³, stellen wir aus gewerkschaftlicher Sicht fest, dass die tatsächliche Gleichstellung von Lesben und Schwulen mit Heterosexuellen noch nicht erreicht ist. Die zunehmende Präsenz von Lesben und Schwulen in den Medien täuscht bisweilen darüber hinweg, dass insbesondere im Arbeits-

feld Bildung und Erziehung langlebige Vorurteile, subtile Diskriminierungsformen und stark ausgeprägte Selbstbeschränkungen der Beschäftigten zu finden sind. Dies gilt insbesondere für Transsexuelle, auch wenn ihre Lebenssituation in zunehmendem Maße in das öffentliche Bewusstsein rückt.

Deutlich wird das Spannungsverhältnis zwischen rechtlicher und eher symbolischer Gleichstellung einerseits und der für Lesben und Schwule schwierigen Lage im Bereich der Pädagogik andererseits: „In pädagogischen Berufen müssen gleichgeschlechtlich Empfindende mit massiven Anfeindungen rechnen, beispielsweise wenn ihre sexuelle Orientierung bei den Eltern ihrer Schülerinnen und Schüler bekannt wird“. So heißt es in dem 2002 erschienenen Sammelband „Gleich und doch anders“ von Udo Rauchfleisch, Jacqueline Frossard und anderen.⁴ Als Beleg wird dort eine Repräsentativumfrage von 1993 (von Bochow, aktuellere repräsentative Daten sind nicht verfügbar) zu Einstellungen und Werthaltungen gegenüber schwulen Männern herangezogen, nach der

1 Gene Stanford, Gruppenentwicklung im Klassenraum und anderswo. Praktische Anleitungen für Lehrer und Erzieher, 7. Aufl. Aachen-Hahn 2002, (Originalausgabe 1977), S. 33
2 Erving Goffman, Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt/M. 1975
3 Reimut Reiche, Frankfurter Rundschau, 9.9.2003
4 Udo Rauchfleisch u.a., Gleich und doch anders. Psychotherapie und Beratung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und ihren Angehörigen. Stuttgart 2002, S. 61



sich 1991 noch 71 Prozent der befragten Westdeutschen und 64 Prozent der Ostdeutschen für ein Zulassungsverbot für Schwule zum Lehramt aussprechen. Eine analoge Studie zu Werthaltungen gegenüber Lesben, Bisexuellen und Trans ist bisher nicht bekannt. Letzteres zeigt, wie wenig Lesben von der Gesellschaft wahrgenommen bzw. ernst genommen werden. Hier besteht Diskriminierung vor allem in Form des Ignorierens.

Trotz bereits in Kraft getretenem Lebenspartnerschaftsgesetz und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erleben die Beschäftigten subjektiv vielfältige Formen von Benachteiligung. Der Erfolg des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 1.8.2001 bewirkt nur teilweise eine echte Gleichstellung, trägt jedoch vielmehr zur Enttabuisierung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen und der symbolischen Gleichstellung bei. Auch die „Führungshilfe der Bundeswehr für Vorgesetzte im Umgang mit Sexualität“ vom 20.12.2000 läutet eine neue Ära von Geschlechtsbeziehungen beim Militär ein und trägt ebenfalls zu einem selbstverständlicheren Umgang mit verschiedenen Lebensentwürfen bei.

Dadurch kann sich der Druck auf Lesben und Schwule erhöhen, jetzt keine Probleme mehr haben zu dürfen, d. h. Kränkungen und Demütigungen zu verleugnen, die im Alltag als Folge des allgemein verbreiteten Heteronormativität weiterhin auftreten. Wenn Heterosexualität als Norm gesetzt wird und von einem zweigeschlechtlichen Gesellschaftssystem ausgegangen wird, erscheint Homosexualität als Abweichung und das biologische Geschlecht wird mit der Geschlechtsidentität, mit Geschlechtsrollen und mit sexueller Orientierung gleichgesetzt. Menschen mit anderen sexuellen Orientierun-

gen befürchten immer noch, nach einem Coming-out ausgegrenzt zu werden. Vor allem in ländlichen Gebieten, im Dienste von Kirchen und angegliederten Tendenzbetrieben leben lesbische Frauen, schwule Männer, Bisexuelle und Trans versteckt, häufig aus Angst vor Repressalien und Verlust des Arbeitsplatzes.

Was im Bildungsbereich möglich ist, um Diskriminierungen abzubauen und Toleranz zu fördern, zeigt das Land Berlin: Das Berliner Abgeordnetenhaus hat im April 2009 einen Aktionsplan gegen Homophobie beschlossen: „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“. Schwerpunkt ist dabei der Bildungsbereich. Lehrkräfte sollen zum pädagogischen Umgang mit Diversity und sexueller Vielfalt befähigt werden. An der Konzeption hat die AG schwuler Lehrer der GEW Berlin beratend mitgewirkt. Die Juristin Prof. Dr. Susanne Baer hat im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin ein Gutachten erstellt „Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht“, das wichtige Handlungsperspektiven für die Bildungspolitik aufzeigt.

Die nachfolgenden authentischen Fallbeispiele belegen die Bandbreite der Diskriminierungen im Bildungsbereich, zeigen jedoch auch den Mut und Eigensinn lesbischer Lehrerinnen, schwuler Lehrer und TransLehrkräften im Alltag. Die Verhaltensstrategien entsprechen den jeweiligen Lebens und Arbeitsbedingungen – z.B. Stadt, Land, Schultart, Nord oder Süddeutschland, Ost oder Westdeutschland, fortschrittliches oder eher konservatives Kollegium, Privatschule, kirchliche Träger. Die katholische Kirche droht lesbischen und schwulen Beschäftigten, die sich verpartnern wollen, offen mit Entlassung. Daher verwundert es nicht, dass viele lesbische, schwule, bisexuelle und Trans-

Lehrkräfte ihre Lebensweise verbergen aufgrund begründeter Befürchtungen und verinnerlichter Ablehnung von Homosexualität (= Homophobie) und Transphobie.

Der Zwang, Informationen über die eigene Lebensweise und sexuelle Orientierung zu kontrollieren und jeweils der Situation angepasst zu managen, führen zu erheblichem Energieverlust in einem relativ anstrengenden Beruf.

Eine wichtige Rolle spielt hierbei das Vorurteil, dass lesbische Lehrerinnen und schwule Lehrer ein sexuelles Interesse an gleichgeschlechtlichen Schülerinnen und Schülern hätten, sexuell übergriffig seien oder diese sexuell missbrauchten. Die Klischees, offen lebende Lesben und Schwule würden Jugendliche zu ihrer Orientierung verführen, ein Coming-out sei als unprofessionelles Vorgehen zu werten, stellen ihre Eignung für pädagogische Berufe in Frage.

An dieser Stelle ein Hinweis. Die 2010 publik gewordenen Vorfälle sexueller Übergriffe und sexualisierten Machtmissbrauchs in Privatschulen, seien es kirchlich geführte oder reformpädagogisch ausgerichtete, haben vor Augen geführt, in welch hohem Ausmaß Missbrauch und Grenzüberschreitung zur Schädigung von anvertrauten Schülerinnen und Schülern führen. Dafür gibt es keinerlei Spielraum. Die Schule muss ein „sicherer Ort für alle“ sein, wo wirksamer Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Übergriffen besteht und wo „Minderheiten und Mehrheiten nicht als gegenseitige Bedrohung, sondern als Bereicherung erfahren“⁵ werden. Lutz van Dijk betont auch, dass weltweit

die weitaus meisten Sexualverbrechen von heterosexuellen Männern an Mädchen und auch Jungen begangen werden, mit weniger als 10 Prozent sind sogenannte pädosexuelle Täter angegeben. Letztere sind für einen pädagogischen Beruf nicht geeignet.

Dass sexuelle Minderheiten akzeptiert werden, so Lutz van Dijk⁶, funktioniert auf lange Sicht nur, wenn auch Lehrerinnen und Lehrer, die Minderheiten angehören, sich als solche ohne Angst zu erkennen geben könnten und wenn die Thematik der sexuellen Identität in den Unterricht eingebunden sei. Es ist nicht nur für lesbische Mädchen/junge Frauen, für schwule Jungen und Trans-Jugendliche von Bedeutung, dass ihre Identität in der Schule auftaucht. Das Wissen um verschiedene sexuelle Lebensweisen ermöglicht allen Schülerinnen und Schülern die Auseinandersetzung mit der eigenen Suche nach Identität und Selbstbestimmung.

Die wünschenswerte Integration der eigenen sexuellen Identität in das professionelle Handeln der Lehrkräfte dagegen hätte eine weitgehende Offenheit zur Folge. Letztere bedeutet nach den vorliegenden Fallberichten eine Befreiung, eine Erweiterung der Handlungsfähigkeit und ein Zugewinn an Authentizität. Die Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern verbessert sich, zudem können offen lebende Lehrkräfte als ermutigende Vorbilder für sich gleichgeschlechtlich orientierende Jugendliche dienen. Wenn sie sich als „ganze Menschen“ zeigen, entspricht dies professionellen pädagogischen Standards in einem humanen Bildungswesen.

5 Lutz van Dijk, Der ganz normale Missbrauch, Regelschulen und Reformpädagogik damals und heute, Pädagogik, 9/10, 2010, S. 26

6 Lutz van Dijk, 2010, S. 77

Die Broschüre beginnt mit einem ausführlichen authentischen Fallbeispiel. Es folgen ein Kapitel über den Stand der rechtlichen Gleichstellung sowie zwei Kapitel über Rechtsfragen von Lesben, Schwulen und Trans-Lehrkräften im Schuldienst. Die Situation am Arbeitsplatz, Stress- und Belastungsfaktoren im Lehrberuf, insbesondere aber Coming-out-Strategien und authentische Fallbeispiele stehen im Kapitel 7 im Mittelpunkt. Hier liegt auch der Schwerpunkt des Ratgebers, der Konfliktsituationen, aber auch viele positive Erfahrungen aufzeigt. Die Kapitel 3 und 4 beschäftigen sich mit den rechtlichen Folgen einer Verpartnerung sowie mit der besonderen Problematik von HIV und AIDS.

Dass jede Lehrkraft etwas zum wertschätzenden Umgang mit Lesben und Schwulen beitragen kann, zeigen die folgenden Anregungen für den Umgang mit dem Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ der Philadelphia Lesbian and Gay Task Force⁷:



1. Verwenden Sie durchgängig Formulierungen, die beide Geschlechter benennen, wenn Sie in Diskussionen auf Beziehungen oder Partnerschaftsprobleme zu sprechen kommen!
2. Thematisieren Sie gleichgeschlechtliche Lebensweisen in Schul- und Fachkonferenzen – regen Sie entsprechende Studientage an!
3. Unterstützen Sie lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen, die ihre Lebensweise selbst offen thematisieren (wollen)!
4. Mischen Sie sich ein, wenn Schüler_innen oder Lehrkräfte, diskriminierende Äußerungen über Homosexuelle machen. Nehmen Sie keine abwertenden Bemerkungen oder Verhaltensweisen hin, die gegen eine Person gerichtet sind, von der man meint, sie unterscheidet sich hinsichtlich der sexuellen Orientierung!
5. Legen Sie an gut sichtbaren Stellen Broschüren zum Thema lesbisch-schwule Lebensweisen aus! Hängen Sie an gut sichtbaren Stellen Plakate auf, die auf Lesben- und Schwulenprojekte oder -beratungsstellen hinweisen!

⁷ nach: Philadelphia Lesbian and Gay Task Force, 1501 Cherry Street, 19102 - 215/563-9584, Übersetzung: Staatskanzlei Berlin

Anregungen für den Umgang mit dem Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“

6. Informieren Sie sich über die örtlichen Einrichtungen für Schwule, Lesben, Bi- und Transsexuelle (gesellschaftlich/politische Organisationen, Beratungsstellen, AIDS-Hilfe, ggf. Bars und Clubs, Jugendgruppen, Lese- und Filmmaterial)!
7. Laden Sie Vertreter_innen von Lesben- und Schwulenprojekten in den Unterricht oder zu Projekttagen ein!
8. Greifen Sie Lesben- und Schwulenthemmen im Unterricht auf, indem Sie über diese Themen diskutieren, wenn sie sich aus speziellen Anlässen ergeben!
9. Nehmen Sie Fragen der sexuellen Orientierung und verschiedener Lebensformen als Unterrichtsthemen auf, Anknüpfungspunkte ergeben sich in verschiedenen Fächern (Deutsch, Sozialkunde, Religion, Biologie, Fremdsprachen)!
10. Informieren Sie sich über Lesben und Schwule, die Bedeutendes geleistet haben! Gehen Sie auf deren sexuelle Orientierung ein, soweit diese für ihr Schaffen von Belang ist (z.B. ist von James Baldwin, Gertrude Stein und vielen anderen bekannt, dass sie homosexuell waren; dennoch lassen die meisten Lehrkräfte diesen Aspekt ihres Lebens unerwähnt)!
11. Sorgen Sie dafür, dass in der Schulbibliothek Sachbücher und Romane über Homosexualität, Coming-Out, (berühmte) Lesben und Schwulen vorhanden sind, und dass sie allen Schülerinnen und Schülern zugänglich sind!
12. Nehmen Sie Texte, die sich mit Lesben und Schwulen auseinandersetzen, in die Listen von Pflicht- und empfohlener Lektüre auf! Nehmen Sie Schwulen- und Lesbenfragen in eine Liste möglicher Themen für schriftliche Arbeiten oder Referate für die Klasse auf!
13. Signalisieren Sie Ihre offene und akzeptierende Haltung gegenüber Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen, damit Sie ggf. auch für Jugendliche im Coming-out eine Vertrauensperson sein können!
14. Achten Sie darauf, dass Sie Lesbisch- und Schwulsein nicht nur als Problem, sondern als eine Lebensform neben vielen anderen gleichbedeutend darstellen!
15. Informieren Sie sich über die Neufassung der Allgemeinen Hinweise zur Sexualerziehung, Berlin 2001, und setzen Sie diese an Ihrer Schule in die Praxis um!

I. Outing wider Willen

Das Foto – oder wie Schülerinnen manchmal zum ungewollten Coming-out „verhelfen“

Eine Lehrerin an einem Gymnasium im ländlichen Einzugsgebiet einer Großstadt beteiligt sich aktiv an Lesbenprojekten der Großstadt. Dadurch erscheint ihr Name in verschiedenen Veröffentlichungen, u.a. im Internet, wo Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschüler ihren Namen im Kontext lesbisch-schwuler Zusammenhänge entdecken.

Ein halbes Jahr später: Ein ganz normaler Schulmorgen. Diese Lehrerin, die an der Schule nicht out ist, ist auch Klassenlehrerin einer 8. Klasse, betritt das Klassenzimmer und bemerkt, dass an der Pinnwand neue Fotos hängen. Erst im Laufe der Stunde sieht sie, dass sich dabei ein Schnappschuss von ihr selbst vom Schulandheim befindet, unter dem in dicken schwarzen Lettern „Lesbe“ geschrieben steht. Auf die Frage, wer das Bild aufgehängt habe, reagiert die Klasse nicht. Die Lehrerin, die sich dadurch angegriffen fühlt, fordert die Verantwortlichen auf, sich bei ihr zu melden. Sie bietet der Klasse auch ein Gespräch an. Es vergehen einige Wochen, in denen die Klasse schweigt. Die Unterrichtsatmosphäre ist eisig. Die Lehrerin bekommt mehrfach Telefonanrufe, bei denen sich die Anrufer nicht melden.

Die Lehrerin informiert eine Personalrätin über den Vorfall. Der Fall wird in Abwesenheit der Lehrerin im Personalrat besprochen. Ein Lösungsvorschlag des Personalrates ist, dass sich die Lehrerin vor der Gesamtlehrerkonferenz outet.

Ein paar Wochen später wird eine Klassenkonferenz aller in der Klasse unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrer wegen Mobbing in der

Klasse einberufen. Es stellt sich heraus, dass dieselben Schülerinnen, die das Foto der Klassenlehrerin aufgehängt hatten, auch Mitschülerinnen gemobbt haben. Die Telefonanrufe stammten von zwei Schülerinnen aus der Klasse, von denen eine das besagte Foto gemacht hatte. In der Klassenkonferenz outet sich die Klassenlehrerin. Das Klassenkollegium zeigt keine Reaktion auf das Outing.

Auf Beschluss der Klassenkonferenz werden zwei Schülerinnen der Klasse in je eine andere Klasse „zwangsversetzt“. Zwei Schülerinnen wird die „Zwangsversetzung“ in eine andere Klasse angedroht. Ein Elternteil beschwert sich über diese Maßnahme bei der Elternbeiratsvorsitzenden: „Meine Tochter muss in eine andere Klasse gehen, weil Frau X lesbisch ist.“ Diesen Vorwurf gibt die Elternbeiratsvorsitzende der Direktorin weiter, die sich hinter die Kollegin stellt und nicht von der Entscheidung der „Zwangsversetzung“ abrückt.

Der Vater einer betroffenen Schülerin schreibt einen Beschwerdebrief an die Klassenlehrerin, in dem er diese für das Fehlverhalten der Schülerinnen verantwortlich macht. Die Lehrerin weist die Vorwürfe zurück. Die Schulleitung unterstützt in einem Brief an die Eltern den Standpunkt der Lehrerin.

Beim nächsten Elternabend spricht die Klassenlehrerin die Vorfälle an und outet sich vor den Eltern. Ein Elternteil greift die Lehrerin an und behauptet, sie hätte pädagogisch versagt und hätte auch als Lesbe an der Schule nichts verloren. Die Angriffe sind so massiv, dass sich fast alle anderen Elternteile hinter die Lehrerin stellen und sie verteidigen. Besonders die Eltern nicht-deutscher Herkunft weisen auf das Recht, anders sein zu dürfen, hin.

Die Lehrerin bespricht mit der Klasse die Mobbing Vorfälle gegen die Schülerinnen in einer Stunde mit Hilfe der schulpyschologischen Beratungsstelle. In diesem Rahmen taucht die Frage offen auf: „Ja, sind Sie nun lesbisch oder nicht?“ In der nächsten Unterrichtsstunde outet sich die Lehrerin vor der Klasse und gibt den

Jugendlichen die Möglichkeit, Fragen zu stellen, was die Jugendlichen auch mit Neugier und Interesse tun. Das Verhältnis der Klasse zur Lehrerin normalisiert sich wieder.

Kommentar

An diesem umfassenden Fallbeispiel ist zu sehen, dass bei Diskriminierungsfällen oft alle am Schulleben beteiligten Personen und Instanzen involviert werden: Schülerinnen und Schüler, Kollegium (Klassenkonferenz, evtl. auch Gesamtlehrerkonferenz), Personalrat, Schulleitung und Eltern. Manchmal geht ein Fall auch über den Rahmen der Schule selbst hinaus; – die Schulaufsicht wird von einer der beteiligten Parteien zu Rate gezogen. Es liegt nur zum Teil in der Macht der lesbischen Lehrerin (oder des schwulen Lehrers) zu entscheiden, wer einbezogen wird und wer nicht.

Die rechtlichen Grundlagen, die durch diesen Fall berührt werden, sind vielfältig: Im Beamtenrecht wird vorgeschrieben, dass der Dienstherr eine „Fürsorgepflicht“ gegenüber den Beamtinnen und Beamten hat, die hier durch die Schulleitung erfüllt wird. Das Schulrecht legt die Kompetenzen verschiedener Gremien (Gesamtlehrerkonferenz, Klassenkonferenz, Personalrat) fest. Es gibt auch den Rahmen für „Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen“ vor, d. h. gibt der Schulleitung und dem Kollegium (hier der Klassenkonferenz) Maßnahmen vor, die zu ergreifen sind, wenn sich Schülerinnen oder Schüler Fehlverhalten.

Genauso vielfältig sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für lesbische Lehrerinnen, schwule Lehrer und Trans-Lehrkräfte, wenn sie diskriminiert werden. Sowohl einzelne Mitglieder des Kollegiums, als auch der örtliche Personalrat, der Hauptpersonalrat oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können um Unterstützung gebeten werden. Eine Lehrerin oder ein Lehrer kann ebenso die Dienstvorgesetzten, d. h. die Schulleitung oder die Schulaufsicht, auffordern, ihrer Fürsorge-

pflicht nachzukommen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann eingeschaltet werden. Für Beschäftigte in Berlin, Brandenburg und Hamburg gibt es Landesantidiskriminierungsstellen. In jeder Verwaltung soll eine Beschwerdestelle eingerichtet werden (§ 13 Abs. 1 i. V. mit § 12 Abs. 5 AGG). Auch die Rechtschutzstellen der GEW helfen weiter, so wie die Arbeitskreise von Lesben und Schwulen in der GEW auf Bundes- und auf Landesebene.



2. Stand der rechtlichen Gleichstellung

2.1 Anti-Diskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union

Das europäische Recht setzt auch den Rahmen für gewerkschaftliche Arbeit für die Vielfalt menschlicher Lebensgestaltung und gegen die Diskriminierung von Lesben und Schwulen als Beschäftigte im Bildungswesen und als Mitglieder der Gesellschaft. Seit dem Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 ist die Verankerung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung – neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf die Beschäftigung – als Möglichkeit der Rechtssetzung in der EU eröffnet. So sieht Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (vormals Artikel 13 EGV (Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft) folgende Regelung zu Maßnahmen gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung vor: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Union übertragenen Zuständigkeiten in einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechtes, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Aufgrund dieser Ermächtigung hat der Rat am 27.11.2000 die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen. Sie verbietet jegliche Diskriminierung u.a. wegen der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs fallen unter diese Begriffe auch die Dienstverhältnisse der deutschen Beamten.

2.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dessen Bedeutung für den Bildungsbereich

Sehr spät, eigentlich viel zu spät ist es endlich am 14.08.2006 in Kraft getreten, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Viele politische Widerstände haben dazu geführt, dass es immer wieder verzögert und vor allem auch immer weiter verschlechtert wurde. Jetzt kommt es darauf an, dieses – durchaus verbesserungsbedürftige – Gesetz mit Leben zu erfüllen.

Im Folgenden soll der Inhalt der wesentlichen Vorschriften dargestellt werden:

Das wesentliche Ziel des AGG ist ein berufliches und gesellschaftliches Leben ohne Diskriminierung und frei von Vorurteilen. Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert oder beseitigt werden. Mit dem AGG wird nicht nur ein die genannten Merkmale umfassendes Diskriminierungsverbot aufgestellt, sondern es soll dieses Verbot wirklich durchgesetzt werden können. Es geht nicht nur um Folgenbeseitigung, sondern vor allem auch um Verhinderung von Benachteiligung. Prävention ist deshalb die programmatische Zielsetzung des AGG. In der amtlichen Begründung wird darauf hingewiesen, dass alle gesellschaftlichen Kräfte aufgerufen sind, möglicherweise unter Aufgabe eigener Privilegien an einem gleichberechtigten Miteinander mitzuwirken, das sich an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiert, um so einem Klima von Zurücksetzung, Aggression und Gewalt bereits im Ansatz zu begegnen.

Die sachlichen Anwendungsbereiche des AGG sind

- der Zugang zur Erwerbstätigkeit, also Einstellungsbedingungen und beruflicher Aufstieg,
- die Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts, allerdings ohne den Kündigungsschutz (was wohl nicht EU-rechtskonform ist und zusätzlich im Widerspruch zum Wortlaut „Entlassungsbedingungen“ im AGG steht),
- die Berufsberatung und Berufsbildung,
- die Arbeitgeber und Gewerkschaften,
- der Sozialschutz,
- die soziale Vergünstigungen,
- die Bildung,
- der Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Im AGG werden die **Formen der Benachteiligungen** definiert und zwar die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, die Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung zur Benachteiligung. So genannte positive Maßnahmen, d. h. gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen durch den Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien oder von Akteuren im Betrieb oder in der Dienststelle, sind weiterhin möglich wie z.B. Frauenförderung. Dabei geht es darum, die bestehenden faktischen Ungleichheiten in der sozialen Wirklichkeit zu beseitigen oder zu verhindern. Maßnahmen zur Behebung bestehender Nachteile sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Nachteile sind also zulässig, solange die Maßnahmen nach objektivem Maßstab geeignet und angemessen sind.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen der angenommenen Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Damit ist auch eine hypothetische Benachteiligung durch das AGG untersagt („erfahren würde“). Es kommt also nicht darauf an, dass eine konkrete Vergleichsperson vorhanden ist, die besser behandelt wird. Z.B. kann hier ein von Benachteiligung Betroffener das bisherige Verhalten des Arbeitgebers in vergleichbaren Situationen in der Vergangenheit oder die bestehende Belegschaftsstruktur als Indiz heranziehen. Eine unmittelbare Benachteiligung wären betriebliche Regelungen oder eine übliche Praxis, nach der z.B. Schwangere regelmäßig nicht eingestellt werden. In einem solchen Fall würden Männer eine bessere Behandlung erfahren als Frauen in einer vergleichbaren Situation.

Mit der Einbeziehung des **Merkmals „Geschlecht“** sollen vor allem Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen verhindert werden.

Erfasst werden aber auch eine Benachteiligung von Intersexuellen (Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können) und Transsexuellen (Menschen, die durch einen operativen Eingriff ihre Geschlechtsmerkmale geändert haben).

Mit dem Begriff der **„sexuellen Identität“** schließt sich der Gesetzgeber der bereits zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie in § 75 Betriebsverfassungsgesetz erfolgten Wortwahl an. Der Begriff ist von seiner Bedeutung her iden-

tisch mit dem der „sexuellen Ausrichtung“, der in der Richtlinie verwandt wird und sich auf die homosexuelle, heterosexuelle oder bisexuelle Orientierung eines Menschen bezieht. Von dem Begriff der sexuellen Identität werden besondere Neigungen oder Sexualpraktiken nicht erfasst.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine mittelbare Diskriminierung liegt z.B. dann vor, wenn unterhältig beschäftigte Teilzeitkräfte von der betrieblichen Altersvorsorge ausgeschlossen werden. Wenn die Gruppe der unterhältig Teilzeitbeschäftigten hauptsächlich Frauen sind, handelt es sich hier um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Zur Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung ist also die Bildung von Vergleichsgruppen erforderlich. Durch eine Indizienkontrolle kann nun gerichtlich eine mittelbare Benachteiligung geprüft werden.

Eine Ungleichbehandlung kann jedoch durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden, wenn die eingesetzten Mittel erforderlich und angemessen sind. So ist z.B. – entsprechend einer EuGH Entscheidung aus dem Jahr 1990 – die Verlängerung der Kündigungsfristen bei langjähriger Betriebszugehörigkeit zulässig, auch wenn mehr Männer eine höhere Betriebszugehörigkeit haben als Frauen.

Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltenweisen, die mit einem o.g. Merkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der

betreffenden Person verletzt wird, und wenn ein von Einschüchterungen Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Die Belästigung muss also eine Würdeverletzung verursachen. Sie liegt dann vor, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Es ist kein Vorsatz des Belästigenden erforderlich, sondern die Wirkung auf die oder den von Diskriminierung Betroffenen ist entscheidend. Der Begriff der Belästigung hat viel Ähnlichkeit mit dem des Mobbing.

Die **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Diese Definition geht über die bisher im Beschäftigtenschutzgesetz enthaltene Definition hinaus (Das Beschäftigtenschutzgesetz ist mit Inkrafttreten des AGG aufgehoben worden), da die Wirkung der Handlung entscheidend ist und nicht die Absicht oder der Vorsatz des Belästigenden. Schon eine einmalige Handlung erfüllt den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Nach der amtlichen Begründung scheiden jedoch geringfügige Eingriffe als sexuelle Belästigungen aus.

Auch die **Anweisung zu einer Benachteiligung** erfüllt den Tatbestand einer Benachteiligung. Entsprechend der Gesetzesbegründung

ist es nicht erforderlich, dass sich der Anweisende der Verbotswidrigkeit der Handlung bewusst ist oder die angewiesene Person die Handlung auch tatsächlich ausführt. Allerdings muss die Anweisung selbst vorsätzlich erfolgen.

Für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gilt eine Sonderregelung:

Die Definitionen für den Begriff Benachteiligung bringen einen wesentlichen Rechtsfortschritt. Eine mittelbare Benachteiligung liegt schon bei einer möglichen Benachteiligung vor und zur Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung reichen sachliche Gründe allein nicht aus, sie müssen auch verhältnismäßig sein. Bei Belästigungen stellen die Definitionen nicht (subjektiv) auf die Absicht, sondern (objektiv) auf die erzielte Wirkung ab.

Im arbeitsrechtlichen Teil wird der **Grundsatz des Verbots der Benachteiligung** festgehalten „Betroffene dürfen wegen der Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligt werden“. Selbst bei einer Aussage, die sich unzutreffenderweise auf ein Diskriminierungsmerkmal bezieht z.B. der sexuellen Identität oder der Rasse, ist verboten. Bestehende Regelungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.

Das AGG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Bewerberinnen und Bewerber sowie Ausgeschiedenen, Beschäftigte in der Berufsausbildung sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Interessant ist, dass auch Organmitglieder zum persönlichen Anwendungsbereich des AGG gehören, z.B. Vorstandsmitglieder.

„Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder ...“. Nach der amtlichen Begründung zum AGG soll die Einschränkung für Beamtinnen und Beamte insbesondere für das Leistungsverweigerungsrecht Auswirkungen haben. Dieses soll nicht gelten wegen der sachgerechten und kontinuierlichen Erfüllung öffentlicher Aufgaben mit Blick auf die Gemeinwohlverpflichtung. Entsprechend müssen die jeweiligen konkreten Umstände in jedem einzelnen Fall berücksichtigt werden.

Diese Einschränkungen stehen jedoch mit den Vorgaben der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien nicht in Einklang. Allerdings gelten die dem AGG zugrunde liegenden EG-Richtlinien nicht nur gegenüber den Mitgliedsstaaten der EU und zwar gegenüber dem Staat als Gesetzgeber, sondern auch für die Beschäftigten direkt gegenüber dem Staat als Arbeitgeber. Somit können sich alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten einschließlich der Beamtinnen und Beamten, da das EU-Recht diese auch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifiziert, direkt auf die hinlänglich klar formulierten Vorgaben der Richtlinie berufen.

Ausnahmen vom Verbot der Benachteiligung wegen eines der o. g. Merkmale sind zulässig, wenn dieses Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Die Art der auszuübenden Tätigkeit kann im

konkreten Einzelfall tatsächlich z.B. ein bestimmtes Geschlecht voraussetzen und damit die Benachteiligung des anderen Geschlechts rechtfertigen, z.B. wenn eine Frau als Modell für Damenmode beschäftigt wird. Das Arbeitsgericht München entschied zum Beispiel, dass das weibliche Geschlecht Voraussetzung für die Position der Geschäftsführerin eines Frauenverbandes ist. Jedoch hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass das weibliche Geschlecht für die Position einer Gleichstellungsbeauftragten kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung ist. Ebenso entschied es, dass die bloße Kundenerwartung im Hinblick auf ein Geschlecht kein Rechtfertigungsgrund ist.

Das generelle Verbot einer unterschiedlichen Behandlung wegen der **Religion oder Weltanschauung** wird zu Gunsten von Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften oder Weltanschauungsvereinigungen durchbrochen. Dies wird auch als Kirchenklausel oder Kirchenprivileg bezeichnet. Die weitgehende Regelung im AGG ist möglicherweise europarechtswidrig.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des **Alters** ist dann zulässig, wenn die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. In der Gesetzesbegründung wird auf die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt und die berufliche Bildung hingewiesen. Dies kann z.B. Auswirkungen haben auf Altersgrenzen beim Zugang zur Beschäftigung oder mit der Beschäftigung verbundener Vorteile. Z.B. ist eine tarifvertragliche Regelung zulässig, in der die Vergütung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt (nicht bei bloßem Bezug auf das Lebensalter). Auch soll im Einzelfall ein Höchstalter für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen an einen bestimmten Ar-

beitsplatz oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand festzulegen gerechtfertigt sein entsprechend einer nicht abschließenden Beispielsliste im AGG.

Für die Arbeitgeber hat das AGG verschiedene Organisationspflichten zur Folge.

In Stellenausschreibungen darf er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Er wird ausdrücklich verpflichtet, erforderliche Maßnahmen und hier auch insbesondere vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu organisieren. Insbesondere kann er seine Pflicht durch Schulungsmaßnahmen nachkommen, die jedoch unterschiedlich sein können, je nach Größe und Situation des Betriebs oder der Dienststelle. Er hat die Pflicht, dieses Gesetz bekannt zu machen sowie eine zuständige Stelle zu benennen, die Beschwerden von Beschäftigten wegen Diskriminierung entgegen nimmt. Des Weiteren muss er Maßnahmen gegen Beschäftigte einleiten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die erforderlich und angemessen sind, um die Benachteiligung zu unterbinden. Dabei kann der Arbeitgeber zu Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder sogar Kündigung greifen.

Die **Rechte der Beschäftigten** umfassen zunächst ein Beschwerderecht. Diese Beschwerde ist vom Arbeitgeber zu prüfen und das Ergebnis muss der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitgeteilt werden. Bei Belästigung und sexueller Belästigung haben Beschäftigte weiter ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich

ungeeignete Maßnahmen ergreift. Beschäftigte können schließlich Entschädigung und Schadensersatz einklagen. Sie dürfen auch nicht benachteiligt werden, wenn sie Rechte aus dem AGG in Anspruch genommen haben. Dies gilt auch – was für die Praxis besonders wichtig ist – im Fall von Zeuginnen oder Zeugen (Maßregelungsverbot).

Die Pflichten und Rechte von Arbeitgebern und Beschäftigten werden ergänzt durch **Vorschriften, die die kollektive Dimension betreffen**. Das AGG fordert die Tarifvertragsparteien und die Vertretungen der Beschäftigten auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Besonders wichtig ist hier das **Klagerecht für Betriebsräte oder im Betrieb vertretene Gewerkschaften**. Es besteht nun das Recht, bei einem groben Verstoß gegen die Vorschriften des AGG beim Arbeitsgericht **auf Unterlassung zu klagen**. Dies gilt nur in der privaten Wirtschaft und in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Mit diesem Klagerecht haben Betriebsräte und im Betrieb vertretene Gewerkschaften die Möglichkeit, gegen eine rechtswidrige Praxis oder Regelungen kollektiv vorzugehen. Nicht die betroffenen Beschäftigten müssen gegenüber ihrem Arbeitgeber die allgemeine Forderung nach Gleichbehandlung erheben. Deshalb geht es auch hier nicht um die Durchsetzung individueller Ansprüche eines von Diskriminierung Betroffenen auf Schadensersatz oder Entschädigung. Dieses Instrument der Unterlassungsklage ist ein kleiner Ersatz für die nicht gewährte Verbandsklage durch das AGG, denn von Diskriminierung betroffene Beschäftigte können realistischweise kaum in einem bestehenden

Arbeitsverhältnis gegen ihren eigenen Chef klagen. Genau deshalb ist diese rechtliche Möglichkeit eines kollektiven Vorgehens so wichtig für die Schaffung eines diskriminierungsfreien Umgangs in der Arbeitswelt. Im Bereich des Personalvertretungsrechts ist diese Möglichkeit nicht geschaffen worden. Dies ist darin begründet, dass das Betriebsverfassungsgesetz bereits vor in Kraft treten des AGG eine Regelung enthielt, die den Betriebsrat berechtigt, drohende oder bereits erfolgte grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtliche Pflichten im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren klären zu lassen. Eine solche Regelung fehlt im Personalvertretungsrecht als möglicher Bezugspunkt für das AGG. Dies ist nicht nur eine eigentlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung, sondern ein großes Manko zur effektiven Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung.

In Abschnitt 3 des AGG wird auf das **zivilrechtliche Benachteiligungsverbot** eingegangen. Dies gilt nicht für das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung. Für die Diskriminierungsgründe Rasse und ethnische Herkunft gilt das Benachteiligungsverbot für alle zivilrechtlichen Geschäfte. Für die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Religion, Alter und sexuelle Identität gilt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot nur für Massengeschäfte und Privatversicherungen. Massengeschäfte sind z.B. Vermietungen, die Wohnungsbaugesellschaften anbieten, jedoch nicht Vermietungen durch Privatpersonen. Ausnahmen vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot ergeben sich, wenn die Intimsphäre geschützt und Religionsfreiheit gewährleistet werden sollen. Speziell bei Versicherungen soll es dann keine Unisextarife geben, wenn relevante und genaue versicherungsmathematische statistische Daten eine unterschiedliche Be-

handlung wegen des Geschlechts rechtfertigen. Jedoch sind Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft auf keinen Fall für unterschiedliche Prämien oder Leistungen heranzuziehen. Der EuGH hat die Ausnahmeregelung für Versicherungen in Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ab dem 21.12.2012 für unwirksam erklärt. Deshalb ist die entsprechende Öffnungsklausel im AGG ab diesem Zeitpunkt wohl nicht mehr zu rechtfertigen.

Der **Rechtsschutz** wurde durch das AGG nicht wesentlich verbessert. Grundsätzlich kann eine von Benachteiligung Betroffene oder ein Betroffener auf Unterlassung klagen. Ein Anspruch auf Entschädigung in Geld oder auf Schadensersatz muss sie oder er jedoch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen und innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten einklagen (gerichtlich geltend machen). Wenn es um die Beweislast ging, mussten Beschäftigte seither bei vermuteter Benachteiligung Tatsachen „glaubhaft“ machen. Nun müssen die Betroffenen Indizien darlegen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Kann sie oder er diese (Hilfs-)Tatsachen beweisen und so das Gericht davon überzeugen, dass eine Benachteiligung vorliegt, kehrt sich die Beweislast um. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Die Vermutungstatsachen können sich z.B. aus diskriminierenden Stellenanzeigen ergeben oder daraus, dass die Schwerbehindertenvertretung über die eingegangene Bewerbung eines schwer behinderten Menschen nicht rechtzeitig informiert und entsprechend beteiligt wurde.

Den Antidiskriminierungsverbänden und somit auch den Gewerkschaften wurde kein eigenes Klagerecht (Verbandsklagerecht) eingeräumt. Sie erhalten allerdings eine Unterstützungsfunktion für von Diskriminierung Betroffenen.

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet worden. Sie hat die Aufgabe, von Benachteiligung Betroffene individuell durch Informationen über ihre Rechte und das rechtliche Vorgehen zu unterstützen. Sie kann außerdem Beratung durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Einigung zwischen den Betroffenen anstreben. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat daneben eine allgemeine politische Funktion, in dem sie Öffentlichkeitsarbeit leistet, Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen organisiert und wissenschaftliche Untersuchungen dazu durchführt. Sie nimmt ihre Aufgaben auf unabhängige Weise wahr. Dem Deutschen Bundestag legt sie alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen vor und gibt Empfehlung zu deren Beseitigung und Vermeidung. Der erste inzwischen veröffentlichte Bericht befasst sich mit dem Problem der Mehrfachdiskriminierung. Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen wird ein Beirat eingerichtet und der Stelle beigeordnet. Die Antidiskriminierungsstelle soll Nichtregierungsorganisationen in ihre Arbeit mit einbeziehen. Positiv ist, dass der horizontale Ansatz gewählt wurde, d. h. alle Diskriminierungsmerkmale sind von den Aufgaben der ADS umfasst. Hier geht das AGG über die Vorgaben der EG-Richtlinien hinaus. Dies hat sich allerdings bereits in anderen europäischen Ländern bewährt. Die ADS sollte ausgebaut werden, da ihr ein Unterbau in den

Bundesländern sowie ein eigenes Klagerecht fehlen. Auch die direkte Beteiligung der Sozialpartner ist nicht gegeben, obwohl das AGG vor allem ein diskriminierungsfreies Berufsleben bewirken soll.

Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen beseitigen oder sich gar einzeln dagegen zu wehren, ist nicht so einfach. Das AGG bietet einen wichtigen – verbesserungsbedürftigen – Ansatz, um ein tolerantes Zusammenleben in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft durchsetzen zu können. Die Definitionen der verschiedenen Formen von Diskriminierung sind dabei hilfreich sowie das Klagerecht von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Was ist zu tun?

Die Themen ‚Schutz vor Benachteiligungen und Beseitigung ihrer Folgen‘ sowie ‚Vielfalt durch diskriminierungsfreie personalpolitische Verfahren und Praktiken in die Organisationskultur integrieren‘ sollten in Betriebs- und Personalversammlungen sowie auch in Frauenversammlungen thematisiert werden. Auch die Dokumentation von Diskriminierungsfällen und diskriminierenden Strukturen ist eine wichtige Aufgabe für Personal- und Betriebsräte, und besonders auch eine neue Aufgabe für die GEW. Eine aktuelle zentrale gewerkschaftspolitische Aufgabe ist hier die Gestaltung diskriminierungsfreier Tarifverträge und insbesondere auch Entgeltordnungen nach dem Prinzip gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Auch können mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz in guter Vorbereitung und Abstimmung in jedem einzelnen Fall Gerichtsverfahren ge-

gen alle Formen der Diskriminierung im öffentlichen Dienst ins Auge gefasst werden, insbesondere weil für den öffentlichen Bereich die EG-Gleichbehandlungsrichtlinien unmittelbar gelten. Bei der Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen im Arbeitsleben ist jedoch einerseits Sensibilität, aber andererseits auch Durchsetzungskraft gefragt.

Auch von Arbeitgeberseite gibt es seit ca. fünf Jahren Initiativen zum Abbau von beruflicher und gesellschaftlicher Diskriminierung. Der „Völklinger Kreis“ hat im Oktober 2011 eine empirische Studie „Diversity Management in Deutschland 2011“ veröffentlicht und zeichnet darin ein facettenhaftes Bild der aktuellen Praxis des Deutschen Diversity Management, vor allem im Umgang mit der Kerndimension sexuelle Orientierung. Aber auch der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber implementiert in vielen Städten Deutschlands wirksame Diversity-Strategien durch die Verwaltung. In diesem Zusammenhang wird neben dem mittlerweile bekannten Gender-Mainstreaming nun vermehrt auch von Diversity-Mainstreaming gesprochen. Mittlerweile haben insgesamt 1.100 Betriebe, Verwaltungen und Verbände die „Charta der Vielfalt“⁸ unterzeichnet, die im Dezember 2011 fünf Jahr besteht. Es gilt, diese Entwicklung weiter zu beobachten und zu unterstützen.



8 <http://www.charta-der-vielfalt.de/>

Bedeutung des AGG für den Bildungsbereich

Bislang gibt es im Zusammenhang mit Recht gegen Diskriminierung vielfach Diskussionen über Gleichstellungsfragen im Arbeitsleben oder in der Politik, aber noch wenig Auseinandersetzung mit Diskriminierungsfragen im Bildungsbereich. Prof. Dr. Susanne Baer von der Humboldt-Universität Berlin hat im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle des Landes Berlin dazu ein Gutachten erstellt: „Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht“⁹.

Baer stellt fest, dass es keine repräsentative empirische Forschung zu allen Formen der Diskriminierung im Bildungsbereich gebe, seitens der Politik aber auf bestimmte Problemlagen eindringlich hingewiesen worden sei. So habe die Europäische Kommission im Jahr 2006 einen Bericht über die Diskriminierung junger Frauen und Mädchen in der Bildung vorgelegt.¹⁰ Daneben stehen insbesondere menschenrechtliche Initiativen und zahlreiche Aussagen zur Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes von Schülerinnen und Schülern.

Baer beschreibt, dass die Verfassung, die Menschenrechte und das Europäische Recht ebenso wie die Grundsätze des Berliner Schulrechts effektiven Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich forderten. Sie stellt mit Verweis auf die Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen in der schulischen Praxis fest, dass die

Regeln nicht ausreichen, um wirksamen Schutz von Lernenden und Lehrenden vor Ungleichbehandlungen zu gewährleisten. Sie legt dar, dass es im Lichte des Gleichstellungsrechts sinnvoll und auch juristisch angezeigt sei, klare Regeln zu finden und z.B. das Verbot von und den Umgang mit Diskriminierung zentral im Schulgesetz zu verankern.

Bei der Gestaltung von Schulgesetzen gehe es um:

- eine Möglichkeit zur effektiven und angstfreien Beschwerde für Menschen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen, z.B. auch durch die Einrichtung unabhängiger Stellen in den Schulen,
- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden,
- ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden,
- eine Regelung zur Umkehr der Beweislast, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt,
- Regeln für die Bekanntgabe der Rechte gegen Diskriminierung und für entsprechende Qualifizierungen der Verantwortlichen sowohl als Lehrkräfte wie als Aufsichtsführende oder Leitungspersonen.

Handlungsbedarf sieht Baer nicht nur in Regeln. Schulen, die aktiv gegen Diskriminierung angehen wollten, bräuchten für ein besseres Miteinander auch anderweitig deutliche Unterstützung, z.B. durch Schulcoaching. Hier könnten Landesprogramme zur finanziellen oder personellen Ausstattung dieser Schulen wichtige Zeichen setzen. Entscheidend sei dabei auch,

⁹ Quelle: www.berlin.de/imperia/.../100301_lads_gutachten_bildung_prof._baer.pdf

¹⁰ Bericht und Entwurf einer Entschließung des Europäischen Parlaments zur Diskriminierung junger Frauen und Mädchen in der Bildung (2006/2135(INI)). Siehe Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen, {SEK(2008) 2177}; Grünbuch, Migration & Mobilität: Chancen und Herausforderungen für die EU-Bildungssysteme, {SEK(2008) 2173}



Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) bestimmt:

„Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.“

öffentlich anzuerkennen, dass Diskriminierung in den Schulen ein virulentes Problem darstellt. Erst wenn dieses Problem aus der verschwiegenen, oft tabuisierten Ecke der Ausnahmeerscheinung herausgeholt werde, könne es tatsächlich gelöst werden. Dazu gehöre auch eine Sexualpädagogik der Vielfalt. Der wichtigste Schritt auf dem Weg zu einer nicht ausgrenzenden Bildungskultur ist es laut Baer, das Bewusstsein für Diskriminierungen im Bildungsbereich zu schärfen.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Forschungsvorhaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und von Projekten in Berlin. Die ADS beabsichtigt im Bereich der Bildung ein Projekt „Diskriminierung im Bildungsbereich – unter besonderer Berücksichtigung struktureller Diskriminierungen“ in Auftrag zu geben. In Berlin hat das Abgeordnetenhaus im April 2009 einen Aktionsplan gegen Homophobie beschlossen – die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“. Im Rahmen dieser Initiative werden Wissenschaftler_innen der Humboldt-Universität zu Berlin die Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen untersuchen. Teil des Berliner Aktionsplans ist auch die von der ‚Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung‘ geförderte wissenschaftliche Studie zum Verhältnis der Lesben- und Schwulen-Community zu anderen gesellschaftlichen Teilgruppen.

2.3 Grundgesetz und Landesverfassungen

Die Diskriminierung von Lesben und Schwulen ist immer auch mit dem Sittengesetz gerechtfertigt worden. So hat das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil aus dem Jahre 1957 die Auffassung vertreten, der damalige § 175 Strafgesetzbuch (StGB) verstoße nicht gegen das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, weil die gleichgeschlechtliche Betätigung Erwachsener „eindeutig“ gegen das Sittengesetz verstoße. Zur Begründung hat sich das Bundesverfassungsgericht auf die „beiden großen christlichen Konfessionen“ berufen, „aus deren Lehren große Teile des Volkes die Maßstäbe für ihr sittliches Verhalten entnehmen“.

Das Stigma der Unsittlichkeit fiel erst Mitte der achtziger Jahre. Der Bundesgerichtshof urteilte damals, es könne heute nicht mehr festgestellt werden, dass das Zusammenleben unverheirateter Personen gleichen oder verschiedenen Geschlechts als sittlich anstößig empfunden werde. Das Zusammenleben stehe deshalb als Ausfluss der durch Art. 2 Abs. 1 GG garantierten allgemeinen Handlungsfreiheit unter dem Schutz des Grundgesetzes. Das hat inzwischen auch das Bundesverfassungsgericht anerkannt. Außerdem hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschieden, dass das von der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) garantierte Recht auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 Abs. 1 EMRK) auch das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Menschen schützt und dass deshalb z.B. die Bestrafung von invernünftigen homosexuellen Handlungen zwischen Erwachsenen menschenrechtswidrig ist.

Art. 3 GG lautet:

- „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Nach dem Wortlaut von Art. 3 GG müsste es eigentlich selbstverständlich sein, dass Lesben und Schwule gegenüber Heterosexuellen nicht benachteiligt werden dürfen. Die Juristen halten dem aber entgegen, dass nach Art. 3 GG nur Gleiches gleich behandelt werden muss, und was gleich bzw. ungleich ist, definieren Juristen.

Typisch dafür ist das schon erwähnte Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1957 zur Verfassungsmäßigkeit des früheren § 175 StGB. In dem Verfahren war geltend gemacht worden, die Tatsache, dass nur schwule Männer, nicht aber auch lesbische Frauen bestraft würden, verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu gemeint: „... Nach alledem ist das Differenzierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG im Rahmen der Strafbestimmungen gegen gleichgeschlechtliche Unzucht nicht anwendbar, weil die Eigenart der Frau als weibliches Geschlechtswesen und die Eigenart des Mannes als männli-

ches Geschlechtswesen den Tatbestand so wesentlich und so entscheidend verschieden prägen, dass das vergleichbare Element, die anormale Wendung des Triebes auf das eigene Geschlecht, zurücktritt und lesbische Liebe und männliche Homosexualität im Rechtssinne als nicht vergleichbare Tatbestände erscheinen. Kann das Vergleichspaar männliche und weibliche Homosexualität nicht unter Art. 3 Abs. 2 und 3 GG subsumiert werden, so entfällt damit auch die Anwendbarkeit von Art. 3 Abs. 1; denn auch Art. 3 Abs. 1 GG setzt den Vergleich im wesentlich gleicher Tatbestände voraus, woran es, wie dargelegt, hier fehlt. ...“

Um solchen Interpretationskünsten der Juristen vorzubeugen, verlangen Lesben und Schwule schon seit langem die Aufnahme der „sexuellen Identität“ in den Diskriminierungskatalog des Art. 3 Abs. 3 GG. Im Gegensatz zum relativen Gleichheitssatz des Abs. 1 sind die Benachteiligungsverbote im Abs. 3 rechtlich nicht differenzierungsfähig. Daher ist eine Benachteiligung aus den in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Gründen schlechterdings unzulässig, es sei denn, dass sich aus anderen Grundrechten Einschränkungen ergeben, wie z. B. aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das es den Kirchen erlaubt, Beschäftigte zu entlassen, die im Widerspruch zu kirchlichen Grundsätzen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben (s. unten Kapitel 2.5 Privatschulen in kirchlicher Trägerschaft).

Die Forderung, Art. 3 Abs. 3 GG um das Merkmal der „sexuellen Identität“ zu erweitern, ist bei der Überarbeitung des Grundgesetzes nach der Wiedervereinigung am Widerstand der damaligen Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP gescheitert. Dagegen ist es gelungen, dieses Merkmal in die Landesverfassungen von

Berlin (Art. 10 Abs. 2), Brandenburg (Art. 12 Abs. 2), Bremen (Art. 2 Abs. 2) und Thüringen (Art. 2 Abs. 3) aufzunehmen. Art. 2 Abs. 3 der Landesverfassung von Thüringen lautet: „Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, seiner Sprache, seiner politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.“ Die anderen Bestimmungen lauten ähnlich.

Der Lesben- und Schwulenverband Deutschlands (LSVD) hat eine Unterstützungsaktion zur Ergänzung des Art. 3 Abs. 3 GG initiiert. Die Bundestagsfraktionen der SPD, von Bündnis 90/Die Grünen und der Partei Die Linke haben 2009/2010 jeweils diesbezügliche Gesetzesentwürfe in den Bundestag eingebracht. Die GEW, ver.di und der DGB unterstützen diese Initiative ebenfalls. (s. Anhang, Gewerkschaftliche Positionen)

Art. 6 Abs. 1 GG bestimmt:

„Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz des Staates.“

Anlässlich der Überarbeitung des Grundgesetzes nach der Wiedervereinigung ist versucht worden, Art. 6 GG so zu erweitern, dass auch sonstige Lebensgemeinschaften von ihm umfasst werden. Das ist ebenso am Widerstand der damaligen Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP gescheitert. Dagegen ist es gelungen, in die Landesverfassungen von Berlin und Brandenburg entsprechende Bestimmungen aufzunehmen. Sie lauten: „Andere auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaften haben Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung.“ (Art. 12 Abs. 2 der Berliner Landesverfassung) bzw. „Die Schutzbedürftigkeit anderer, auf Dauer angelegter Lebensgemeinschaften wird anerkannt.“ (Art. 26 Abs. 2 der brandenburgischen Landesverfassung)

Die zitierten Schutzvorschriften der Landesverfassungen haben aber in der Praxis wenig Bedeutung, weil Bundesrecht Landesrecht „bricht“, das heißt, die Bundesgesetze wie z.B. Steuergesetze und Rechtsverordnungen des Bundes gehen den Landesverfassungen vor. Andererseits kann man sich gegenüber den Behörden der betreffenden Bundesländer durchaus auf die Landesverfassungen berufen, soweit es um die Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsanweisungen dieser Länder geht.

2.4 Recht im öffentlichen Dienst (Beamte und Angestellte)

„Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben das ihnen übertragene Amt uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen. Ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert.“

So lautet § 61 Bundesbeamtengesetz (BBG) Abs. 1 (Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten). Neben dem BBG, das für Beamtinnen und Beamten des Bundes gilt, gibt es das Beamtenstatusgesetz (BeamStG) für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Gemeinden. Dort findet sich eine vergleichbare Formulierung zu Aufgaben und Verhalten. Des Weiteren gibt es in den 16 Bundesländern Landesbeamtengesetze (LBG).

Im Kommentar zum alten § 54 BBG¹¹ – jetzt § 61 BBG – heißt es dazu: „Der Beamte hat seine Lebensführung nach den geltenden Moralanschauungen auszurichten, also grundsätzlich die Gebote, die sich aus Sitte, Ehre und Anstand ergeben, jedenfalls soweit zu beachten, wie dies die dienstliche Stellung erfordert. Ein Beamter vermag seine Aufgabe, der Gesamtheit zu dienen, nur zu erfüllen, wenn ihm Achtung und Vertrauen entgegengebracht werden. Die allgemeine Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten betrifft nicht nur das Innenverhältnis zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten, sondern in erheblichem Umfang auch das Außenverhältnis zum

Bürger. Der öffentliche Dienst erfordert keine Mustermenschen, aber integre Beamte, auf die sich der Dienstherr verlassen kann, und die in der Öffentlichkeit Achtung und Vertrauen genießen und deshalb als Repräsentanten des Staates akzeptiert werden können.

Die Anerkennung von Individualrechten des Beamten, die gesellschaftliche Entwicklung einschließlich des Verhältnisses zwischen Bürger und Staat geben keine Veranlassung, die allgemeinen Verhaltenspflichten des Beamten als solche in Frage zu stellen, dagegen unterliegt die Einschätzung, welche Verhaltensweisen in Bezug auf den Beruf als achtungs- und vertrauensschädigend gewertet werden, einer zeitbezogenen Entwicklung.“

Hier wird deutlich, dass die Erwartungshaltung des Dienstherrn seiner Beamtenschaft gegenüber im Fluss ist und die Entwicklung des gesellschaftlichen Bewusstseinswandel der Bevölkerung gegenüber Lesben und Schwulen berücksichtigt werden muss.

Auch die Tatsache, dass es nunmehr das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft und das AGG gibt, entzieht jeder Art von Diskriminierung durch den Dienstherrn den Boden. (s. Kapitel 3. Rechtssituation bei Verpartnerung).

Auch § 9 Beamtenstatusgesetz (Kriterien der Ernennung) schützt vor Diskriminierung. Dieser lautet:

„Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.“

¹¹ Beamtenrecht des Bundes und der Länder, Gesamtkommentar des Öffentlichen Dienstrechts (GKÖD) Bd. 1:BR Lfg. 8/01, K § 54

Das war in den 1960er und 1970er Jahren noch anders: Bis 1969 war in der Bundesrepublik männliche Homosexualität gem. § 175 StGB ein Straftatbestand. Schwule Lehrer konnten nach der Rechtsprechung des Bundesdisziplinargerichts aus dem Dienst entlassen werden. Homosexuelle Betätigung außerhalb des Dienstes wurde immer als ein Dienstvergehen gewertet und streng geahndet: bei Rückfall oder dienstlichem Bezug Entfernung aus dem Dienst oder Degradierung.¹²

Ein weiterer Aspekt in der Kommentierung des Beamtenrechts ist dem weiten Feld des sittlichen Verhaltens gewidmet. „Nicht alles, was früher einmal als anstößig empfunden wurde und z.T. auch strafrechtlich sanktioniert war, wird heute noch als ansehens- und vertrauensschädigend eingestuft. Der Wandel in der Einstellung der Öffentlichkeit zu Fragen des sittlichen Verhaltens bewirkte, dass auch dem Beamten wie jedem Bürger ein gewisser sexueller Freiraum zugebilligt wird, der seiner Intimsphäre zugeordnet wird. Ein Versagen als Fehlverhalten auf sittlichem Gebiet wird primär der persönlichen Intimsphäre und nicht der dienstlichen Stellung zugeordnet.“

Die dienstliche Sphäre wird grundsätzlich erst tangiert, wenn das sittliche Verhalten die Grenzen der eigenen Intimsphäre überschreitet und in nicht unerheblicher Weise in die geschützte Intimsphäre eines anderen eingreift.

Das Sexualverhalten von Beamtinnen und Beamten außerhalb des Dienstes fällt grundsätzlich in seine persönliche Intimsphäre, die keiner

dienstrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Würdigung zugänglich ist, solange nicht gegen strafrechtliche Schutzbestimmungen wie z.B. § 174 StGB verstoßen wird oder ein unmittelbarer Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht.

Für das sittliche Verhalten im privaten Umfeld werden heute an Beamtinnen und Beamten im Allgemeinen keine weitergehenden Verhaltensgebote aufgestellt als für einen Durchschnittsbürger. Dies gilt gleichermaßen für das Zusammenleben in einem eheähnlichen Verhältnis wie für homosexuelle Beziehungen.¹³

Dies ist auch die Rechtsposition aller Kultusministerien seit über 10 Jahren. Auf Anfrage der GEW gaben sie alle an, dass das Bekanntwerden der Homosexualität einer Lehrkraft kein Anlass für dienstrechtliches Vorgehen sei.¹⁴

Ein Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2009 wird noch deutlicher: „Der Dienstherr hat die Privatsphäre des Beamten zu achten. Dies gilt auch und insbesondere für den höchstpersönlichen Bereich des Sexuallebens. Welche sexuelle Ausrichtung der Beamte hat, welche Formen der Sexualität er bevorzugt, ob er sexuell besonders aktiv ist, welchen Stellenwert er der Sexualität in seinem Leben einräumt, ob er ständig wechselnde und wie viele Sexualpartner er hat, wie er es mit der partnerschaftlichen Treue hält oder ob er seine sexuellen Bedürfnisse bei Prostituierten befriedigt, sagt nichts über die charakterliche Eignung als Beamter aus und ist für das Beamtenverhältnis nur dann von Belang, wenn

¹² BVerwG Urteil vom 13.3.1968 (Heinz Köhler, BDO: Bundesdisziplinarordnung und materielles Disziplinarrecht; Kommentar für die Praxis, Köln 1989)

¹³ GKÖD Bd. 1: BR Lfg. 8/01, K § 54

¹⁴ „Lesben und Schwule in der Schule – respektiert!? ignoriert?!“ Eine Synopse der GEW-Befragung der Kultusministerien, 2002 im Internet: www.gew.de und www.schwulelehrer.de

der Beamte durch seine sexuellen Aktivitäten Strafgesetze verletzt, die öffentliche Ordnung stört oder er sein Sexualleben in einer Form öffentlich macht, die geeignet ist, den Dienstbetrieb zu beeinträchtigen oder das Ansehen des Dienstherrn herabzusetzen.“ (OVG NRW 6 B 36/09 vom 03.04.2009)

Profile im Chat-Portal

Viele schwule Lehrer kommunizieren in Chat-Portalen und geben sich ein Profil. Dieselben o.g. Kriterien für den Schutz der Privatsphäre gelten auch hier. Jeder Kollege sollte sich bei der Gestaltung seines Profils und bei der Wortwahl der Kommunikation so verhalten, dass es nicht geeignet ist, „den Dienstbetrieb zu beeinträchtigen oder das Ansehen des Dienstherrn herabzusetzen“. Anders formuliert: Jeder sollte sich so präsentieren, dass er auch dazu in der Lage ist, dies vor einer Schulöffentlichkeit zu vertreten.

Ein Lehrer aus Baden-Württemberg hatte eine Grenze überschritten. Seine charakterliche Eignung für eine Verbeamtung auf Lebenszeit wurde nicht festgestellt und er wurde aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen. Er hatte erotische Geschichten über die Beziehung eines Lehrers mit seinen Nachhilfeschülerinnen ins Netz gestellt. In der Kommunikation mit einer ihm unbekannt Person hat er entblößte Körperteile gezeigt, nicht wissend, dass es sich bei der Chat-Partnerin um eine seiner Schülerinnen handelte. „Dieser Internetauftritt sei mit dem Erziehungsauftrag und der Vorbildfunktion eines Lehrers nicht zu vereinbaren.“ „Ein Lehrer muss von vornherein, auch im Rahmen seiner Freizeitgestaltung, jegliche Verhaltensweisen unterlassen, die Zweifel an der notwen-

digen Distanz zu den ihm anvertrauten Schülerinnen wecken können. Dies ergibt sich zwingend aus den einem Lehrer obliegenden Obhutspflichten gegenüber seinen Schülern und Schülerinnen.“ (VG Stuttgart 12 K 6105/07 vom 04.06.2008 und VerwGH Baden-Württemberg 4 S 2119/08 vom 01.07.2009)

Das Bundesland Nordrhein-Westfalen hat in einem Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit vom 19.08.2002 sich für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesprochen. „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.... Es ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (§ 2 Abs. 2 Satz 1 BSchG) ... Sexuelle Belästigung in diesem Sinne stellen insbesondere folgende vorsätzliche Handlungen dar, soweit sie sexuell bestimmt sind, Betroffenen – ggf. über Dritte – zur Kenntnis gelangen und von diesen nicht erkennbar gebilligt werden: ... Äußerungen, Anspielungen und Witze über vermeintliche oder tatsächliche Homosexualität von Beschäftigten.“

In dem Rahmenplan für Sexualerziehung in der Berliner Schule aus dem Jahr 2001 heißt es: „Für ihre sexuelle Entwicklung brauchen Kinder und Jugendliche ein Klima, das die Vielfalt sexueller Möglichkeiten achtet.¹⁵ ... Gerade in der Zeit, in der die Heranwachsenden sich über ihre gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung klar werden und dies auch nach außen deutlich machen (Coming-out), benötigen sie ein akzeptierendes Umfeld, Informationen und Ansprechpartner_innen.“

15 Rahmenplan für Unterricht und Erziehung in der Berliner Schule – Allgemeiner Teil / A V 27 - Sexualerziehung

Wichtig sind persönliche Vertrauensbeziehungen und Vorbilder. Offen homosexuell lebende Lehrkräfte und deren Akzeptanz im Kollegium tragen zu einer schulischen Atmosphäre bei, die die sexuelle Identitätsfindung von Schülerinnen und Schülern erleichtert.“

Für **Angestellte** galt bis zum 12. Sept. 2005 der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). In § 8 Abs. 1 BAT Allgemeine Pflichten hieß es: „Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird.“

Seit dem 08.10.2005 gilt auf **Bundesebene der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)** und auf Länderebene seit dem 01.11.2006 der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**. In diesen Tarifverträgen ist eine allgemeine Norm, wie sie im § 8 BAT formuliert war, nicht mehr enthalten. Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber keine Erwartungen an das Verhalten der Beschäftigten mehr hat. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sollte weiterhin beachtet werden und auch die bisherige Kommentierung des alten BAT.

Im noch gültigen Kommentar zum BAT heißt es dazu: „Welches Verhalten von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird, ist insbesondere in den Beamtengesetzen normiert bzw. ergibt sich aus der historischen Entwicklung des deutschen öffentlichen Dienstes einschließlich der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze. Zwar können diese Verhaltensnormen für die in einem öffentlich-rechtli-

chen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten nicht ohne weiteres auf die unter den BAT fallenden Angestellten übertragen werden, vielfach ergibt sich jedoch ihre Anwendung aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst.“¹⁶

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts können allerdings nicht in allen Punkten gleich hohe Anforderungen an die Angestellten gestellt werden wie an die Beamten. Die „an die Angehörigen des öffentlichen Dienstes gestellten Erwartungen“ sind nicht in dem Ausmaß statisch wie etwa die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz); sie unterliegen vielmehr der Entwicklung von Staat und Gesellschaft.“¹⁷

„Es dürfen aber an den Angestellten auch keine übertriebenen Anforderungen gestellt werden; gerade hier müssen die sich wandelnden Anschauungen berücksichtigt werden. Es kann nicht verkannt werden, dass auch insoweit ein gewisser Werte- und Bewertungswandel eingetreten ist. Dies gilt auch für die Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen. Es kommt auf die Umstände des Einzelfalls, insbesondere auf die dienstliche Stellung des Angestellten, die örtlichen Verhältnisse und auf die Wirkung in der Öffentlichkeit an. Im Rahmen vorstehender Überlegungen ist der Angestellte berechtigt, sein Privatleben und das seiner Angehörigen nach freier Entscheidung zu gestalten.“

16 Kommentar zum BAT, Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, § 8 – Allgemeine Pflichten Erl. 2

17 Beschluss des Bundesverfassungsgerichts v. 22.05.1975 –2 BvL 13/73 –AP Nr. 2 zu Art.33 Abs. 5 GG



Bezogen auf das Arbeitsverhältnis von Lesben und Schwulen bedeutet dies, dass für Angestellte im öffentlichen Dienst ihr Privatleben rechtlich geschützt ist. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) formulieren dies so: Nach dem Urteil vom 23.06.1994 (AZ: 2 AZR 617/93) „umfasst das auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geltende Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz gleichfalls die Freiheit, die Privatsphäre im Bereich des Geschlechtslebens nach eigener Entscheidung zu gestalten.“ Nach dem Urteil „steht die Gestaltung des privaten Lebensbereichs außerhalb der Einflussphäre des Arbeitgebers und wird durch arbeitsvertragliche Pflichten nur insoweit eingeschränkt, als sich das private Verhalten auf den betrieblichen Bereich auswirkt und dort zu Störungen führt.“ In dem Urteil zitiert das BAG aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.02.1969, „der Arbeitgeber sei durch den Arbeitsvertrag nicht zum Sittenwächter über die in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer berufen“.



2.5 Privatschulen in kirchlicher Trägerschaft

Für Lehrer und Lehrerinnen in Privatschulen gilt das allgemeine Arbeitsrecht (siehe 2.4) und das AGG (siehe 2.2). Besonderheiten gelten für Privatschulen in kirchlicher Trägerschaft.

Unser Grundgesetz hat den Kirchen das Recht zur selbstständigen Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten durch Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ zugebilligt. Deshalb sind zwar die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden. Gleichwohl gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen besondere Rechtsgrundsätze. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts darf bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen das den Kirchen gewährte Selbstbestimmungsrecht nicht außer Betracht bleiben. Es berechtigt die Kirchen, ihren Beschäftigten die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen. Deshalb enthalten die Arbeitsverträge üblicherweise besondere Klauseln, durch die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Pflicht auferlegt wird, ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der betreffenden Kirche auszurichten.

Aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen leitet das Bundesverfassungsgericht ferner ab,

dass nicht die staatlichen Gerichte, sondern allein die Kirchen darüber zu entscheiden haben, welches die tragenden Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre sind, welche davon arbeitsvertraglich auch im außerdienstlichen Bereich eingehalten werden müssen und was als schwerer Verstoß gegen diese Grundsätze anzusehen ist. Handelt es sich danach um einen Verstoß gegen Grundpflichten, die jedes Mitglied der Kirche zu erfüllen hat, rechtfertigt das die Kündigung auch solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht mit geistigreligiösen Verkündigungsaufgaben betraut sind. Dazu zählen z.B. der Kirchenaustritt und das öffentliche Eintreten von Mitarbeitern katholischer Einrichtungen für die Legalisierung der Abtreibung.

Diese Rechtslage haben die katholischen Bischöfe neu interpretiert. Nachdem es ihnen nicht gelungen ist, das Lebenspartnerschaftsgesetz zu verhindern, drohen sie allen Lesben und Schwulen, die in **katholischen Einrichtungen** arbeiten und eine Lebenspartnerschaft eingehen, mit dienstrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Die Deutsche Bischofskonferenz bewertet das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft als „schwerwiegenden Loyalitätsverstoß“.

So ist inzwischen einer Kindergärtnerin einer katholischen Einrichtung nach Eingehung der Lebenspartnerschaft gekündigt worden. Sie hatte vorher zehn Jahre mit ihrer Frau zusammengelebt, ohne dass dies beanstandet worden war. Einer Lehrerin in Trier, die allerdings Beamtin des Saarlandes war, wurde nach Bekanntwerden der eingetragenen Partnerschaft die kirchliche Lehrbefugnis entzogen. Statt katholischen Reli-

gionsunterricht erteilt sie nun in Absprache mit der Schulbehörde Philosophie.

Allerdings reicht die alleinige Tatsache, dass sich jemand outet und zu seiner sexuellen Identität steht, auch in der katholischen Kirche nicht aus, eine Kündigung zu rechtfertigen. „Unter Hinweis auf den seit 1992 geltenden Katechismus der katholischen Kirche hat ... das Landesarbeitsgericht Freiburg der katholischen Kirche auferlegt, einen 20jährigen Homosexuellen zum Heimerziehungspfleger auszubilden. ... Nach Ansicht der Freiburger Kammer verbietet der neue Katechismus die Diskriminierung von Homosexuellen, was der Vorsitzende Richter mit einem Zitat belegte: ‚Man hüte sich, die Homosexuellen in irgendeiner Weise zurückzusetzen.‘ Dieser Appell des Katechismus richte sich nicht nur an die katholischen Gläubigen sowie an Außenstehende, sondern auch an die Kirche selbst samt ihren Institutionen. Die Freiburger Kammer erklärte, die Heimleitung habe nicht geltend gemacht, dass sich die Lebensführung des homosexuellen Praktikanten auf den Betrieb der Einrichtung negativ ausgewirkt oder den Verkündigungsauftrag der Kirche gefährdet habe. Das Gericht stellte den Katechismus des Jahres 1992 über die Kongregation von 1986 und befand damit, dass auch nach innerkirchlichem Recht der Ausschluss Homosexueller von einem Ausbildungsverhältnis im Bereich der Kirche unzulässig ist. Das Urteil ist rechtskräftig.“¹⁸

Nach den neueren Verlautbarungen der Evangelischen Kirche brauchen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, die in **evangelischen Einrichtungen** beschäftigt sind, nicht mit einer Kündigung zu rechnen. Noch am 30.06.1983 (EzA; Entscheidungen zum Arbeitsrecht, § 1

18 Frankfurter Rundschau vom 26. Juni 1993

KSchG Tendenzbetrieb Nr. 14) urteilte dagegen das Bundesarbeitsgericht: „Auch die im außerdienstlichen Bereich ausgeübte homosexuelle Praxis eines im Dienst des Diakonischen Werkes einer evangelischen Landeskirche stehenden Konfliktberaters im Rahmen der Familienhilfe ist eine Verletzung der Loyalitätspflicht, weil das Diakonische Werk kraft seines Selbstbestimmungsrechtes festlegen kann, dass der homosexuell veranlagte Mitarbeiter im kirchlichen Dienst nur tragbar ist, sofern er darauf verzichtet, diese Veranlagung zu praktizieren.“

Die EKD-Synode der Evangelischen Kirche hat in Hannover (07.-10.11.2010) einstimmig ein neues Pfarrdienstgesetz der EKD beschlossen, das am 01.01.2011 in Kraft getreten ist. § 39.1 unter der Überschrift „Ehe und Familie“ hat folgenden Wortlaut: „Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch in ihrer Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 3) gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend.“ In der Begründung zu diesem Gesetz wird der § 39 so ausgelegt, dass „gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften“ der Ehe von Mann und Frau gleichwertig seien und darum auch in solchen Partnerschaften lebende Pfarrerinnen und Pfarrer ordiniert und zum Pfarrdienst zugelassen werden können, wenn sie ihre Beziehung nach den Maßstäben leben, wie dies für Ehepartner „maßgebend“ ist. Zurzeit gibt es eine heftige Diskussion darüber. Acht Altbischöfe fordern die Synoden der 22 Landeskirchen, die dieses Gesetz noch ratifizieren müssen, auf, dem Gesetz zuzustimmen, aber der Begründung zu widersprechen. Es bleibt abzuwarten, wie die Evangelische Kirche in ihrer Gesamtheit sich positioniert. (Christ & Welt 3/2011)

In einer **islamischen Privatschule** einer Großstadt wurde bekannt, dass ein Kollege schwul ist. Er erfuhr von ihm zugewandten Eltern, dass der Vorstand des Vereins als Träger der Schule ihn aus religiösen Gründen nicht mehr für tragbar hielt. Er wandte sich an die Rechtsschutzstelle der GEW, die ihm mitteilte, dass ihm aus diesem Grund nicht gekündigt werden könne. Dennoch sah er für sich keine Perspektive an der Schule. Er hatte nicht die Kraft für die bevorstehenden Auseinandersetzungen mit Eltern und dem Kollegium. Er ging jedoch in die Offensive und schlug dem Vorstand vor – unter Angabe der wahren Gründe –, dass er nach Zahlung einer bestimmten Abfindungssumme bereit sei, einem Auflösungsvertrag zuzustimmen. Die Privatschule stimmte seinem Vorschlag zu.

Im Falle einer (drohenden) Kündigung sollten Betroffene umgehend eine Rechtsberatung bei der Rechtsschutzstelle ihres Landesverbandes der GEW einholen, um prüfen zu lassen, ob vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage Erfolg haben kann. Diese muss innerhalb von drei Wochen nach Zustellung der Kündigung eingereicht werden.



2.6 Andere private Arbeitgeber

Für Schulen in privater Trägerschaft, die einen Betriebsrat haben, ist auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von Bedeutung.

§ 75 Abs. 1 des BetrVG lautet:

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.“

Die Vorschrift verpflichtet zwar nur den Arbeitgeber und den Betriebsrat als Kollektivorgane und begründet keine Ansprüche der geschützten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie wirkt aber mittelbar zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz durch § 75 Abs. 1 BetrVG mitgeprägt wird. Der sich aus dem individuellen Arbeitsverhältnis ergebende Anspruch auf Gleichbehandlung umfasst deshalb auch den Anspruch der Arbeitnehmer, nicht wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert zu werden.

Für Schulen in privater Trägerschaft, die keinen Betriebsrat haben, gilt § 75 Abs. 1 BetrVG nicht. Das AGG gewährt aber auch hier Schutz vor Diskriminierung (siehe 2.2).

2.7 Anlaufstellen bei Diskriminierungen: Personalvertretungen, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Beschwerdestellen nach dem AGG und Rechtsschutzstellen der GEW

Lesben und Schwule müssen auf Grund bestehender gesellschaftlicher Vorurteile immer darauf eingestellt sein, Diskriminierungen zu erleben. Jeder Mensch reagiert auf Diskriminierungserfahrungen anders. Die Bandbreite psychischer Reaktionsmöglichkeiten reicht vom Verdrängen, Beschämt- und Verletztsein bis hin zum sich Wehren. Auf jeden Fall sollte sich die oder der Diskriminierte an eine Person ihres oder seines Vertrauens wenden, mit der sie oder er die Angelegenheit besprechen und beraten kann. Wichtig dabei ist, dass das Gefühl vorhanden ist, menschlich Verständnis und Unterstützung zu erhalten. Dies können Kolleginnen und Kollegen, aber auch Menschen außerhalb des Schulbereichs sein.

Für Schulen in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft sind die Personalvertretungen Ansprechpartner. Rechtsgrundlage sind die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder.

§ 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (Allgemeine Grundsätze) lautet:

„(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer poli-

tischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird.“

Im Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin, das am 17.06.2004 durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz geändert wurde, heißt es in § 71 PersVG: „Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretungen haben darüber zu wachen, dass alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen Geschlecht, sexueller Identität, Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, die freiheitliche demokratische Grundordnung bejahender politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung unterbleibt.“

Auch in den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer Hamburg, Niedersachsen, Saarland und Sachsen-Anhalt finden sich vergleichbare Formulierungen. In § 72 Abs. 1 des Berliner PersVG (Allgemeine Aufgaben) wird hinzugefügt: „Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ... 10. die Akzeptanz gegenüber Menschen gleichgeschlechtlicher Orientierung zu fördern und darauf hinzuwirken, dass Benachteiligungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden.“

Für den nicht öffentlich-rechtlichen Bereich sind Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zuständig. (siehe Kapitel 2.6).

Nach dem AGG muss in jedem Betrieb und jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle bestehen. Auch kann man sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und an Landesantidiskriminierungsstellen wenden, die es bisher aber nur in Berlin, Brandenburg und Hamburg gibt.

Weiterhin können Frauenvertreterinnen, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit (die Landesgleichstellungsgesetze arbeiten mit unterschiedlichen Funktionen und Begriffen) angesprochen werden. Eine lesbische Lehrerin kann sich im Diskriminierungsfall direkt an sie wenden und um Beratung und Unterstützung bitten. Im Bundesgleichstellungsgesetz, dem Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG) vom 30.11.2001 lautet die Formulierung z.B.:

§ 19 Abs. 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes

„Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.“

Im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) vom 5. Oktober 2005 regelt § 21 Abs. (3) „Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstweges an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle wenden.“ Hier noch ein weiteres Beispiel: das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Verein-

barkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenerfordergesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994 wird genauer spezifiziert: „Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.“ (§ 20 Abs. 2.) „Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden und Versammlungen abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.“ (§ 21 Abs. 4.)

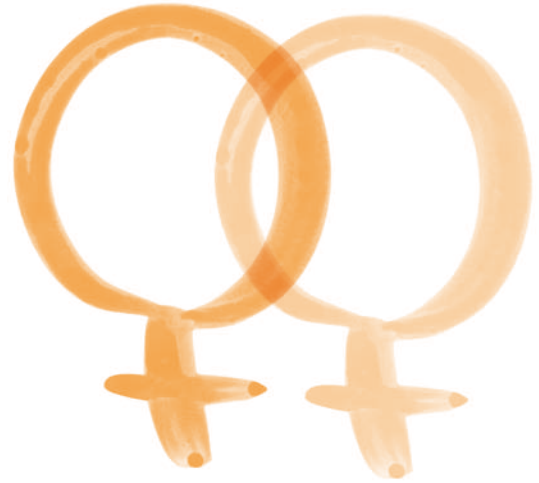
Auf sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung geht das Berliner Landesgleichstellungsgesetz in § 12 „Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen“ ein. Im Berliner Landesgleichstellungsgesetz steht im § 12: „Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen.“ Und es wird im nächsten Absatz präzisiert: „Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderungen zu sexuellen Handlungen die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ In diesen oder vergleichbaren Situationen ist es hilfreich und sinnvoll, sich auch an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

Für gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen sind die Rechtsschutzstellen der GEW in den jeweiligen Landesverbänden (Adressen siehe Anhang) Anlaufstellen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es keine rechtliche Grundlage mehr gibt, die eine Diskriminierung legitimiert, bis auf wenige Ausnahmefälle im kirchlichen Dienst. Dennoch klafft eine große Lücke zwischen Rechtsansprüchen von Lesben, Schwulen und Trans-Lehrkräften und der Rechtsrealität. Dies zeigen die immer wieder auftretenden Diskriminierungsfälle. Die viel beschworene Klagewelle ist nach Verabschiedung des AGG im Jahr 2006 ausgeblieben. Die Urteilsübersicht der Landesantidiskriminierungsstelle des Landes Berlin führt nur 10 Gerichtsurteile an, die sich mit dem Merkmal Sexuelle Identität auseinandersetzen.

(www.berlin.de/lb/ads/urteile/index.html)

3. Rechtssituation bei Verpartnerung



Hinsichtlich der rechtlichen Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit der Ehe ist in den letzten Jahren viel in Bewegung geraten. Sowohl Urteile des Europäischen Gerichtshofes, des Bundesverfassungsgerichts und anderer Bundesgerichte als auch Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene und seit der Föderalismusreform vom 01.09.2006 auch auf Länderebene haben zu einer sehr unterschiedlichen Rechtssituation im Bund und in den Bundesländern geführt.

Seit Juni 2009 liegen dem Bundestag Gesetzesentwürfe der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und Die Linke vor, eingetragene Lebenspartnerschaften in allen Bereichen mit der Ehe gleichzustellen und bestehende Benachteiligungen abzuschaffen. Es ist davon auszugehen, dass die CDU/CSU/FDP-Koalition diesen am weitestgehenden und einfachsten Vorschlag zur Gleichstellung nicht zustimmen wird. Doch die Entwicklung hin zu einer rechtlichen und gesellschaftlichen Gleichstellung ist nicht mehr aufzuhalten und nur noch eine Frage der Zeit. Es ist zu hoffen, dass durch die zunehmende gesellschaftlichen Akzeptanz und dem Druck von Parteien, Gewerkschaften und der LGBTI-Bewegung auch eine gesetzliche Gleichstellung in naher Zukunft erreicht wird.

Eine vollständige Darstellung der augenblicklichen (und sich ständig verändernden) Rechtslage ist im Rahmen dieses Ratgebers nicht möglich. Es wird auf die Homepage des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschlands www.lsvd.de verwiesen, die umfassend alle bisherigen Verfahren dokumentiert hat und über das aktuelle Tagesgeschehen täglich informiert.

Insbesondere wird die Gesetzes- und Rechtslage auf folgenden Rechtsgebieten dargelegt:

Zivilrecht, Sozialversicherung, Sozialrecht, Ausländer- und Staatsangehörigkeitsrecht, Steuern.

Für alle **Beamtinnen und Beamten des Bundes** gilt bundesweit das Bundesbeamtengesetz (BBG). Im Oktober 2011 hat der Deutsche Bundestag ein „Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften“ beschlossen, in dem eine Gleichstellung im Bundesbesoldungs-, Bundesbeamten-, Beamtenversorgungs- und Soldatenversorgungsgesetz vorgenommen wird.

Nach der Föderalismusreform ist die Rechtslage für **Beamtinnen und Beamte in den Ländern und Gemeinden** im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und in den 16 Landesbeamtengesetzen (LBG) geregelt. Die länderspezifischen Regelungen über Hinterbliebenenpension, Familienzuschlag, Beihilfe, Reise und Umzugskosten – Trennungsgeld, Sonderurlaub und Laufbahnrecht sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Auskunft über die aktuelle Rechtssituation in den einzelnen Bundesländern finden sich auf der Homepage des LSVD www.lsvd.de. Nur die Landesregierung von Sachsen weigert sich bis heute, trotz Urteilen von Verwaltungsgerichten eine gesetzliche Regelung zu schaffen.



Für **Angestellte** galt bisher der BAT. In seinem Urteil vom 29.04.2004 hatte das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass Beschäftigte bei eingetragener Partnerschaft Anspruch auf den Ortszuschlag für Verheiratete haben. In den jetzt jetzigen Tarifverträgen TVöD und TV-L ist ein Ortszuschlag nicht mehr vorgesehen. In der Rentenversicherung und der VBL ist allerdings eine Gleichstellung erreicht worden.

Eine Verpartnerung ist eine **Personenstandsänderung** und muss deswegen dem Dienstherrn auf dem Dienstweg (d. h. über die Schulleitung) mitgeteilt werden. Auch bei Einstellungen muss auf dem Personalblatt der Familienstand angegeben werden – eingetragene Lebenspartnerschaft oder aufgehobene Lebenspartnerschaft. Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.03.2004 (Az 1WB 32.03) müssen Beamte ihren neuen Familienstand „Lebenspartnerschaft“ angeben. Rechtsgrundlage dafür ist § 20 Abs. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in Verbindung mit § 3 Abs. 1 BDSG. Dieser definiert personenbezogene Daten als „Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbar natürlichen Person“. Damit konkretisiert das Bundesverwaltungsgericht in diesem Urteil die Entscheidung des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 17.07.2002, nachdem das Lebenspartnerschaftsgesetz mit dem besonderen Schutz der Ehe vereinbar ist. Danach sei das Gesetz zwar eherechtlichen Regelungen nachgebildet, die Ehe würde aber nicht schlechter als bisher gestellt.

Sekt vom Schulleiter

Eine Junglehrerin im ländlichen Bayern lässt sich mit ihrer ausländischen Lebensgefährtin eintragen. Sie muss diese Personenstandsänderung ihrem Schulleiter mitteilen. Dies bedeutet ihr Coming-out gegenüber der Schulleitung, wovor sie große Angst hat. Sie ist in ihrem Kollegium gegenüber niemandem out. Um etwas Rückendeckung zu haben, outet sie sich zunächst gegenüber einer befreundeten Kollegin und tritt dann den schweren Gang zum Schulleiter an. Dieser reagiert auf ihren Hinweis, dass sie eine Frau geheiratet hat, mit dem Satz, „Da gibt es ja etwas zu feiern“ und lädt sie am nächsten Tag zu einem Glas Sekt ein.

Die neuen Namen

In Berlin sind mehrere Lehrer verpartnernt. Einer hat nun einen Doppelnamen, ein anderer hat den Namen seines Partners angenommen und dies somit auch den Schülerinnen und Schülern mitgeteilt. In allen bekannten Fällen war die Reaktion der Schulöffentlichkeit positiv.

Versetzung im Rahmen von Familienzusammenführung

In Flächenstaaten besteht nach einer Verpartnerung der Wunsch, sich im Falle eines bisher getrennten Wohnsitzes an einen bestimmten Wohnsitz versetzen zu lassen. Was bei Ehepartnern von den Dienstbehörden als Selbstverständlichkeit angesehen wird, kann bei Lebenspartnerschaften zu einer Verunsicherung bei Vorgesetzten führen. Die GEW ist der Auffassung, dass auch bei Lebenspartnern, die sich versetzen lassen wollen, die gleichen Kriterien anzuwenden sind wie bei Ehepartnern. Im Zweifelsfall sollten sich die Betroffenen an den Personalrat, die Frauenvertreterin oder die Rechtsschutzstelle der GEW wenden.

4. Rechtssituation bei HIV und AIDS

Die GEW hat sich sowohl in Deutschland als auch auf internationaler Ebene stets dafür eingesetzt, dass Menschen mit HIV und AIDS nicht diskriminiert werden dürfen. In Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften und mit dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) hat die GEW politisch daran mitgewirkt, dass gesamtgesellschaftlich, aber auch besonders im Bereich der Schule der Grundsatz gilt: Aufklärung statt Ausgrenzung. Als Risikogruppe sind insbesondere die schwulen Lehrer betroffen. Aber AIDS ist ebenso ein Thema für heterosexuelle Kolleginnen und Kollegen für lesbische Lehrerinnen und Schülerinnen und Schüler.

Nach uns vorliegenden Berichten haben betroffene Kollegen bei der Beantragung von Kuren bei der Beihilfe, der Anerkennung als Schwerbehinderung oder im Verfahren zur Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand fast ausschließlich positive Erfahrungen mit Amtsärztinnen und Amtsärzten gemacht, die sich einfühlend und verständnisvoll verhielten.

HIV und das Arbeitsverhältnis

Die folgenden Ausführungen sind dem Ratgeber „Soziale und rechtliche Aspekte bei HIV“ von Jacob Hösl¹⁹ entnommen und geringfügig überarbeitet worden.

Grundsätzlich spielt die HIV-Infektion im Arbeitsleben keine große Rolle. Dies gilt jedenfalls insoweit, als in den seltensten Fällen irgendwelche Rechte aus der HIV-Infektion hergeleitet werden können. Sei es ein Recht auf Kündigung der infizierten Person oder auf besondere Rechte gegenüber dem Arbeitgeber we-

gen der Infektion. Auffällig ist jedoch, dass auf irrationaler Ebene so manche Grundsätze des Arbeitsrechts bei einer HIV-Infektion plötzlich nicht mehr gelten sollen. Dies ist indes nicht der Fall. HIV oder AIDS ist im Arbeitsrecht genauso zu behandeln wie andere infektiöse Krankheiten. Dabei muss man sicherlich die Besonderheiten der Übertragungswege von HIV berücksichtigen. Im Fall von AIDS ist es allerdings von Bedeutung, ob die Krankheit, z.B. aufgrund akuter Erkrankungen, zu längeren Ausfallzeiten oder zu vielen kürzeren Ausfallzeiten führen kann. Dabei kommt es aber nicht auf die Definition AIDS nach medizinischen Kriterien an, sondern auf die konkrete gesundheitliche Situation.

Bewerbung und Einstellung

In der Regel beginnt ein Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages. Dem geht normalerweise ein Bewerbungsverfahren voraus. Ist die Person, die eine Stelle sucht, mit HIV infiziert, stellen sich einige Fragen, auf die hier anhand arbeitsrechtlicher Grundsätze beantwortet werden soll. Zunächst ist festzuhalten, dass wegen der HIV-Infektion grundsätzlich keine Besonderheiten gelten. Zwar haben Arbeitgeber in der Regel ein Interesse daran zu erfahren, wie der Gesundheitszustand des Bewerbers ist, damit er einschätzen kann, wie belastbar und einsatzfähig der zukünftige mitarbeitende Kraft ist. Dieses sicherlich berechtigte Interesse ist aber in einigen Punkten beschränkt:

¹⁹ Jacob Hösl, Ratgeber, Soziale und rechtliche Aspekte bei HIV, Boehringer Ingelheim, 2002, Der vollständige ursprüngliche Text ist nachzulesen unter: www.virawoche.de



So erkennt die Rechtsprechung nur solche Fragen als berechtigt an,

1. die die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers für die entsprechende Tätigkeit betreffen,
2. die von Bedeutung für die Prognose zur Arbeitsfähigkeit unmittelbar nach Aufnahme der Tätigkeit sind und
3. Fragen, die für die Beurteilung von Gefahren für andere Beschäftigte und im Schulbereich für Schülerinnen und Schüler (Ansteckung mit Krankheiten) relevant sind.

In der Praxis spielen in erster Linie die Fragen zu 2. und 3. eine Rolle. Die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers ist in der Regel wegen der HIV-Infektion nicht eingeschränkt. Regelmäßig spielt die HIV-Infektion, sofern nicht weitere schwerere AIDS-definierende Erkrankungen vorliegen und damit absehbare krankheitsbedingte erhebliche Fehlzeiten zu erwarten sind, bei der vom Arbeitgeber zu fallenden Prognose der Einsetzbarkeit keine Rolle. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass man sein Leben lang gesund und uneingeschränkt einsetzbar bleibt. Die Beschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters muss für den Arbeitgeber wegen der finanziellen Belastung durch Fehlzeiten unzumutbar sein. Demzufolge kann man seine HIV-Infektion im Bewerbungsgespräch verleugnen bzw. auf gezieltes Nachfragen sogar lügen. Dies gilt auch hinsichtlich des dritten Punktes. Die ganz überwiegende Anzahl der beruflichen Tätigkeiten ist für die Kolleginnen und Kollegen und Schülerinnen und Schüler wegen der HIV-Infektion völlig ungefährlich.



Auch im Schulbereich ist eine Infektionsmöglichkeit nahezu ausgeschlossen.

Einstellungsuntersuchung

Manche Arbeitgeber verlangen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eine sog. „Einstellungsuntersuchung“ von einer Amtsärztin, einem Betriebsarzt oder einer Vertrauensärztin.

Hier gilt der allgemeine Grundsatz, dass jeder Arzt, auch der Betriebsarzt oder die Amtsärztin, zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Durch eine Einstellungsuntersuchung darf der zukünftige Arbeitgeber die Schweigepflicht der Ärztin/des Arztes nicht unterlaufen. Deshalb darf sich die Diagnose des Arztes nur auf die Feststellung beziehen, ob man für die angestrebte Tätigkeit geeignet ist oder nicht. Weitere Informationen, insbesondere über Befunde (z.B. die HIV-Infektion), dürfen dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden. Die Feststellungen der Ärztin müssen sich auf die Arbeitsfähigkeit (ja oder nein) beschränken.

Selbst wenn die HIV-Infektion für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht relevant ist, verlangen einige Arbeitgeber bei Einstellung einen HIV-Test. Wer von seinem Recht Gebrauch macht und den Test verweigert, erhält in der Regel seine Stelle nicht und kann hiergegen nichts unternehmen. Wer mit HIV infiziert ist, sollte hier besonders vorsichtig sein und die Ärztin auf deren Verschwiegenheitspflicht und die Folgen eines Verstoßes deutlich hinweisen

Kündigung

Ebenso wie bei der Einstellung, spielt die HIV-Infektion bei der Kündigung keine gesonderte Rolle. Kündigungen richten sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Eine Kündigung darf demnach nur aus verhaltensbedingten, perso-

nenbedingten oder betriebsbedingten Gründen ausgesprochen werden und das Kündigungsverfahren ist einzuhalten. Bei HIV und AIDS spielen nur personenbedingte Kündigungsgründe eine Rolle. Hierunter fallen auch krankheitsbedingte Kündigungen. Die bloße HIV-Infektion begründet in der Regel keine krankheitsbedingte Kündigung. Diese ist nur zulässig, wenn die Person, der gekündigt werden soll, wegen ihrer AIDS-Erkrankung sehr häufig kurze Arbeitsunfähigkeiten oder erhebliche Langzeiterkrankungen hat. Der Arbeitgeber muss immer prüfen, ob die Weiterbeschäftigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen unzumutbar ist. Er muss dabei berücksichtigen, ob man in demselben Betrieb nicht anderweitig eingesetzt werden kann. Dies gilt auch, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen der Folgen seiner HIV-Infektion bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen kann. Die Kündigung ist immer erst die letzte zulässige Möglichkeit.

So genannte Druckkündigungen, die von den Kolleginnen und Kollegen verlangt werden, weil sie z.B. nicht mit jemandem zusammenarbeiten wollen, der HIV-infiziert ist, dürfen nicht ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber muss sich schützend vor seine Arbeitnehmer stellen. Ist man mit einer Kündigung konfrontiert, empfiehlt es sich, dringend einen mit Arbeitsrecht vertrauten Anwalt zu Rate zu ziehen. Dies sollte man auch zügig tun, da für Kündigungsschutzklagen kurze Fristen (drei Wochen) gelten. Auf jeden Fall sind die Rechtsschutzstellen der GEW einzuschalten.

Beamtenverhältnis

Eine bestehende HIV-Infektion stellt kein Hindernis für eine Verbeamtung dar. Dies gilt jedenfalls dann, wenn deswegen eine Dienstunfäh-

igkeit nicht unmittelbar bevorsteht. Die zwangsläufig vorher stattfindende amtsärztliche Dienstfähigkeitsuntersuchung erstreckt sich nicht auf die Feststellung des HIV-Status. Gibt man gegenüber dem Amtsarzt eine bekannte HIV-Infektion an, darf hierauf alleine eine Dienstunfähigkeit nicht gestützt werden. Eine Anwärtlerin oder ein Anwärter, der/dem die HIV-Infektion bekannt ist, ist allerdings nicht verpflichtet, diese anlässlich der Untersuchung anzugeben. Etwas anderes kann gelten, wenn sie/er bereits an AIDS erkrankt ist und die Dienstfähigkeit wegen der Krankheit unmittelbar gefährdet ist.

Wer verbeamtet wird, wechselt in der Regel von der gesetzlichen in die private Krankenkasse. Bei Aufnahme in die private Krankenkasse müssen alle bisherigen Krankheiten wahrheitsgemäß angegeben werden. Ein Verschweigen einer HIV-Infektion oder einer AIDS-Erkrankung kann zum Ausschluss aus der privaten Krankenkasse wegen arglistiger Täuschung führen.

Schwerbehinderung

Für Menschen mit HIV und AIDS sind Fragen des Schwerbehindertenrechts von großer Bedeutung. Früher waren die rechtlichen Grundlagen hierzu im Schwerbehindertengesetz (SchwBG) geregelt. Seit dem 1.7.2001 gilt das neue SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Im ersten Teil des Gesetzes sind Vorschriften über die Rehabilitation von behinderten Menschen enthalten. Im Zweiten Teil des SGB IX befinden sich die Vorschriften, die die Rechte der Schwerbehinderten vor allem im Arbeitsleben regeln. Diese haben sich im Vergleich zum früheren Schwerbehindertengesetz nicht wesentlich geändert.

Im Folgenden wird zunächst insbesondere auf diese Regelungen eingegangen. Schließlich ist der Begriff der Hauptfürsorgestelle als veraltet durch den Begriff des sog. „Integrationsamts“ ersetzt worden. Behinderung bedeutet zunächst, dass ein regelwidriger Zustand des Körpers vorliegt, was nicht notwendig heißt, dass man eine sichtbare körperliche Behinderung haben muss. Behinderungen können körperlicher, aber auch psychischer Art sein, wenn die Beeinträchtigungen so stark sind, dass sie eine Schwerbehinderung bedeuten. Die Behinderung muss zu sog. Funktionseinschränkungen führen und dauerhaft sein, d. h. voraussichtlich jedenfalls sechs Monate. Schließlich müssen diese Faktoren zu Problemen bei der Eingliederung in die Gesellschaft führen. Wie stark die Behinderung ist, richtet sich nach dem sog. „GdB“, dem Grad der Behinderung, wobei Schwerbehinderung ab einem GdB von 50 gegeben ist.

Die HIV-Infektion allein reicht für eine Schwerbehinderung nicht aus. Es müssen neben herabgesetzten Immunwerten weitere Beeinträchtigungen hinzukommen, wie infektionsbedingte Schwäche oder opportunistische Infektionen, die sich längerfristig auf Funktionen wie Gehen, Stehen, Konzentrationsfähigkeit etc. auswirken können. Nach wie vor ist es in dem Antragsverfahren bei HIV schwierig, die mit der HIV-Infektion verbundenen psychischen Beeinträchtigungen als Schwerbehinderung durchzusetzen. Bei HIV sollte jedoch auch auf diesen Aspekt sehr geachtet werden.

Der Schwerbehindertenausweis wirkt sich auf die verschiedensten Lebensbereiche aus: Wie hoch die jeweiligen Vergünstigungen, Leistungen oder Vorteile sind, richtet sich in der Regel nach dem jeweiligen GdB bzw. den ansonsten

bestehenden Sonderzeichen. Der Ausweis wird beim zuständigen Versorgungsamt beantragt, das einem auch mitteilt, was man alles braucht, um einen Schwerbehindertenausweis zu erlangen.

Nach neuer Rechtsprechung muss die Schwerbehinderung im Einstellungsverfahren auch auf Nachfrage nicht mehr angegeben werden, sondern erst nach Ablauf der Probezeit. Manchmal suchen aber Arbeitgeber gezielt nach Schwerbehinderten, weil sie ihre Quote nicht erfüllen und deshalb ein Interesse an der Einstellung eines Schwerbehinderten haben. Bei HIV kann dies trotzdem problematisch sein und die Bewerbung auf eine solche Stelle kann erfolglos bleiben, da die meisten Arbeitgeber dieser Ausschreibungen nicht an HIV denken, sondern an andere Gründe der Schwerbehinderung. Realistischerweise muss nämlich gesagt werden, dass viele Arbeitgeber bei einer Schwerbehinderung wegen HIV und AIDS gleichwohl vor der Einstellung eines infizierten Mitarbeiters trotz aller Vorteile, die die Schwerbehinderung als solche auch für Arbeitgeber haben kann, zurückschrecken, da die „Nachteile“ aus deren Sicht überwiegen. Auch wenn man den Grund der Schwerbehinderung nicht angeben muss, macht sich ein zukünftiger Arbeitgeber natürlich seine Gedanken, wenn er einen Bewerber vor sich hat, dem äußerlich eine Behinderung nicht anzusehen ist. Insofern sollte man sich vor der Antragstellung oder Mitteilung des Schwerbehindertenstatus sorgfältig informieren und beraten. Es ist auch zulässig, um den Fragen des Arbeitgebers auszuweichen und gleichwohl keinen Verdacht auf HIV zu lenken, einen unzutreffenden Grund der Schwerbehinderung anzugeben. Dies ist mitunter schwierig, weshalb es ratsam ist, sich vorher mit seinem Arzt zu beraten.

Erlangt man wegen der festgestellten Funktionsbeeinträchtigungen nicht einen GdB von 50, aber jedenfalls 30, kann eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten beim Arbeitsamt beantragt werden. Voraussetzung ist, dass der Betroffene wegen der Behinderung ohne Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten könnte. Dies kann bei HIV durchaus der Fall sein, so dass ein solcher Antrag in jedem Fall zu erwägen ist, wenn ein GdB von 50 nicht anerkannt wird. Sofern sich der Gesundheitszustand oder die damit ver-

bundenen Funktionsbeeinträchtigungen bessern, kann das Versorgungsamt den Schwerbehindertenstatus auch später wieder zurückstufen oder sogar ganz entziehen. Dies ist eine für den Betroffenen belastende Maßnahme, die einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist. Bei einer gesundheitlichen Verschlechterung kann man auch einen Antrag auf Erhöhung des GdB stellen. Dies ist auch möglich, wenn zuvor der Schwerbehindertenstatus herabgesetzt oder entzogen wurde.



5. Rechtsfragen von Lesben und Schwulen im Schuldienst



In diesem Kapitel wird auf Rechtsfragen in der beruflichen Laufbahn von lesbischen und schwulen Lehrkräften eingegangen. Auf den Jahrestreffen der lesbischen Lehrerinnen und der schwulen Lehrer tauchen regelmäßig viele Rechtsfragen aus den verschiedensten Bereichen des Schulalltags auf. Andere Kolleginnen und Kollegen suchen Beratung und Unterstützung in der beruflichen Situation, in der sie sich gerade befinden, über die Homepages www.gew.de, www.lesbische-lehrerinnen.de, www.schwulelehrer.de oder bei den Rechtschutzstellen der GEW. Einige authentische Fallbeispiele zeigen auf, welche Reaktionen möglich sind.

5.1 Referendariat

Es gibt keine rechtliche Grundlage, die eine Diskriminierung von Lesben und Schwulen im Schuldienst während des Referendariats legitimiert. Trotz dieser Rechtslage haben Studentinnen, Studenten, Referendarinnen und Referendare oft Bedenken, wenn sie in den Schuldienst eintreten oder schon im Schuldienst sind. Manche lesbische Studentinnen und schwule Studenten überlegen sich nach dem 1. Staatsexamen, ob sie überhaupt das Referendariat antreten sollen, weil sie Angst haben vor Benachteiligung, wie z.B. einer schlechteren Benotung von Lehrproben. Viele erfahren aber auch, dass ihre Bedenken unbegründet sind und dass sie im Falle einer Diskriminierung Unterstützung erhalten.

Informationen am CSD

Auf der CSD-Demonstration in Stuttgart spricht eine zukünftige Referendarin eine Mitdemonstrantin, die eine T-Shirt „Lesben in der GEW“ trägt, an und fragt, ob sie überhaupt das Referendariat antreten soll. Sie hat Angst vor

schlechterer Benotung, falls sie sich outet oder geoutet wird. Die lesbischen Lehrerinnen versuchen, ihr in einem Gespräch die Angst zu nehmen.

Ein Referendar in der Schülerzeitung

Ein Referendar an einer Hauptschule in einer Großstadt wird in der ersten Woche von einer Schülerin mitten im Unterricht ganz direkt in einer freundlichen, neugierigen aber bestimmten Weise gefragt: „Herr A., sind Sie schwul?“ Der Kollege ist so perplex und überrascht, dass er ganz spontan antwortet: „Ja!“

In der nächsten Hofpause ist dies das Thema auf dem Schulhof. Die Schülerinnen und Schüler bitten schließlich den Kollegen, in der nächsten Schülerzeitung zu einem Interview zur Verfügung zu stehen, dem er zustimmt. In dieser Situation wendet er sich sogleich an die Schulleitung und den Hauptseminarleiter. Diese stützen den Kollegen und fragen ihn: „Warum haben Sie uns das denn nicht vorher gesagt? Wir hätten Ihnen unsere Unterstützung gewährt!“

Ein Referendar wehrt sich

Ein Referendar kommt an seine Ausbildungsschule. Der Fachbereichsleiter Sport als anleitender Lehrer begrüßt ihn und nimmt wahr, dass der Kollege ein goldenes Halskettchen trägt. Er sagt ihm, dass er während des Sportunterrichts dieses abzulegen habe. Wenn er es aber in der Schule unbedingt tragen wolle, müsse er in den Fachbereich Kunst gehen. Dort gäbe es auch einen Kollegen – und während er dies sagt, tunkt er ein wenig abfällig und nachlässig rum –, der Kettchen trüge.

Der Referendar ist über diese Unkollegialität entsetzt und berichtet es natürlich dem offen

schwulen Kollegen, der im Kollegium anerkannt und bei den Schülerinnen und Schülern sehr beliebt ist. Dieser wendet sich sofort an die Schulleitung, die den betreffenden Kollegen zur Rede stellt und sein Fehlverhalten rügt. Er wird angehalten, sich zu entschuldigen, was er schließlich auch tut.

5.2 Einstellung

Bei der Einstellung ist man mit mehreren Fragen zur Person konfrontiert. Eine ist die nach dem Personenstand. Sie ist dann legitim, wenn sich für den Arbeitgeber daraus bestimmte Folgen ergeben, wie z.B. Steuerklasse, Familienzuschlag, Kindergeld usw.

Die Frage nach der sexuellen Identität ist allerdings nicht zulässig, da sie in den vom Grundgesetz geschützten Bereich der Persönlichkeitsrechte fällt. Eine Frage kann daher als unzulässig zurückgewiesen werden oder ausweichend bzw. falsch beantwortet werden. Dies führt nicht zu einer Auflösung des Arbeitsvertrages bzw. des Widerrufs einer Einstellung als Beamter auf Probe.

In der Kommentierung zum Beamtenrecht liest sich das so: „Problematisch ist, wie unrichtige Angaben zu privaten Verhältnissen zu bewerten sind, die nicht offenbart werden müssen und bei denen ein Beamter auch nicht durch Weisung des Vorgesetzten zur Aussage gezwungen werden kann. So muss eine unrichtige Aussage zu einer unzulässigen Frage nicht notwendigerweise achtungs- und vertrauensschädigend wirken, wenn dem Beamten die wahrheitsgemäße Antwort nicht zugemutet werden konnte und aus einer Verweigerung der Antwort wieder

Rückschlüsse auf Umstände aus der Intimsphäre nahegelegen hätten.“²⁰

Die Rechtslage für Angestellte ist vergleichbar.

Mit der zunehmenden Selbstständigkeit von Schule gewinnt auch das persönliche Vorstellungsgespräch für Lehrerinnen und Lehrer immer mehr an Bedeutung. Für die lesbische Lehrerin und den schwulen Lehrer, die sich einem überwiegend heterosexuellen Gremium vorstellen müssen, sind damit die Unsicherheit und Angst verbunden, durch ein Outing Nachteile zu haben. Einerseits erschweren herrschende Vorurteile gegenüber Lesben und Schwulen und das Sexualitätstabu in pädagogischen Bereichen zusätzlich die authentische Selbstdarstellung. Andererseits sollte nach PISA allen bewusst sein, dass Heterogenität Vorteile für ein System bringt. So werden die Schülerinnen und Schüler in ihrer Entwicklung nicht nur durch die Verschiedenheit der Lernenden in den kognitiven Fähigkeiten gefördert, sondern auch durch die Entfaltungsmöglichkeiten und Wahrnehmungen unterschiedlichster Lebensentwürfe. Eine offen lebende lesbische Lehrerin oder ein offen lebender schwuler Lehrer trägt zu der Vielfalt einer Schule bei und bereichert diese dadurch.

Die folgenden Beispiele zeigen, dass ein Outen, und damit Authentizität, durchaus möglich ist.

Offenheit und Ehrlichkeit beim Einstellungsgespräch

Nach sechs Jahren als Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern entschließt sich ein schwuler Lehrer, sich an eine Schule in einer Großstadt zu bewerben. Die freie Waldorfschule hat eine

²⁰ Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht Bd. 1: BR Lfg. 8/01 Rd.Nr. 131



Vakanz für einen Oberstufenlehrer mit Abiturbefähigung. Das bedeutet, dass sich der Lehrer dem gesamten Kollegium und der Elternvertretung vorstellen muss. Natürlich hat er Bedenken, da er annimmt, als schwuler Lehrer nur begrenzt – wenn überhaupt – Chancen zu haben. Er traf aber dann auf ein sehr aufgeschlossenes und liberales Kollegium, das eindeutige Hinweise wie „zukünftige Heirat ausgeschlossen“, „Ehe und Familie waren in meiner Lebensplanung eigentlich nie ein Thema“, „die Stelle in dieser Stadt ist auch wegen seiner interessanten Szene für mich interessant“ etc. mit Anteilnahme und Humor quittierten.

Die neugierige Schulleiterin

Ein junger Kollege bewirbt sich auf eine schul-scharfe Ausschreibung an einer anderen Schule im Land. Die Schulleiterin teilt ihm freudestrahlend mit, dass die Entscheidung auf ihn gefallen sei, und bemerkt: „Na, dann müssen Sie und Ihre Frau aber schnell den Umzug organisieren!“ Er erwidert: „Ich bin aber nicht verheiratet.“ Schmunzelnd legt die Schulleiterin nach: „Na, dann eben mit Ihrer Freundin!“ Selbstbewusst antwortet er: „Nein, aber mit meinem Freund!“ Der Schulleiterin ist der Kollege sympathisch und sie akzeptiert seine Antwort. Dieses Selbstbewusstsein hatte er auf den Pfingsttreffen schwuler Lehrer gewonnen. (Informationen über www.waldschloessen.org)

5.3 Verbeamtung und feste Anstellung für Angestellte

Eine Verbeamtung auf Probe – und nach Ablauf der Probezeit auf Lebenszeit – erfolgt nach Prüfung der persönlichen, fachlichen und gesundheitlichen Eignung. Die sexuelle Identität ist für die Verbeamtung irrelevant und muss dem Dienstherrn auch nicht bekannt gegeben werden, da sie dem Grundrecht auf Persönlichkeitsschutz zugerechnet wird. Eine Lebenspartnerschaft muss allerdings angegeben werden (siehe Kapitel 3.). Diskriminierungen in diesem Bereich treten nicht offen zu Tage. Eine Verweigerung der Verbeamtung auf Grund der sexuellen Orientierung kann nicht als Begründung angegeben werden, weil es rechtswidrig nach dem AGG wäre (siehe Kapitel 2.2). Im Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (BeamtStG) heißt es in § 9 Kriterien der Ernennung ausdrücklich: „Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.“ Sollte dennoch eine Verbeamtung nicht erfolgen, muss die Dienststelle Gründe angeben. Dies ist ein Verwaltungsakt und kann rechtlich überprüft werden. In so einem Fall sollte die Rechtsschutzstelle der GEW eingeschaltet werden.

Auch für den Ablauf der Probezeit im Angestelltenverhältnis gilt dies sinngemäß. Eine Kündigung auch während der Probezeit ist eine Mitbestimmungsangelegenheit, die nach dem Personalvertretungsgesetz dem Personalrat begründet und vorgelegt werden muss. Deshalb sollte man sich an den Personalrat und die Rechtsschutzstelle der GEW wenden.

5.4 Beförderung

Nach den Beamtengesetzen ist die Auslese für die Besetzung einer Stelle nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, gewerkschaftliche Zugehörigkeit, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Die sexuelle Identität ist für die Beförderung von Beamten und Angestellten irrelevant und muss dem Dienstherrn auch nicht bekannt gegeben werden, da sie dem schutzwürdigen Grundrecht auf Persönlichkeitsschutz zugerechnet wird. Bei Vorliegen einer möglichen Diskriminierung liegt die Beweislast nach § 22 AGG beim Arbeitgeber. Die Person, die eine Diskriminierung behauptet, muss diese nur noch wahrscheinlich machen. Der Arbeitgeber dagegen muss beweisen, dass von ihm keine Diskriminierung ausgeht (siehe Kapitel 2.2).

Diskriminierungen treten in diesem Bereich nicht offen zu Tage. Eine Verwehrung der Beförderung auf Grund der sexuellen Orientierung ist daher schwierig nachzuweisen, denn die Arbeitgeber werden ihre diesbezüglichen Beweggründe nicht immer offen darlegen. Auch hier sollten der Personalrat, die Rechtsschutzstelle der GEW oder ggfls. die Beschwerdestelle der Dienststelle nach § 13 AGG rechtzeitig eingeschaltet werden, um die Erfolgsaussichten einer möglichen Konkurrentenklage vor dem Verwaltungsgericht zu prüfen. Dennoch sollten sich lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen nicht davon abhalten lassen, sich zu bewerben. Den lesbisch-schwulen Arbeitskreisen der GEW sind viele Kolleginnen und Kollegen bekannt, die Beförderungsämler innehaben: von der Fachleiterin, dem Fachbe-

reichsleiter, der Fach- und Hauptseminarleitung bis hin zur Schulleitung in allen Schulzweigen und auch in der Schulaufsicht bis hin zur Leitung des Kultusministeriums.

5.5 Umsetzung und Versetzung

Eine Lehrkraft an einer öffentlichen Schule kann nicht dazu gezwungen werden, sich wegen des Öffentlichwerdens ihrer sexuellen Orientierung versetzen zu lassen. Eine Umsetzung ist rechtlich nur zulässig, wenn sie auf eigenen Wunsch der betroffenen Lehrkraft erfolgt, was im Einzelfall zur Lösung eines Konflikts sinnvoll sein kann.

Mangelndes Verständnis für die Situation der lesbischen Lehrerin oder des schwulen Lehrers oder fehlende Akzeptanz können einerseits zu Mobbing innerhalb des Kollegiums oder durch die Schulleitung führen. Andererseits ist das Nahelegen einer Versetzung, um Problemen aus dem Weg zu gehen, falsch verstandene Fürsorge. Auch hier sollten sich die Betroffenen an den Personalrat, die Frauenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragten, die Rechtsschutzstellen der GEW oder die Beschwerdestelle der Dienststelle nach § 13 AGG wenden.



Ein unfähiger Schulleiter – Umsetzung ist keine Lösung

Nach 20 Dienstjahren an einer Realschule im ländlichen Bereich wird eine lesbische Lehrerin wegen ihrer sexuellen Orientierung massiv von Schülerinnen und Schülern angegriffen. Sie sucht Unterstützung im Kollegium und bei der Schulleitung. Der Schulleiter rät ihr, sich versetzen zu lassen. Die Lehrerin lehnt dies ab und unterrichtet weiter an der Schule. Der Schulleiter verstößt in diesem Fall gegen seine Fürsorgepflicht. Er ist dafür verantwortlich, für eine akzeptable Atmosphäre zu sorgen, auch wenn es eventuell einiger Zeit bedarf, diese herzustellen. Der Hinweis auf eine Versetzung ist eine Zumutung und schwere Belastung für die Beamtin.

5.6 Einsatz im Auslandsschuldienst

Die GEW hatte sich an das Bundesverwaltungsamt, Zentralstelle für das Auslandsschulwesen, gewandt und nach den Einsatzmöglichkeiten im Auslandsschuldienst von lesbischen und schwulen Lehrkräften gefragt, die nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz verpartnert sind.

Das Bundesverwaltungsamt hat mit einem Rundschreiben vom 17.04.2003 an alle Schulleiterinnen, Schulleiter und Schulvorstände deutscher schulischer Einrichtungen im Ausland auf die Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften hingewiesen und die Gleichbehandlung entsprechender Bewerbungen im Hinblick auf die seit August 2001 geltende Rechtslage eingefordert. Auch wurden und werden Schulleitungen und Schulvorstände anlässlich von Schulleitertagungen und sonstigen Veranstaltungen entsprechend unterrichtet. Es wird davon ausgegangen, dass eine Auswahl ausschließlich nach sachlichen Kriterien erfolgen darf.

Im Bewerbungsbogen als Auslandsdienstlehrkraft ist unter der Rubrik „Familienstand“ anzukreuzen: „ledig“, „ledig mit Partnerin/Partner“, „verheiratet seit:“, „geschieden seit:“, „verwitwet seit:“, „(eingetragene) Lebenspartnerschaft seit:“.

Die fördernden Stellen verbinden mit der personellen und finanziellen Förderung deutscher Schulen im Ausland die Erwartung, dass, soweit nicht landesrechtliche Bestimmungen dies ausschließen (z.B. Erteilung von Visa, Arbeitslaubnis), die Schulleitungen und Schulträger bei ihren diesbezüglichen Bewertungen und Entscheidungen die geltende deutsche Rechtslage ebenso wie die gesellschaftliche Entwicklung eines liberalen, modernen Rechtsstaats wie Deutschland beachten.

Abgesehen von einem Fall, in dem sich ein Schulvorstand einer Schule in Südamerika geweigert hatte, eine Lehrkraft in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft zu verpflichten, liegen dem Bundesverwaltungsamt keine Kenntnisse vor, die einen diskriminierenden Hintergrund bzw. eine Benachteiligung im Vermittlungsverfahren vermuten lassen. Es gibt aber zu bedenken, dass aufgrund der Entscheidungsbefugnis der örtlichen Schulvorstände bei der Auswahl der Lehrkräfte sich die deutsche Rechtsauffassung nicht in jedem Einzelfall durchsetzen bzw. über landesbezogene Besonderheiten hinwegsetzen kann.

Auch lesbische und schwule Lehrkräfte, die nicht verpartnert sind, können sich im Falle einer Diskriminierung auf die hier dargelegte Auffassung des Bundesverwaltungsamtes berufen.

6. Rechtsfragen von Trans-Lehrkräften im Schuldienst

In den vergangenen Jahren haben sich einige Trans-Kolleginnen und -Kollegen an die AG Lesben und Schwule in der GEW gewandt und um Beratung und Unterstützung in ihrer persönlichen und beruflichen Situation gebeten. Diese bestand darin, dass ihre Geschlechtsidentität und/oder ihr Geschlechtsausdruck nicht oder nicht vollständig mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmte. Sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Umfeld begann eine Phase (Transitionsphase), an deren Ende aus dem Kollegen Herrn Schmidt die Kollegin Frau Schmidt oder umgekehrt aus der Kollegin Frau Müller der Kollege Herr Müller wurde. Dieser Prozess ist für jeden Menschen, der sich in dieser Situation befindet, eine enorme soziale und psychische Herausforderung, muss doch im Familien- und Freundeskreis und am Arbeitsplatz die nach außen beginnende Geschlechtsangleichung gelebt werden. Bei einer Trans-Lehrkraft muss dieses Erklären darüber hinaus sowohl vor der Schülerschaft als auch vor deren Eltern erfolgen.

Die GEW versteht sich als Bildungsgewerkschaft und alle Menschen, die sich in dieser Situation befinden, waren Schülerinnen und Schüler. Viele von ihnen merken schon in ihrer Schulzeit, dass das ihnen bei der Geburt zugewiesene Geschlecht in einem Spannungsverhältnis zu ihrer tatsächlichen Geschlechtsidentität steht. Hier gilt es, sie vor Diskriminierung zu schützen, hier gilt es, im Rahmen der Sexualerziehung aufzuklären über etwas, das es seit Menschheitsgedenken gibt.

Aufgrund der zunehmenden Professionalisierung in der Gleichstellungsarbeit von und für Trans und steigende mediale Präsenz machen Beratungsstellen die Beobachtung, dass immer mehr Menschen zu einem immer früheren Sta-

dium ihre Transgeschlechtlichkeit erkennen und sich outen. Manche noch vor der Pubertät oder kurz danach. Diese Jugendlichen müssen in dieser Situation kompetente Unterstützung erfahren.

Im Folgenden wird eine Klärung des Begriffs „Trans“ versucht und es folgen die Beschreibung der augenblicklichen Rechtssituation und ein Bericht über anstehende Gesetzesänderungen des Transsexuellengesetzes (TSG). Das Kapitel schließt damit, dass Trans-Kolleginnen und Trans-Kollegen ihre konkreten Erfahrungen im Umgang mit den Schulbehörden, Kollegium, Schüler- und Elternschaft beschreiben. Sie wollen anderen Trans-Lehrkräften Mut machen, ihren Weg mit Selbstbewusstsein und Selbstverständlichkeit zu gehen. Sie sind auch bereit, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und auf Bundesebene ein Netzwerk zur gegenseitigen Unterstützung einzurichten.

6.1 Trans – Versuch einer Begriffsklärung

Trans hat viele Erscheinungsformen, die differenzierte Begriffe erfordern, um den Betroffenen und ihrer geschlechtlichen Identität gerecht zu werden. Auch sind die Erfahrungen und die sozialen, rechtlichen und/oder medizinischen Wege individuell verschieden. Deshalb wird in dieser Broschüre nur von Trans (als Substantiv) und Trans-Lehrkräften gesprochen. Es wird auf die Websites in den Kontaktadressen zu Trans verwiesen. Der hier verwandte Begriff Trans umfasst u.a. Menschen, die sich mit folgenden spezielleren Begriffen definieren: Transsexuelle, Transgender, Transidente, Trans*, nicht zweigeschlechtlich Binäre. Er schließt aber auch die Menschen ein, die sich aus unterschiedlichen Gründen gegen eine Vornamens- oder Personenstandsänderung entscheiden. Auch sie

sind genauso berechtigt, in ihrer Geschlechtsidentität akzeptiert zu werden, sprich: korrekte Anrede und Pronomen.

Transgeschlechtliche Menschen (auch: Transgender) sind alle die, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden. Hierzu zählen Transsexuelle, Drags, Transidenten, Cross-Dresser und viele mehr.

Intergeschlechtliche Menschen (auch: Intersexuelle, Zwitter, Hermaphroditen) sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Neuerdings wird von medizinischer Seite vermehrt die Bezeichnung „DSD“ (engl: „Disorders of Sexual Development“) bevorzugt, was von vielen Initiativen intergeschlechtlicher Menschen stark kritisiert wird.

Queer lebende Menschen bezeichnet alle, deren Geschlecht (treffender ist hier der im Englischen gebräuchliche Begriff *gender expression*, zu Deutsch etwa „Geschlechtsausdruck“) oder Sexualität sich nicht mit den gängigen Kategorien der Zwei-Geschlechter-Ordnung erfassen lassen. Sie müssen sich nicht zwangsläufig als trans- oder intergeschlechtlich definieren.



6.2 Rechtssituation bei Transsexualität

Um sich als Trans-Lehrkraft zu behaupten, ist es wichtig, die Rechtslage und die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu kennen. Die Rechtssituation verändert sich von Jahr zu Jahr und stärkt die Rechte von Trans aufgrund vielfältiger Initiativen der Trans-Organisationen.

Seit dem 1. Januar 1981 haben ‚anerkannte‘ Transsexuelle in der Bundesrepublik Deutschland das Recht, ihren Vornamen und ihren Personenstand zu ändern. Das durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes angestoßene und im September 1980 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates verabschiedete „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz – TSG)“ schreibt als Voraussetzung zur Vornamensänderung (sogenannte ‚Kleine Lösung‘) in § 1 vor, dass sich eine Person „aufgrund ihrer transsexuellen Prägung nicht mehr dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen, sondern dem anderen Geschlecht als zugehörig empfindet und seit mindestens drei Jahren unter dem Zwang steht, ihren Vorstellungen entsprechend zu leben“. Darüber hinaus muss „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ anzunehmen sein, dass sich das „Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht nicht mehr ändern wird.“

Zum ‚Beweis‘, dass man transsexuell ist, reicht eine einfache ärztliche Bescheinigung über o.g. Sachverhalte jedoch nicht aus. Das zuständige Amtsgericht darf nach TSG einen gesetzlichen Vornamen erst ändern, „nachdem es die Gutachten von zwei Sachverständigen eingeholt hat, die aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Erfahrung mit den besonderen Problemen des Transsexualismus ausreichend ver-

traut sind“ (§ 4 TSG). Die Vornamensänderung nach TSG kann erst rechtskräftig werden, wenn nach der gerichtlichen Anhörung der Antragstellerin oder des Antragstellers und der Einholung der Gutachten (bzw. der Anerkennung bereits vorliegender Gutachten) der von den jeweiligen Landesregierungen bestimmte „Vertreter des öffentlichen Interesses“ (§ 3 TSG) gegen den Beschluss des Amtsgerichts keine Beschwerde einlegt.

Fazit:

Die bürokratischen Hürden des TSG können für reichlich Stress sorgen, zumal sich solche Gerichtsverfahren meist über mehrere Monate bis Jahre hinziehen können. Umso wichtiger ist es, dass schon vor der gesetzlichen Vornamensänderung schulin-tern auf Wunsch der oder des Betroffenen Vorname und Anrede geändert werden. Hier sollte eine kurze schriftliche Erklärung neben einem Gespräch mit der Schulleitung ausreichen. Kommt eine Schulleitung diesem Wunsche nicht nach, sollten Personalrat oder die Rechtsschutzstelle der GEW eingeschaltet werden.

Als hilfreich für das außerschulische Leben noch ohne amtliche Vornamensänderung hat sich der „Ergänzungsausweis“ der dgti (Deutsche Gesellschaft für Trans- und Intersexualität e.V.) erwiesen, mit dem man in der Regel auch internationale Flugreisen bereits mit ‚neuem‘ Namen antreten kann. Ein Erlass des Bundesinnenministeriums aus dem Jahr 2006 zum Passgesetz ermöglicht es, dass man auch ohne Personenstandsänderung bereits nach der Vornamensänderung einen Pass erhält, in dem Vorname und Geschlecht übereinstimmen.

Die vom TSG ebenfalls in § 8 festgelegte Voraussetzung, nicht verheiratet zu sein, was in der Praxis einen ‚Scheidungszwang‘ für verheiratete Transsexuelle bedeutete, die ihren Geschlechtseintrag ändern lassen wollten, ist vom Bundesverfassungsgericht mit Entscheidung vom Mai 2008 (BVerfG 1 BvL 10/05) für verfassungswidrig befunden und damit als nicht anwendbar erklärt worden. Insgesamt gibt es mittlerweile fünf solcher höchstrichterlichen Entscheidungen zu einzelnen Bestimmungen des TSG.

Die Notwendigkeit einer Reform des vor 30 Jahren durchaus fortschrittlichen TSG wird allgemein anerkannt und ist auch im Koalitionsvertrag der CDU/CSU/FDP-Regierung 2009 festgeschrieben. Der Bundestagsdebatte um eine TSG-Reform vom Juni 2009²¹ ist jedoch zu entnehmen, dass die Koalitionspartner derart unterschiedlicher Meinung sind, dass eine grundlegende Reform vorerst nicht zu erreichen ist.

Mit Beschluss vom 11.01.2011 hat das Bundesverfassungsgericht im § 8 Abs. 1 TSG die Ziffern 3 (dauernde Fortpflanzungsunfähigkeit) und 4 (operative Veränderung der äußeren Geschlechtsmerkmale) für verfassungswidrig erklärt. Danach sind derzeit keine medizinischen Eingriffe mehr Voraussetzung zur Personenstandsänderung. Bis zu einer gesetzlichen Neuregelung des TSG sind die Voraussetzungen zur Vornamensänderung identisch mit denen zur Personenstandsänderung. Allerdings gibt es Amtsgerichte, die meinen, durch den Beschluss des BVerfG sei bis zu einer Neuregelung gar keine Personenstandsänderung möglich, und haben entsprechende Verfahren z.B. in Mannheim und Karlsruhe ausgesetzt. In Hamburg wurde nach mehreren Monaten im Sinne der

21 Bundestagsdrucksachen 16/13157, 16/13410, 16/13154 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/16/16228.pdf>

Antragsteller erkennt, dass es für die Betroffenen unzumutbar sei, eine Neureglung abzuwarten. Neben dem Operations- und Sterilisationszwang könnte auch die Begutachtungspraxis nach § 4 auf den verfassungsrechtlichen Prüfstand gestellt werden.

Unabhängig von den Vorschriften des TSG dürfte sich vor allem für jüngere Lehrkräfte die Frage nach der Auswirkung ihrer Transsexualität in Bezug auf eine noch nicht erfolgte Verbeamtung stellen. Obwohl in den letzten Jahren die gesellschaftliche Akzeptanz von Transfrauen und Transmännern gestiegen ist und damit auch ein transsexueller Mensch die Anforderungen nach § 61 Bundesbeamtengesetz (BBG) erfüllt, scheint es im Ermessen der Amtsärzte und Amtsärztinnen zu liegen, inwieweit sie Transsexuelle im Einzelfall als voll dienstfähig einstufen. Hier sollte es auch mehr Rechtssicherheit für die Betroffenen geben. Bei Rechtsstreitigkeiten sollten die Rechtsschutzstellen der GEW eingeschaltet werden.

6.3 Erfahrungen mit dem Coming-out als Trans-Lehrkraft

Ganz ohne Outing geht es nicht!

Ein Kollege, der seit vielen Jahren im Lehrberuf in einer großen Stadt tätig ist, wird sich bewusst, dass es für ihn überlebensnotwendig ist, dass er den Weg einer geschlechtsangleichenden Operation geht. Was seine berufliche Perspektive betrifft, überlegt er, in ein anderes Bundesland zu wechseln, da ein Outing im bisherigen Arbeitsumfeld von ihm als nicht sinnvoll eingeschätzt wird. Mit der Unterstützung einer schwulen Lehrergruppe in einem anderen Bundesland gelingt es, schon pre-OP die Möglichkeiten eines Einsatzes in der neuen sozialen Rolle als Lehrerin auszuloten.

Ein Mitglied dieser Gruppe, das auch Erfahrungen aus der Personalratsarbeit besitzt, vermittelt einen Kontakt zu einer ihm bekannten Abteilungsleiterin des Kultusministeriums. Mit großer Selbstverständlichkeit, Empathie und in Kenntnis der Rechtslage werden in einem ersten Telefongespräch verschiedene Alternativen aufgezeigt. Im persönlichen Gespräch wird anschließend vereinbart, dass die Abteilungsleiterin des Ministeriums in vertraulichen Vorgesprächen mit verschiedenen Schulleitungen abklärt, ob an ausgewählten Schulen eine Möglichkeit zur Hospitation besteht. Zwei Schulleitungen zeigen sich gegenüber der Bitte aufgeschlossen, so dass die Kollegin in den nachfolgenden Wochen den Unterricht an diesen Schulen besuchen kann. Bei diesen Hospitationen sind nur die Leitungen der Schulen über den Hintergrund informiert, die Schülerinnen und die Lehrkräfte werden auf Wunsch der Kollegin nicht eingeweiht.

Der verständnisvolle Umgang der Schulleitungen und der beteiligten Mitarbeiterinnen der Schulverwaltung mit der auch für sie nicht alltäglichen Situation wurde von der Kollegin als äußerst hilfreich empfunden. Sie empfand es eine – in dieser Form und Ausprägung – kaum zu erwartende Unterstützung, die sie sehr stärkte, auch in beruflicher Hinsicht ihren Weg weiter zu gehen. Durch die positive Erfahrung fühlte sie sich zudem ermutigt, sich ebenfalls vertrauensvoll an die für sie bislang zuständige Personalstelle des Ministeriums in ihrer Heimatstadt zu wenden. Auch hier fanden die erforderlichen Gespräche in einer angenehm un-aufgeregten und von hohem Einfühlungsvermögen gekennzeichneten Atmosphäre statt. Die rechtlichen Absprachen, z.B. über Einsatz an einer neuen Schule und operationsbedingte Krankheitszeiten, erfolgten sämtlich im gegen-

seitigen Einvernehmen und entsprachen den Wünschen und Erfordernissen der Kollegin. Nach erfolgter Operation stellte der zuständige Amtsarzt nach dem Landesbeamten-gesetz die Dienstfähigkeit wieder fest und seit mehreren Jahren arbeitet sie mit voller Tatkraft an einer neuen Schule, an der nur die Schulleitung und einige vertraute Kolleginnen und Kollegen Kenntnis haben.

Ein Outing – und seine Folgen

„Was Sie in Ihrem Privatleben tun, interessiert niemanden“, entgegnete mir der Rektor einer Privatschule bei meinem Einstellungsgespräch, als ich ihn über meine mögliche Transsexualität informierte. Ich beließ es dabei und testete zunächst im privaten Bereich meine Rolle als Mann. Ich blühte auf, so hatte ich mir mein Leben vorgestellt. Beruflich lief alles super, ich wurde sogar Fachbereichsleiterin. Nach zwei Jahren nahm ich dann Hormone. Ich wartete geduldig deren Wirkung ab und plante die Operationen. Meine Kolleginnen und Kollegen waren informiert, wir arbeiteten an einem Konzept zu einer kontrollierten Umstellung.

Dazu kam es nicht, da die Sekretärin der Schule ohne meine Kenntnis und Zustimmung die Geschäftsleitung darüber informierte. Ich bekam darauf hin von dieser Abmahnungen, Anweisungen und Verbote, alles anwaltlich, und letztlich die Kündigung. Alle Gesprächsangebote meinerseits wurden ausgeschlagen, auch fremde Hilfe, z.B. von anderen Trans-Lehrkräften oder Gewerkschaftsgruppen. Ich wurde als ‚geschäftsschädigend‘ bezeichnet, weil ich mich an Antidiskriminierungsstellen gewandt hatte, weil es Eltern gab, die ihre Kinder aus der Schule nehmen wollten, die meisten im Falle meiner Kündigung, nur einer im Falle meiner Weiterbeschäftigung. Der ‚Krieg‘ ging so weit, dass ich

von der Sekretärin aus dem Unterricht geholt wurde, weil ich Sexualekunde unterrichtet hatte, was mir – als Transsexuellem – untersagt wurde. Ich wurde suspendiert und nach heftigen Protesten der Schüler und Eltern wieder eingesetzt. Besonders schlimm war diese Zeit für die Kinder. Ich war als ‚Vorzeige‘-Lehrerin an der Schule bekannt gewesen und nun kam so schnell, so hart und ohne nachvollziehbaren Grund mein Absturz. Ich versuchte, ihnen zu erklären, dass dies nicht die Regel sei in Deutschland, sondern die absolute Ausnahme. Ich versuchte ihnen zu zeigen, dass ich trotzdem selbstsicher und hoffungsvoll in die Zukunft blickte. Dank der Unterstützung verschiedener Gruppen der GEW gelang mir das auch ganz gut.

Die Lehrkräfte wurden massiv unter Druck gesetzt. Ihre Solidarität verschwand unter der Angst des Arbeitsplatzverlustes und des Dauer-mobbings, so wie ich es gerade erfuhr. Obwohl die Hälfte von ihnen nicht ‚rein‘ heterosexuell war, traute sich das keiner mehr zu sagen, da alle ein schriftliches ‚Outing-Verbot‘ erhalten hatten. Leider reichte das den Antidiskriminierungsstellen nicht aus, ernsthaft gegen die Geschäftsführung der Privatschule vorzugehen.

Als ich das Kündigungsschutzklageverfahren vor dem Arbeitsgericht mit einem für mich sehr guten Vergleich hinter mich gebracht und die Schule verlassen hatte, hatte sich die Atmosphäre dort um 180° gedreht. Wo vorher viel Freude und Freundschaft war, war nun Misstrauen, Angst und Schweigen. Mir taten die Kolleginnen und Kollegen leid, aber letztlich hätte nur ein bisschen mehr Mut gereicht, um das Blatt zu mehr Toleranz zu wenden. So hatte ich allein gekämpft und meine Stelle verloren. Dafür habe ich die Freiheit gewonnen, Sicherheit und Ruhe.

Ich habe gleich wieder eine neue Stelle im öffentlich-rechtlichen Schuldienst gefunden und habe dort in männlicher Rolle angefangen. Meine Passung war gut genug, dass ich ungeoutet bleiben konnte. Aufgrund der noch nicht umgeschriebenen Bewerbungsunterlagen wusste nur der Rektor – und ja, die Sekretärin – Bescheid. Aber das ist jetzt drei Jahre her, ich glaube, sie haben es inzwischen vergessen – oder akzeptiert.



7. Situation von Lesben und Schwulen in der Schule



7.1 Stress und Belastung im Lehrberuf

Von den 2009 bundesweit pensionierten 18 500 Lehrkräften wurden laut Statistischem Bundesamt 22 Prozent wegen Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Ruhestand versetzt. Nur 41 Prozent der pensionierten Lehrkräfte hatten die Regelaltersgrenze von 65 Jahren erreicht. Aufgrund dieser seit Jahren alarmierenden Zahlen gab es in den letzten Jahren Arbeitsschutzuntersuchungen im Bildungsbereich. Laut dem Freiburger Arbeitsmediziner Joachim Bauer kann der Lehrberuf als krankmachender, zum Burn-out führender Beruf bezeichnet werden. So litten 35 Prozent der Diensttuenden am Burn-out-Syndrom, Frauen seien zu 43 Prozent, Männer zu 27 Prozent davon betroffen.²² Hauptquelle für gesundheitliche Beeinträchtigungen im Beruf seien gestörte Beziehungen zwischen Lehrkräften und Lernenden bzw. zwischen Lehrkräften und Eltern der Lernenden. Positives Feedback fehle hier.

Eine aktuelle Studie der DAK²³ zu den Belastungen und psychischen Beanspruchungssymptomen im Berufsalltag von Lehrkräften legt dar, dass nur 41 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer davon ausgehen, dass ihr Gesundheitszustand so gut sei, dass sie bis zum Pensionsalter ihrem Beruf nachgehen können, 44 Prozent meinen, es vielleicht zu schaffen, 16 Prozent gehen nicht davon aus. Lehrkräfte leiden vor allem unter kognitiver Beanspruchung (41 Prozent der Befragten), es fällt ihnen z.B. schwer, nach dem Unterricht abzuschalten, die Schwierigkeiten in der Schule lassen sie nicht los. Die starke emotionale Beanspruchung führt dazu, dass sie sich gelegentlich wie ein Nervenbündel fühlen und gereizt reagieren (30 Prozent der

Befragten). Das Forschungsteam weist darauf hin, dass Gesundheit das Resultat der erfolgreichen Bewältigung von Anforderungen mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Ressourcen verstanden werden könne. Zu den Faktoren, die Lehrkräfte gesund halten gehören die soziale Unterstützung in Familie und Partnerschaft, Unterstützung im Kollegium, Zusammenarbeit im Unterricht und Rückmeldungen zur geleisteten Arbeit durch die Schulleitung. Als interne Ressourcen sind die Einschätzung der eigenen Wirksamkeit, eine geringe Resignationstendenz, offensive Problembewältigung und innere Ruhe wichtig.

Dringend brauchen wir in den Schulen gesundheitsförderliche Schulentwicklung für das Kollegium, in diesem Prozess sollte der Umgang mit unterschiedlichen Lebenslagen geklärt werden.

Was bedeutet dies für lesbische und schwule Lehrkräfte? Die genannten Forschungen geben Aufschluss über geschlechtsspezifische und altersmäßige Verarbeitungsmuster. Danach weisen besonders Frauen Defizite bei den Gesundheitsfaktoren auf, sie seien besonders Burn-out gefährdet. Hauptursache ist vermutlich die mangelnde soziale Unterstützung sowie die geschlechtsspezifische Selbstwertproblematik, d. h. die fehlende positive Selbsteinschätzung. Der Faktor „sexuelle Orientierung“ taucht in den Untersuchungen nicht auf – weder als Risikofaktor noch als Gesundheitsfaktor. Beides ist möglich.

²² Angaben aus psychologie heute, Jan 2004, S. 34 ff.

²³ DAK, Leuphana Universität Lüneburg, Lehrgesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund? 2011



Beim Thema Mobbing wird die sexuelle Orientierung zunehmend ein Thema. Sie lässt sich als einen „Mobbing-Faktor“ erschließen, denn Mobbing hat mit Ausgrenzung zu tun, mit Cliquenbildung z.B. in Lehrerzimmern und mit Neid und Eifersucht auf beliebte und besonders engagierte Lehrkräfte.²⁴

Oft outen sich lesbische und schwule Lehrkräfte nicht, aus Angst, deswegen gemobbt zu werden. Allerdings bleiben sie dadurch natürlich im Kollegium als Mensch distanziert und „nicht greifbar“, bzw. nicht authentisch und büßen auf diese Weise womöglich Akzeptanz oder Sympathie ein. So könnten sie unter Umständen gerade wegen des Nicht-Outens Opfer von Mobbing oder Ausgrenzung werden. Ohne empirische Untersuchungen dazu sind wir auf Spekulationen sowie auf die Anschauungsbeispiele aus dem eigenen Umfeld angewiesen. Bei nicht out lebenden Kolleginnen und Kollegen gehen wir davon aus, dass die Geheimhaltung im Kollegium einen besonderen Stressfaktor darstellt, der zu Verlust an Lebensfreude und möglicherweise zur Isolation führt. Gleichgeschlechtlich Empfindende sind immer wieder gefährdet, sich nicht zugehörig zu fühlen, sich fremd zu fühlen. Im Alltag äußert sich dies etwa darin, dass die lesbische Kollegin nicht von ihrem Wochenende berichtet, berichten kann oder will und damit weniger von sich zeigt. Außerdem können nicht offen lebende Lehrkräfte sich gegenseitig nicht erkennen und nicht unterstützen. Schwule Männer sind zudem dem Stress ausgesetzt, von physischer Gewalt bedroht zu sein. Lesben werden massiv ignoriert und als Frauen doppelt abgewertet.

Bei der Angst vor dem Outing kann eine Rolle spielen, dass besonders im Lehrberuf Arbeitende eine existenzielle Angst haben, nicht gemocht zu werden. Nicht verwunderlich ist daher, dass sich Lesben und Schwule am Arbeitsplatz besonders leistungsorientiert verhalten, um ihren „Makel“, anders zu sein, zu kompensieren. Möglicherweise verzichten auch viele Lesben auf Karriereambitionen, um sich nicht zusätzlich zu exponieren. Das Management des Outens ist eine alltäglich wiederkehrende Herausforderung. Es kann als Kraftquelle dienen, wenn beispielsweise die Schule positiv auf das Coming-out reagiert. Es kann aber auch zur Belastung werden, wenn die Reaktionen eher diskriminierend sind.

Eine erste empirische Untersuchung über die Situation von schwulen Lehrern in der Schule hat Arne Müller im Rahmen seiner Masterarbeit an der Universität Oldenburg im Jahr 2010 durchgeführt.²⁵ Er befragte 808 schwule Kollegen, deren Kontakt er zum großen Teil durch das bestehende Netzwerk der schwulen Lehrer erhalten hat. Von 621 Lehrern leben nur 34 sowohl privat als auch beruflich ungeoutet. Immerhin sind über 90 Prozent der übrigen 587 Lehrer zumindest gegenüber ihrem Freundeskreis geoutet, aber nur 24 Prozent sind es auch vor der Schülerschaft. Diese Anzahl dürfte relativ deutlich geringer sein, da fast 40 Prozent der schwulen Lehrer angeben, ihr Schwulsein niemals angesprochen zu haben. Sie vermuten lediglich, dass dies allseits bekannt sei. 27 Prozent sind der Ansicht, es bestehe kein Anlass für ein Outing, da sie ja von Schüler_innen nicht gefragt werden. 33 Prozent äußern, dass das Privatleben in der Klasse nicht zu suchen habe,

²⁴ Horst Kaspar, Mobbing in der Schule, Lichtenau 1998

²⁵ Arne Müller, Situation schwuler Lehrer - weltweit erste Untersuchung zur Situation schwuler Lehrer, 2011, vgl. dazu auch: Guido Mayus: - Berufsrisiko Schwul! Sind schwule Lehrer besonders gefährdet? - queer-format 24/11

weswegen 10 Prozent es verheimlichen oder 4 Prozent notfalls lügen.

Schlaflosigkeit, Depressionen, Kopfschmerzen bis hin zu Angststörungen und Suizidgedanken sind Symptome und Krankheiten, die häufig von den schwulen Kollegen genannt werden und von denen mehr als die Hälfte glaubt oder es nicht ausschließt, dass sie dies nicht hätten, wenn sie heterosexuell wären.

Andererseits geben offen schwule Lehrer im Mittel an, weniger durch Krankheiten belastet zu sein als ihre nicht geouteten Kollegen. Im Vergleich zu Schwulen in anderen Berufen outen sich Lehrer eher und machen auch weniger Diskriminierungserfahrungen. Weitere Ergebnisse sind in der Studie „Situation schwuler Lehrer“ von Arne Müller zu finden.

Eine empirische Studie über die Auswirkungen von Stress und Belastung auf lesbische Lehrerinnen gibt es nicht. Claudia Breitsprecher hat Interviews mit Lehrerinnen über ihre Arbeits- und Lebenssituation geführt.²⁶ Ein ausführliches Fallbeispiel findet sich in Kapitel 7.4.1 Auseinandersetzungen mit Schülerinnen und Schülern.

7.2 Coming-out-Strategien

Jede lesbische oder schwule Lehrkraft steht immer wieder vor der Frage, inwieweit sie sich wem gegenüber und wann outen will. So gibt es, wie auch in anderen Berufen, unterschiedliche Verhaltensstrategien im Umgang mit der eigenen gleichgeschlechtlichen Orientierung im Berufsumfeld Schule. Je nach Selbstverständnis der Kollegin oder des Kollegen wird dieses Verhalten vor sich selbst oder auch ge-

genüber Anderen gerechtfertigt. Die Entscheidung, inwieweit sich jemand outet, wird oft sehr bewusst getroffen, da sich diejenige oder derjenige dadurch die angenehmste Arbeitsumgebung erhofft.

Man kann im Wesentlichen drei Phasen unterscheiden, in denen sich lesbische Lehrerinnen und schwule Lehrer am Arbeitsplatz befinden.

1. Außer der Lehrkraft selbst weiß niemand etwas von deren sexueller Identität. Sie ist offiziell nicht out. Weder Schülerinnen und Schüler noch Kolleginnen und Kollegen sind informiert. Über die Lebensweise wird Stillschweigen gewahrt. Gelegentlich wird bewusst eine Scheinrealität erfunden, oder es werden bewusst Informationen aus dem Privaten vermieden, die irgendwelche Rückschlüsse zuließen.
2. Ein Teil oder das ganze Kollegium weiß Bescheid, entweder durch ein aktives Coming-out oder durch das bewusste oder unbewusste Streuen von entsprechenden eindeutigen privaten Informationen. Vor Schülerinnen und Schülern wird jedoch eine heterosexuelle Fassade gewahrt, ebenfalls wieder durch das absolute Vermeiden irgendwelcher Informationen aus dem Privatbereich oder sogar durch bewusste Verbreitung falscher Informationen.
3. Die Kollegin oder der Kollege ist gegenüber dem Kollegium und der Schülerschaft vollständig geoutet. Diese Phase kann auch je nach Klasse/Beziehung zur Klasse zu einzelnen Schülerinnen und Schülern erreicht werden, ohne dass die Lehrkraft überall und jeder Zeit out sein muss.

²⁶ Claudia Breitsprecher, *Bringen Sie doch Ihre Freundin mit! – Gespräche mit lesbischen Lehrerinnen*, Berlin, 2007

Die ersten beiden Umgangsweisen haben folgende Nachteile:

Zum einen besteht ein ständiger Aufmerksamkeitsdruck. Die Lehrerinnen oder Lehrer dürfen keine „falschen“ Informationen preisgeben. Sie müssen häufig Ausreden erfinden. Oft wird eine Scheinrealität inszeniert, in der z.B. die lesbische Lehrerin ihre Lebensgefährtin als „meine Bekanntschaft“ oder „mein Bekannter“ bezeichnet. Außerdem passt sich die Lehrkraft evtl. an heterosexuelle Redensweisen an. Dieser Eiertanz kostet Kraft, zumal die Lehrkraft immer in der Spannung zwischen dem Berufsethos des Auftretens als ganze, authentische Person und dem Schützen der Privatsphäre steht.

Zum anderen besteht das ständige Risiko, dass man durch Dritte geoutet wird und eine Erpressbarkeit nicht auszuschließen ist. Zusätzlich tritt in der lesbisch-schwulen Community zunehmend der Erwartungsdruck auf, dass man zu seiner Sexualität offen stehen muss, insbesondere wenn man in exponierten Positionen oder öffentlichen Ämtern ist, da man hier eine besondere Vorbildfunktion zu erfüllen hat.

Der Vorteil des Versteckens liegt auf der Hand: Wer nicht im Verdacht steht, schwul oder lesbisch zu sein, ist auch keinerlei diesbezüglichen direkten Anfeindungen gegen die eigene Person ausgesetzt.

Ist man ganz oder auch nur teilweise out, dann ist klar, dass man permanent bereit sein muss, homophoben Anfeindungen gegen die eigene Person zu begegnen, ein deutlicher Nachteil des Offenlebens. Auch hier wirkt die Komponente des Unvorhersehbaren als besonderer Stressfaktor. Niemand weiß, wann eine homophobe Anfeindung ausgelöst wird, wie sie er-

folgt und durch wen. Man kann sich nur bedingt darauf vorbereiten und muss oft bangen, hoffentlich spontan angemessen zu reagieren. Der Vorteil wiederum liegt darin, dass das Versteck Spielen dann beendet ist.

Dass Menschen lesbisch oder schwul sein können, ist mittlerweile Teil des „öffentlichen Bewusstseins“, auch bei Kindern und Jugendlichen. So ist es immer wahrscheinlicher, dass Lehrkräfte, die sich nicht outen, dennoch als lesbisch oder schwul wahrgenommen werden. Wenn sie es dann unbedingt verheimlichen wollen, kann es vorkommen, dass es ein wenig „wunderlich“ wirkt, bzw. ihnen auch schadet im Sinne von: Warum steht die/der nicht dazu? Will sagen: Heute ist das Geheimhalten natürlich wesentlich schwieriger als früher, vielleicht auch noch schwieriger als vor zehn Jahren, weil Kolleginnen und Kollegen und auch die Schülerschaft bei einem Menschen, der sein Privatleben verschweigt, schneller mal „munkeln“, dass sie lesbisch bzw. er schwul sei. Der Druck zum Outing wird allerdings dadurch auch größer.

Viele lesbische Lehrerinnen und schwule Lehrer erleben das **Out-Sein als regelrechte „Befreiung“**. Nicht selten wird ein deutlicher Leistungsdruck dabei beendet. Viele fühlen sich fortan eher weniger als mehr angreifbar, weil jemandem, der „es“ nicht zugibt, oft hinterücks unterstellt werden kann, dass sie lesbisch oder er schwul ist, was sich natürlich erübrigt, wenn diejenige oder derjenige offen, selbstverständlich und selbstbewusst damit umgeht.

Grundsätzlich muss jede Lehrkraft selber entscheiden, ob sie sich outen will oder nicht, und in welchen Situationen und wem gegenüber sie ihre Lebensweise offen legen will.

Wichtige Faktoren bei der Entscheidung über ein Coming-out sind die schulische und die private Situation:

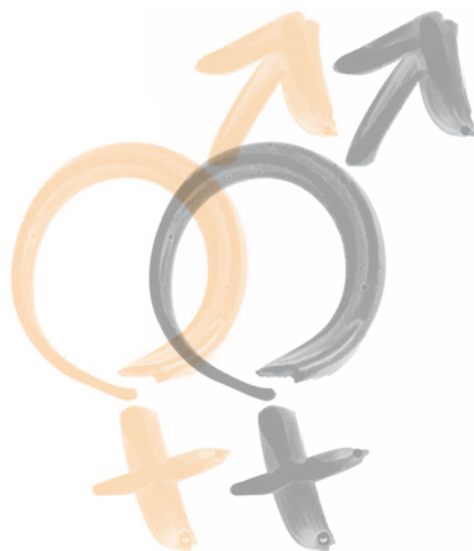
- Wie anerkannt und integriert ist die lesbische oder schwule Lehrkraft im Kollegium?
- Wie wird sie von den Schülerinnen und Schülern akzeptiert?
- Wie erfolgreich ist sie als Lehrerin oder Lehrer?
- Wie viel Halt hat sie im privaten Bereich, z.B. durch eine Beziehung?

Wenn die lesbische Lehrerin oder der schwule Lehrer gut akzeptiert und integriert an der Schule ist, sind positivere Reaktionen auf ein Coming-out zu erwarten und negative Reaktionen leichter zu verarbeiten, als wenn sie/er einen schwierigen Stand an der Schule hat.

Vielen lesbischen Kolleginnen und schwulen Kollegen ist zum anderen der Rückhalt durch lesbisch-schwule Netzwerke wichtig, wie sie z.B. in der GEW zu finden sind. Die GEW ermutigt und unterstützt Kolleginnen und Kollegen beim Coming-out und sorgt für Schutz gegen Diskriminierung. In den GEW-Arbeitskreisen kann über die schulische Alltagssituation gesprochen werden, über Ängste, Erfahrungen und es können ggf. Strategien entwickelt werden. Entscheidet sich eine lesbische Lehrerin oder ein schwuler Lehrer, sich an der eigenen Schule zu outen, so ist es hilfreich, vorher für Rückhalt im Kollegium gesorgt zu haben. Dazu soll man sich Zeit lassen. Es gibt kein richtiges Tempo. Sie/er kann vorher einzelne Kollegin-

nen und Kollegen ins Vertrauen ziehen, die weltoffen und sympathisch erscheinen. Auch Mitglieder des Personalrates und die GEW-Vertrauensfrau/der GEW-Vertrauensmann können vor einem Coming-out gegenüber Schülerinnen und Schülern, der Schulleitung oder dem Kollegium informiert werden, damit sie bei eventuell auftretenden Problemen unterstützend eingreifen können.

Kolleginnen und Kollegen, die sich geoutet haben, fanden es auch sehr hilfreich, direkt nach dem nicht ganz leichten Schritt eine Ansprechperson zu haben. Egal, ob z.B. die Schulleitung positiv oder negativ reagiert, die lesbische Lehrerin oder der schwule Lehrer braucht ein Ventil, um etwas von der Spannung abzulassen, die mit dieser Situation verbunden ist, und die Freude mit jemandem zu teilen, diesen Schritt in ein authentischeres Berufsleben getan zu haben. Auch ist es ratsam, nach einem Coming-out in einer Klasse die Klassenlehrerin oder den Klassenlehrer darüber zu informieren. Diese können Fragen von Schülerinnen und Schülern, von Eltern auffangen und beantworten, so dass man nicht alleine steht und nur für sich sprechen muss. Sie können so auch der Schülerschaft zeigen, dass das Kollegium einen selbstverständlichen Umgang mit homosexuellen Lehrkräften pflegt.



7.3 Erfahrungen mit dem Coming-out

Ehe einige authentische und Mut machende Erfahrungsberichte geschildert werden, soll kurz auf die Rechtssituation beim Coming-out eingegangen werden.

Die GEW hat alle Kultusministerien angeschrieben mit der Frage, welche Unterstützung lesbische Lehrerinnen und schwule Lehrer im Falle des Coming-out am Arbeitsplatz durch die Schulbehörde erfahren. Die meisten Schulbehörden wichen der Frage aus und zeigten wenig Problembewusstsein. Grundsätzlich zum Thema Homosexualität schrieben alle, dass das Bekannt Werden der Homosexualität einer Lehrkraft für den Dienstherrn kein Anlass für dienstrechtliches Vorgehen ist. In einigen Bundesländern wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Diskriminierung nicht zulässig ist (Brandenburg) und der Schutz des Dienstherrn gilt (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen).²⁷ In Berlin wird empfohlen, dass homosexuelle Lehrkräfte sich outen, um für Jugendliche in der Phase des Coming-out eine Vorbildfunktion zu erfüllen (siehe Kapitel 2.4).

Aufgrund des Lebenspartnerschaftsgesetzes, des AGG und des Beamtenstatusgesetzes ist eine Diskriminierung rechtswidrig.

Dem Virus sei Dank!

Ein schwuler Lehrer wechselt an ein Gymnasium in einer Kleinstadt und beschließt, sich so bald wie möglich zu outen, da er auf persönliche Fragen nicht mehr ausweichend antworten will. Der Entschluss steht fest, unklar ist noch das WANN und WIE. Und so vergehen Wochen, Monate, fast drei Jahre. Die Schülerinnen

und Schüler scheinen nicht besonders interessiert daran zu sein, wie er lebt. Es kommen kaum Fragen oder Anspielungen, was als recht bequem erscheint. Trotzdem steht der Entschluss noch fest.

Der Lehrer hat einen Virus auf seinem Computer, der sich über das Adressbuch selbstständig versandte. Sofort schickt er eine Mail an ALLE, mit entsprechender Warnung. Nur vergisst er in der Panik, dass in seinem Adressbuch wirklich ALLE sind, Lehrer wie Schüler, Freunde wie Bekannte, Gruppen wie Vereine. Seine Schüler studieren sorgfältig die Adressenliste und stoßen auf die Seite www.schwulelehrer.de, auf der er freundlich lächelnd bei einer Aktion der Gruppe zu sehen ist.

Nach einer Woche kommt die erste Bemerkung, natürlich mitten im Unterricht, völlig ohne Vorwarnung, „Wissen Sie, dass Sie im Internet zu sehen sind?“ Möglichst locker kontert er, „Ja, ich weiß. Und, bin ich gut getroffen?“ Gelächter, die Situation entspannt sich und der Unterricht kann weiter gehen. Auf dem Schulhof lächeln ihn Schülerinnen und Schüler öfter an als früher, er lächelt freundlich zurück. Zu Beginn einer anderen Stunde kommt ein Schüler nach vorne an sein Pult und legt ihm stolz und wortlos einen Ausdruck seines Bildes in Farbe hin. „Ja, das bin ich! Und jetzt?“ Er zuckt mit den Schultern, nimmt das Blatt und tritt von dannen.

Die Schülerzeitung meldet sich zum Gespräch an. Die Redakteure haben das Foto gesehen und wollen es in der nächsten Ausgabe veröffentlichen. Ob er dazu Stellung nehmen möchte. Kolleginnen, die das Gespräch mithören,

²⁷ GEW (Hg.): Lesben und Schwule in der Schule – respektiert!?! ignoriert!?, Frankfurt/Main 2001

schalten sich ein: „Soll die Schülerzeitung jetzt zum Klatschblatt verkommen?“ ist eine der ablehnenden Äußerungen. Die Schüler rechtfertigen sich: „Endlich haben wir einmal etwas Interessantes zu berichten!“ Die Kolleginnen gehen und der schwule Lehrer bedankt sich bei den Schülerinnen und Schülern für ihre Offenheit, genehmigt einen Artikel über sich und bietet an, bis zum nächsten Tag ein Statement für die Zeitung abzugeben.

Nun soll noch der Schulleiter informiert werden, damit er nicht erst durch die Zeitung davon erfährt. Der Schulleiter empfiehlt ihm, die ganze Sache herunter zu spielen: Er sei nur zufällig bei der Aktion der schwulen Lehrer gewesen oder er würde sich generell für Randgruppen einsetzen. Sollte er sich jedoch dazu bekennen, würde er ihm seine volle Unterstützung zusagen. Schließlich seien sie eine Schule, die nicht nur Toleranz predigt, sondern auch leben sollte.

Die Schülerzeitung entschließt sich dann doch, keinen Artikel über den schwulen Lehrer zu schreiben. Mittlerweile geht wieder alles seinen geregelten Gang und, dem Virus sei Dank, hat er sein Coming-out endlich geschafft.



Hofaufsicht

Ein offen schwuler Lehrer wird bei der Hofaufsicht von Schülerinnen und Schülern, die er selbst nicht unterrichtet, ganz freundlich mit einem halb mutigen, halb verschüchterten Lächeln gefragt: „Herr M., sind Sie verheiratet?“ Der Lehrer – routiniert, er kennt ja solche Fragen – antwortet ganz freundlich und lächelnd: „Das willst du doch gar nicht wissen. Aber die eigentliche Frage, die du stellen wolltest, die kann ich dir mit Ja! beantworten.“ Mit einem verlegenen Gackern stieben die Kinder auf den Hof.

Der Kuss

Ein paar Schüler sehen, wie sich die Lehrerin mit einem Kuss von ihrer Freundin im Auto verabschiedet. „War das ihr Mann?“, fragen sie anschließend im Unterricht. „Nein, meine Frau“, antwortet die Lehrerin. Das Thema ist damit erledigt.

Das Geheimnis

In der 2. Klasse einer Kreuzberger Grundschule wendet sich ein Schüler während einer Stillarbeitsphase an den Klassenlehrer und bittet ihn, ganz leise zuzuhören. Der Lehrer neigt sich zu dem Schüler herunter und dieser flüstert ihm ganz vertraulich ins Ohr, ohne dass seine Mitschülerinnen und Mitschüler davon etwas mitbekommen: „Du hast keine Freundin, nicht wahr, du hast einen Freund.“ Der Lehrer, leicht erstaunt, fragt: „Wie kommst du denn darauf?“ „Das hat mir meine Mutti gesagt, die mag dich.“ Danach gab es kein Gespräch mehr über diesen Dialog. Es blieb zwischen beiden ein Geheimnis.

Outing in bayerischer Dorfschule: „Liebe Eltern, Ihre Kinder haben einen schwulen Lehrer“²⁸

Regenbogenbanner am Auto, Aidshilfe-Schleife am Hemd – damit fällt man in Oberbayerns Provinz auf. Josef Parzinger ist trotzdem allseits geachtet. Der kernige Hauptschullehrer hat sich im ländlichen Chiemgau als schwul geoutet. In München hätte er das eher nicht gewagt.

Wenn sich Josef Parzinger zu Beginn eines Schuljahres einer neuen siebten oder achten Klasse vorstellt, dann erwähnt er auch, dass er mit einem Mann zusammenlebt. Er müsste davon nichts sagen: Dass es so ist, hat sich herumgesprochen in Unterwössen, einem 2600-Seele-Ort im oberbayerischen Chiemgau.

Parzinger, 45, unterrichtet im Achental, einer reichlich konservativen Voralpengegend zwischen Bernau am Chiemsee und Reit im Winkl. Wenn er auf dem Pausenhof Aufsicht hat, sieht er ringsum Gipfel. In jener CSU-regierten Ländidylle haben Trachtenverein und katholische Kirche noch was zu sagen. Da fällt einer aus der Reihe, wenn er mit einem rostigen, weißen Golf das Regenbogenbanner auf dem Heck spazieren fährt. Da trägt keiner einen goldenen Ehering, wenn sein Partner ein Mann ist. Und da kommt auch sonst niemand mit der roten Schleife der Aidshilfe am Hemd zur Arbeit. Parzinger aber versichert, die Landbevölkerung sei toleranter als man vermute, „nur tragen sie ihre Liberalität hier nicht plakativ vor sich her“.

Natürlich ist sich Parzinger bewusst, dass es auch im ländlichen Unterwössen Leute gibt, die sich fragen: Muss das sein, dass ein Lehrer

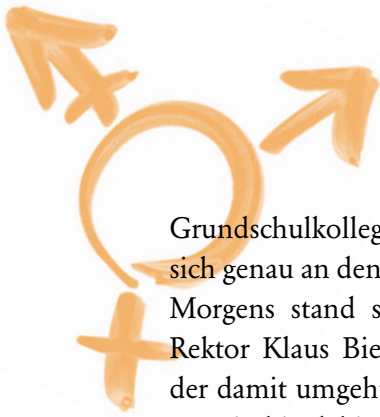
seine geschlechtliche Orientierung vor den Kindern thematisiert? Er tut das freilich nicht aus einer exhibitionistischen Laune heraus. Er stand nur immer wieder vor der Wahl: „Verleugne ich einen wichtigen Teil meines Lebens, wenn Schüler nach meiner Freundin fragen?“

Und gefragt wurde er oft. Seine Erkenntnis: „Die Kinder wollen wissen, wen sie vor sich haben.“ Für Parzinger geht es um Wahrhaftigkeit. Seit er seine Identität öffentlich gemacht hat, ist nach seiner Beobachtung nach auch unter den Schülern der Ton respektvoller geworden. Er höre kaum noch das Standardschimpfwort „schwule Sau“.

Ein einziges Mal seit seinem Outing sah sich Parzinger mit offenen Ressentiments konfrontiert: Drei Mütter beschwerten sich, dass er eine mehrtägige Klassenfahrt nach München geplant hatte. In einem Elternbrief, den sie hinter seinem Rücken den Schülern mit nach Hause gaben, verwiesen sie auf Finanzierungsprobleme. In Wirklichkeit argwöhnten sie Parzinger zufolge, er habe das Ziel nur „aus privaten Gründen“ gewählt, um seinen Freund, der in München lebt, zu besuchen.

Der fachlich anerkannte Lehrer nutzte die Gelegenheit, „den Stier bei den Hörnern zu packen“, wie er sagt. Berief einen Elternabend ein. Schloss ein gediegenes Plädoyer in eigener Sache mit der Sentenz: „Meine Damen und Herren, Ihre Kinder haben einen schwulen Lehrer – und sie haben einen guten Lehrer!“ Anhaltender Applaus. Zum Jahrestag seiner Partnerschaft schickte der Klassenelternsprecher einen Blumenstrauß.

28 gekürzter Artikel von Christian Bleher – Originalfassung <http://www.spiegel.de/schulspiegel/0,1518,621071,00.html>



Grundschulkollegin Sabine Ramming erinnert sich genau an den Tag nach jenem Elternabend. Morgens stand sie im Sekretariat und hörte Rektor Klaus Biersack loben: „Toll, wie offen der damit umgeht.“ Erst da wurde ihr bewusst, was sie bis dahin nicht wahrgenommen hatte, weil die sexuelle Orientierung anderer für sie nie Thema war. Sie schätzte „den Sepp“ einfach für seine „gut organisierte, soziale und unbeirrbar korrekte Art“.

Für den Rektor aber war es durchaus Thema. Der kommt nach eigener Aussage aus „erkonservativem, katholischem Haus“ und hat einen schwulen Zwillingsbruder. Biersack wirkt ein wenig melancholisch, wenn er im Schulleiterzimmer von seinem Kalifornien-Urlaub schwärmt und den vielen Regenbogenfahnen dort. Seine eigene erste Ehe sei gescheitert, sein Bruder lebe seit 25 Jahren in einer Partnerschaft. Er könne das Bedürfnis „voll verstehen, es laut zu sagen“. Für Biersack ist Authentisch-Sein sehr wichtig.

7.4 Konfliktsituationen

Einen Schulalltag ohne Konflikte gibt es nicht. Zwischen allen am Schulleben Beteiligten gibt es unterschiedliche Spannungs- und Konfliktfelder. Kommt nun noch die Tatsache hinzu, dass eine Lehrerin lesbisch ist oder besteht die Vermutung, dass ein Lehrer schwul sein könnte, kann dies als Bereicherung des Kollegiums angesehen werden oder als ein weiteres Problemfeld. Die in diesem Kapitel aufgeführten Berichte geben wieder, was alles in der Schule passieren kann. Es sind unmittelbare Diskriminierungserfahrungen oder mittelbare, wenn diskriminierende Äußerungen über Lesben und Schwule – egal von wem – in der Schule gehört werden.

In diesen Beispielen gerieten lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen in eine Situation, wo sie `raus aus der Grauzone und Farbe bekennen mussten. Es wird die Bandbreite der Reaktionsmöglichkeiten aufgezeigt. Eine lesbische Kollegin holt sich Rat und Unterstützung vom Kollegium und dem Arbeitskreis Lesbenpolitik. Ein schwuler Kollege besitzt genügend Selbstbewusstsein und -sicherheit, seine Angelegenheit allein zu regeln. In anderen Fällen müssen die Schulaufsicht, die Rechtsschutzstelle der GEW oder gar die Polizei eingeschaltet werden. Jeder Einzelfall ist für sich zu betrachten. Allen aber ist gemein, dass es sich lohnt, Diskriminierung nicht zu überhören, sondern mit einer Selbstverständlichkeit eine Thematisierung einzufordern. Ziel sollte es dabei sein, in der Schule eine Atmosphäre anzustreben, in der offen homosexuell lebende Lehrkräfte akzeptiert sind.

7.4.1 Auseinandersetzungen mit Schülerinnen und Schülern

Das Schullandheim

Die Deutschlehrerin wird gefragt, ob sie mit der Klasse ins Schullandheim fährt. Diese wundert sich, weil sie weiß, dass ihre Sportkollegin mit ins Schullandheim fahren sollte. Sie spricht die Klasse darauf an und die Mädchen geben nach längerer Diskussion zu, dass sie es sich nicht vorstellen könnten, von einer Lesbe betreut zu werden: „Da lass ich mir das Pflaster doch lieber von Herrn P. aufkleben als von ihr.“ Die Deutschlehrerin sagt zunächst der Begleitung ins Schullandheim nicht zu.

Bei der Klassenkonferenz zum Halbjahr wird das homophobe Verhalten der Klasse durch den Klassenlehrer thematisiert. Die Schulleiterin fragt den Biologielehrer, inwieweit er die

Klasse in seinem Unterricht aufgeklärt habe. Dieser antwortet: „Das kann ich nicht. Da ist der Protest der Eltern schon vorprogrammiert. Außerdem kenne ich mich mit den Sexualpraktiken nicht aus.“ Die Reaktionen auf das Verhalten der Klasse sind gemischt. Ein Lehrer fordert, dass die Klasse nicht ins Schullandheim fahren darf, weil sie sich deutlich daneben benommen habe. Das geht nicht, der Aufenthalt ist schon gebucht und die pädagogische Wirkung eines Verbots ist zweifelhaft. So wird beschlossen, die Akzeptanz der Klasse gegenüber lesbischen und schwulen Lebensweisen zu erhöhen: Eine Fachkraft von einer anderen Schule und Mitglied eines AK Lesbenpolitik der GEW führt ein Gespräch mit der Klasse und klärt diese auf.

Nach erfolgreichem Gespräch fährt die Klasse ins Schullandheim – mit dem Klassenlehrer und der Deutschlehrerin.

Anmache am Bahnhof

In einer Großstadt wird ein Lehrer auf einem U-Bahnhof von Schülern seiner Schule aus einem abfahrenden Zug mit den Worten: „Du schwule Sau!“ beschimpft. Der Kollege wendet sich an den Klassenlehrer und die Schulleitung. Auf einer Klassenkonferenz, zu der auch die Eltern geladen sind, werden Ordnungsmaßnahmen gegen die Schüler verhängt. Der Vorgang wird von allen Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern – ohne Namensnennung natürlich – in ihren Klassen besprochen und es wird deutlich gemacht, dass ein derartiger Umgangston an dieser Schule nicht geduldet wird.

Anmache auf dem Schulhof

Eine Lehrerin geht über den Schulhof in das Schulgebäude. Hinter ihr rufen einige türkische Schüler „Lesbe“. Die Lehrerin dreht sich um

und geht auf die Schüler zu. Sie sagt: „Wir sprechen uns in der ersten großen Pause vorm Lehrerzimmer.“ Das Gespräch dauerte etwa 15 Minuten und verläuft sachlich und ruhig.

Die Schüler kommen der Lehrerin zuvor und sagen: „Wir haben Sie doch gar nicht gemeint.“

Darauf entgegnet die Lehrerin: „Komischer Zufall, ich weiß, dass ich lesbisch bin, ihr wisst es, alle wissen das und ihr ruft hinter meinem Rücken „Lesbe“ und behauptet nachher, ihr hättet mich nicht gemeint. Was würdet ihr tun, wenn hinter eurem Rücken jemand „du Türke“ ruft? Alle wissen, dass ihr türkischer Herkunft seid, in dieser Form der Äußerung wäre es aber eine Beleidigung.“ Die Schüler entschuldigen sich anschließend bei der Lehrerin.

„Ich meine eigentlich nicht Sie“

Eine schwierige Schülerin in einer 9. Klasse, die enorme häusliche Probleme hat (durch die Trennung der Eltern), stört ständig den Unterricht. Ein an der Schule geouteter Lehrer, der mit der Klasse in der 8. Jahrgangsstufe offen über Homosexualität gesprochen und ein gutes Verhältnis zur Klasse hat, ruft die Schülerin in strengem Ton zur Ordnung. Darauf erwidert sie heftig erregt: „Von einem schwulen Lehrer lasse ich mir nichts sagen!“ Sie selbst und die Gruppe sind erschrocken über diese Reaktion.

Der Lehrer sagt nur kurz: „Wir sprechen uns nach der Stunde.“ Die Schülerin entschuldigt sich sofort und sagt, dass es ihr in ihrer Wut über die Ermahnung so rausgerutscht sei. Ihre Eltern hätten in ihrem Freundeskreis auch Lesben und Schwule und sie habe keine Vorurteile.

Der Lehrer – im Wissen um die häusliche Problematik – gibt ihr auf, zum nächsten Tag einmal schriftlich zusammenzufassen, wie ihr Tag vom Aufstehen bis zu dem Ausbruch verlaufen sei.

Dies tut sie auch. In dem Bericht wird deutlich, dass es zu Hause zu heftigen Auseinandersetzungen der Eltern gekommen war. Da der Lehrer ihr Grenzen setzte, reagierte sie so, als wenn ein Elternteil ihr Grenzen setzt – im patzigen Umgangston, der zu Hause herrscht. Die Schülerin gibt noch einmal zu, sich falsch verhalten zu haben, bedauert es ehrlich und entschuldigt sich noch einmal.

E-Mail

Ein junger Kollege, der seit einem Jahr an einem Gymnasium in einer Großstadt unterrichtet und offen schwul ist, erhält eines Tages an seine private E-Mail-Adresse ein Schreiben mit beleidigenden sexuellen Anspielungen, die eindeutig unter die Gürtellinie gehen. Der Absender gleicht dem Nachnamen eines Schülers, hat aber einen weiblichen Vornamen. Auf Nachfrage des Lehrers bestätigt die Mutter des Schülers, dass es ihre Adresse ist. Daraufhin bittet er die Mutter um ein Gespräch mit der Begründung, er hätte von ihrem PC eine Mail erhalten.

Am nächsten Morgen kommt die Mutter mit ihrem 19jährigen Sohn in die Schule. Sie verlangt gar nicht nach der Mail, sondern entschuldigt sich sofort und der Kollege merkt, dass es der Mutter sehr peinlich ist. Sie lässt ihren Sohn sprechen, der ganz verlegen ist und eine Entschuldigung von sich gibt. Auf die Frage, warum er dies geschrieben habe, erwidert er nur, er habe es nicht allein getan, sondern mit zwei anderen Freunden aus einer Laune heraus. Der Kollege fragt nach den anderen Beteiligten.

Einer davon ist auch Schüler der Schule, der dritte ein ehemaliger Schüler.

In den nächsten Tagen ruft der Vater des zweiten Schülers an, bittet um ein Gespräch und bedauert das Fehlverhalten seines Sohnes. Der Kollege fordert von beiden Schülern eine schriftliche Entschuldigung, die er auch erhält. Er lässt es darauf beruhen und sieht davon ab, eine Ordnungs- oder Erziehungsmaßnahme von einer Klassenkonferenz beschließen zu lassen.

„Das machen Sie doch zu Hause!“

Ein schwuler Lehrer wird nach dem Referendariat von seiner Ausbildungsschule, einer Schule für Sprachbehinderte, übernommen. Schon sehr bald werden Jungen aus der 8. Hauptschulklasse auf ihn aufmerksam. Auf dem Weg zum Lehrerzimmer hört er häufig die Worte „schwul“, „Sex“ usw. Die Schüler sprechen ihn nicht direkt an, sondern kommunizieren eher unterschwellig. Auf dem Pausenhof spielen sie dann „auspeitschen“ und meinen, mit einem Blick auf den schwulen Lehrer gerichtet, „... das machen Sie doch zu Hause“.

Zu diesem Zeitpunkt hat er sich bereits indirekt vor dem Kollegium geoutet, in dem er auf einer Konferenz das Kollegium um seine Meinung zum Thema Outing vor Schülern befragt hat. Da er als Fachlehrer in ihren Klassen unterrichtete, wollte er frühzeitig die Unterstützung der Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer sichern, falls es zu Problemen kommen sollte. Die Meinung der Kolleginnen und Kollegen war zwar sehr unterschiedlich, dennoch konnte er sich ein Bild davon machen, wer ihn selbstverständlich unterstützen würde.

So fällt es ihm sehr leicht nach den Beleidigungen aus der 8. Klasse die Klassenlehrerin anzu-



sprechen. Sie einigen sich darauf die Jungen gemeinsam vor der Klasse zur Rede zu stellen. Der offizielle Rahmen in der Klasse ändert das Verhalten der Jungen ihm gegenüber grundlegend. Im Gespräch mit den Schülern macht der Lehrer die Beleidigungen zum Thema und sieht sie von Peinlichkeit berührt halb unter den Tisch rutschen. Bewusst hat er sich entschieden nicht sein Schwulsein zum Thema zu machen, sondern ihr beleidigendes Verhalten ihm gegenüber. Nach einem dann überraschend sehr kurzen Gespräch entschuldigen sich die Schüler bei ihm. Einer fragt noch leise vor sich hin „Und, sind Sie es nun?“.

Der schwule Lehrer überhört die Frage und muss sie seit diesem Gespräch auch nie mehr beantworten. Die unterschwelligten Bemerkungen außerhalb des Klassenraumes sind beendet.

Bringen Sie doch Ihre Freundin mit!²⁹

Martina hat kurz nach dem Abitur ihr Coming-out. Sie studiert evangelische Theologie und arbeitet bei Labrystheia, einem Netzwerk für lesbische Theologiestudentinnen, mit. Als sie ein Seminar zum Thema Homosexualität und Kirche anbieten will, erfährt ihre als konservativ bekannte Landeskirche davon, und man macht ihr unmissverständlich klar, dass man sie auf Durchfallen prüfen würde, falls ihr Name dort auf der Referentinnenliste erscheine. Martina muss erkennen: Diese Tür ist zu. Sie schließt das Kapitel Kirche ab und sattelt auf Lehramt um.

Mit 25 geht sie zum Referendariat nach Dresden. Auf dem Gymnasium läuft sie nicht mit einer Fahne durch die Gegend, auf der steht:

„Ich bin lesbisch.“ Aber sie unterrichtet Kinder und Jugendliche, für die Homosexualität als Möglichkeit präsent geworden ist und die ein feines Gespür dafür entwickeln, welche ihrer Lehrkräfte lesbisch oder schwul sein könnten. Es gibt „Gerüchte ohne Ende“, denn Martina entspricht von ihrem Erscheinungsbild her nicht dem klassisch weiblichen Ideal. Die Spekulationen ihrer Schützlinge reichen von: 1. Sie hat kurze Haare, 2. sie kleidet sich eher „männlich“, und 3. schließlich wird sie auch einmal mit ihrer Freundin in der Stadt gesehen. Eines Tages wollen die Kinder es genau wissen und sprechen Martina an, als sie vor der Klasse steht: „Dürfen wir Sie mal was fragen?“ Es ist eine siebte Klasse, und Martinas Referendariat ist schon fast zu Ende.

Zuerst wollen sie wissen, ob Martina verheiratet ist. „Nein“, antwortet sie wahrheitsgemäß, und als die Kinder daraufhin herumdrücken und sich nicht trauen, sagt Martina schließlich von sich aus: „Na ja, gut, ich glaube, ich kann euch die Frage auch so beantworten: Ja, ich liebe Frauen.“ Martina legt eine vielsagende Pause ein, spiegelt mit weit aufgerissenen Augen das Erstaunen ihrer Schülerinnen und Schüler. Sie sind nicht geschockt, sondern vor allem überrascht, dass sie das so freiheraus sagt, haken schließlich nach, wollen mehr wissen. Martina begegnet ihrem Interesse mit Aufgeschlossenheit. Sie bietet ihnen an: „Wenn es nicht um Sextechniken geht, dann könnt ihr mich gerne alles fragen, aber was unter der Bettdecke verhandelt wird, das bleibt meins.“ Eine ganze Schulstunde lang beantwortet sie die Fragen der Kinder. „Wann merkt man das?“ wollen die wissen. „Wie merkt man das?“ und „Wann hat-

29 Leicht gekürzte Fassung mit freundlicher Genehmigung der Autorin aus: Claudia Breitsprecher, *Bringen Sie doch Ihre Freundin mit!* – Gespräche mit lesbischen Lehrerinnen, Berlin, 2007



ten Sie Ihren ersten Kuss?“ Sie finden es „cool“, dass Martina so offen mit ihnen redet, und das sagen sie ihr auch.

Martina erhält nach dem Referendariat an diesem Gymnasium eine feste Stelle. Sie übernimmt eine andere siebte Klasse, vor der sie sich zunächst nicht outet, weil es auch keinen entsprechenden Anlass gibt. Dann wird sie krank, muss drei Monate lang zu Hause bleiben. Obwohl der Schulleiter frühzeitig darüber informiert wurde, versäumt er, für eine angemessene Vertretung zu sorgen. Als Martina an die Schule zurückkehrt, laden die Eltern den Ärger über den versäumten Unterricht ihrer Kinder bei ihr ab. Eine Mutter, ausgerechnet die Elternvertreterin, schürt die Spannungen, reißt die anderen Eltern mit und fügt dem Konflikt plötzlich noch eine andere Dimension hinzu. Sie wirke so distanziert, hält sie Martina entgegen. Martina erwidert, sie habe es eben mit einer Norddeutschen zu tun. „Ich bin nicht die Lehrerin, die einen auf Mama macht oder sonst irgendetwas.“ Die Eltern sollten doch froh sein, dass jede Lehrerin und jeder Lehrer eine andere Persönlichkeit hat und dass sich die Kinder damit auseinandersetzen müssen.

Aber die Mutter geht noch einen Schritt weiter: Dass Martina ihrer Klasse von ihrem Lesbischsein nichts gesagt hat, das findet sie nicht gut. Martina ist völlig perplex, fragt zurück: „Stellen Sie sich da vorne hin und sagen: ‚Übrigens, ich bin heterosexuell?‘“

Die negative Stimmung der Eltern springt schließlich auch auf die Klasse über und bis zum Ende des Schuljahres erlebt Martina eine Tortur. Es fällt in jene Zeit, dass eine Kollegin nach dem Unterricht von ihrem Ehemann abgeholt wird, der Martina bei dieser Gelegenheit

kennenlernt. Er fühlt sich berufen, seine Einschätzung zu ihren Konflikten beizutragen: Es sei ja kein Wunder, dass Martina Probleme mit den Schülerinnen und Schülern habe, weil sie ja schon vom ganzen Erscheinungsbild her nicht in das Rollenverständnis passe, das die Jungen und Mädchen gerade in diesem Alter entwickelten. Und sie entspreche auch nicht dem gängigen Frauenmodell, weil sie ja so ein bisschen wie ein Mann aussehe. Das sei für die Kinder natürlich spannend, aber eben auch ein Reibungspunkt. Der Ehemann hat ihr seine Bemerkungen nicht böswillig vermittelt, sondern völlig neutral.

Glücklicherweise macht Martina auch ganz andere Erfahrungen. Ihre Kolleginnen und Kollegen, vor denen sie sich längst geoutet hat, zeigen sich mit ihr solidarisch, sagen sogar, sie kämen am nächsten Tag mit einem Button zur Schule, auf dem steht ‚Ich bin lesbisch‘. Das tun sie dann nicht, aber Martina spürt, sie stehen voll und ganz hinter ihr.

Martina kommt nach vielen Gesprächen unter anderem auch mit dem Schulleiter zu dem Schluss, dass sie die Klasse abgibt. Für sie ist es einerseits eine Erleichterung, andererseits empfindet sie es auch als Niederlage. Ein Vater nimmt sie im Nachhinein bei einem Schulfest zur Seite: Im Vertrauen gesagt, er habe es eigentlich gut gefunden, wie sie mit ihrem Lesbischsein umgegangen ist – sich nicht gleich zu outen, sondern die Kinder kommen zu lassen. Aber er traute sich nicht, etwas gegen die von der Elternvertreterin geschürte Stimmung zu tun, es müsse wohl so eine Art Herdentrieb gewesen sein.

Wenn Martina jetzt eine neue Klasse bekommt oder wenn Kinder sie im Deutsch- oder Religionsunterricht erhalten, wird schon gesagt: „Na, haste bei der Lesbe Unterricht?“ Aber die Kinder wissen, dass sie dazu steht und dass sie Martina dazu befragen können. Inzwischen erzählt sie ihnen nach den Ferien vom gemeinsamen Urlaub mit der Freundin, und die Kinder fragen auch von sich aus nach.

Als sie und ihre Freundin sich eines Tages Ringe kaufen, weil sie sich auch ohne Formalität, sich amtlich eintragen zu lassen, als Lebenspartnerinnen verstehen, zeigen sich die Kinder zunächst irritiert. Ob Martina geheiratet hat, fragen sie beinahe heimlich und wundern sich: Hat die jetzt doch gewechselt? In ihrer Vorstellungswelt ist ein Ring ein Symbol aus der Heterowelt, steht für Ehe, für Mann und Frau. Als sie ihn jetzt am Finger ihrer lesbischen Lehrerin sehen, zeigen sie sich umso interessierter, finden es gut, wie selbstverständlich sie mit ihrer Liebe umgeht.

Für Martina ist es eine Bestätigung dafür, wie wichtig es ist, dass die Jugendlichen Schwule und Lesben in ihrem Alltag erleben. Wenn ihre Schülerinnen und Schüler sie zu einer Party einladen, sagen sie: „Bringen Sie doch Ihre Freundin mit!“ Martina hat jetzt eine elfte Klasse, und schon jetzt freut sie sich auf die gemeinsame Feier nach dem Abitur der jungen Leute.

Stalking

Stalking bezeichnet ein Phänomen, dass eine Person von einer anderen kontaktiert bzw. „verfolgt“ wird, wobei dies von der betreffenden Person nicht gewünscht wird.

Eine Lehrerin unterrichtet an einem Gymnasium im Osten Berlins. Sie hat sich an der Schule nicht „geoutet“, aber sie ist „out“, weil sie ihr

Leben ganz selbstverständlich lebt und sich nicht versteckt. Über ihr Privatleben erzählt sie im Unterricht generell nichts; persönliche Haltungen, Wertvorstellungen, Moralitäten werden oft über den Unterrichtsinhalt deutlich. Ein freundliches, aber distanzierendes, professionelles Verhalten ist für die Schülerinnen und Schüler hilfreicher, auch wenn sie einen viel engeren Kontakt wünschen und alles von der von ihnen verehrten Lehrerin wissen wollen.

In einem Fall ging eine Schülerin weit über das normale Maß hinaus. Sie war auf dem besten Wege eine Stalkerin zu werden. Neu für die Lehrerin war die Intensität und Beharrlichkeit, die diese Schülerin zeigte. Allerdings wahrte sie den schulischen Rahmen. Sie stand vor Klassenräumen, vor dem Lehrerzimmer, war auf Schulveranstaltungen immer in Sichtnähe, stand da, machte Fotos, suchte permanent die Nähe – auch nach ihrem Abitur.

Nach zwei Jahren hatte diese Schülerin beim Surfen im Internet eine Frau kennen gelernt, die vor einigen Jahren an einer anderen Schule bei der Lehrerin Unterricht hatte. Auch diese Frau hatte sich als Zwölfjährige in die Lehrerin „verliebt“, hatte sich aber erst als Zwanzigjährige bei ihr zu erkennen gegeben. Die beiden Schülerinnen tauschten sich über ihre Erfahrungen aus und sahen sich als Leidensgenossinnen und die Lehrerin als die Verführerin, die sie emotional fertig gemacht habe. Daraufhin ging die jüngere ehemalige Schülerin zur Schulpsychologin des Schulbezirkes und wollte mit ihr und der Lehrerin ein abschließendes Gespräch. Die Schulpsychologin war offen für dieses Gespräch, aber die Lehrerin hat ihr ausführlich erklärt, weshalb sie auf keinen Fall einwilligen wollte. Im nächsten Schritt schrieb die Lehrerin an die zuständige Schulleiterin.

Der Brief an die Schulrätin hatte folgenden Wortlaut:

„(...) mit diesem Schreiben möchte ich Sie davon in Kenntnis setzen, dass durch die ehemalige Schülerin ... gegenüber der Schulpsychologin Frau schwere Anschuldigungen gegen mich in Bezug auf meine Tätigkeit als Lehrerin an der ... erhoben worden sind.

Frau ..., die 2002 das Abitur ablegte, behauptet, dass ich in meinem Unterricht die Schülerinnen in sehr extremer Weise einseitig beeinflusst hätte, um sie zu einer lesbischen Lebensform zu bewegen, und zwar derart massiv und intensiv, dass sich für sie keine Möglichkeit einer eigenen Handlungs- beziehungsweise Entscheidungsfähigkeit ergäbe.

Um jüngere Schülerinnen zu schützen, wolle sie nun verhindern, dass ich in diesem Sinne weiterhin tätig sei.

Hiermit möchte ich Folgendes erklären:

Frau ... hatte von der 9. bis zur 11. Klasse bei mir Unterricht in den Fächern Deutsch und Geschichte. Als Klassenleiterin und Vertrauenslehrerin der Klasse habe ich sie entsprechend meinem pädagogischen Auftrag bezüglich ihrer an mich herangetragenen Probleme beraten. Frau ... hat mich in dieser Zeit unter anderem mit einem Liebesgeständnis mir gegenüber konfrontiert, wobei sie auch eine andere Kollegin als Beratende ins Vertrauen zog. Ich habe in meh-

rerer Gesprächen, die ich allein oder auch gemeinsam mit der betreffenden Kollegin und Frau ... führte, klar und eindeutig Grenzen gezogen und Frau ... bezüglich ihrer emotionalen Probleme professionelle Hilfe über das Jugendnetzwerk Lambda e.V. empfohlen. Damit habe ich meiner Verantwortung als Lehrerin entsprochen.

Frau ... hat aber in den Jahren bis zum Abitur weiterhin im schulischen Rahmen den privaten Kontakt zu mir gesucht, den ich in jedem Fall nachdrücklich und deutlich abgewiesen habe. Auch nach dem Abitur versuchte sie auf verschiedene Art mich wiederholt als Person zu erreichen, was ich ebenso ablehnte.

In den vergangenen Jahren fühlte ich mich durch Frau ... belästigt und verfolgt.

Die nun durch sie erhobenen Anschuldigungen stellen den vorläufigen Höhepunkt ihrer Aktivitäten dar. Da diese Anschuldigungen außerordentlich sind und meine Neutralität als Lehrerin im Sinne des § 10 Schulverfassungsgesetz von Berlin in Frage stellen, muss ich Sie als Schulrätin über die vorliegende Sachlage informieren.

Sollte Frau ... offiziell ihre Anschuldigungen gegen meine Tätigkeit als Lehrerin aufrecht erhalten, sehe ich mich gezwungen, zum Ehrenschutz meiner Person eine Strafanzeige wegen Übler Nachrede (§ 186 StGB) und Verleumdung (§ 187 StGB) gegen sie zu erheben.“

Einige Wochen später sprach die Schulleiterin die Lehrerin an, ob es ein Problem mit der ehemaligen Schülerin gebe, denn diese hätte um einen Termin zusammen mit ihrer Mutter (als Vertrauensperson!) und der Lehrerin bei ihr gebeten. Sie schilderte den Vorfall und stellte knapp den Kern des Problems dar. Die Lehrerin rief in dieser Situation bei der Rechtsstelle der GEW Berlin an und beriet sich mit einem Kollegen, der auch in der Arbeitsgemeinschaft der Schwulen Lehrer arbeitet. Der Schulleiterin hatte sie daraufhin dringend von einem Termin abgeraten, da sie nicht mehr für die ehemalige Schülerin zuständig sei und es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen könne. Die Schulleiterin entsprach dem auch. Noch in jener Woche machte eine Kollegin die Lehrerin darauf aufmerksam, dass die ehemalige Schülerin im Schulhaus vor dem Sekretariat stehe. Die Schulleiterin erteilte der ehemaligen Schülerin ein sofortiges Hausverbot.

Nähere Informationen über mögliche Reaktionen bei Stalking sind zu erhalten bei:

www.stalkingforschung.de und
www.liebeswahn.de und www.weisser-ring.de

7.4.2 Auseinandersetzungen im Kollegium oder mit Vorgesetzten

Getuschel hinter dem Rücken

Eine Mutter, deren Tochter die 11. Klasse eines Berliner Gymnasiums besucht, wendet sich an die Schulaufsichtsbehörde. Sie beschwert sich über den Geschichtslehrer ihrer Tochter und berichtet Folgendes:

„Bei der Zensurenkonferenz notierte er sich von den Schülern seines Geschichtskurses die nicht ausreichenden Noten in anderen Fächern. In

Einzelgesprächen befragte er die Schüler nach dem Grund ihres Versagens. – Jedem Lehrer dürfte die Palette von Schüleräußerungen zu diesem Thema bekannt sein. – Als meine Tochter und ihre Freundin von Schwierigkeiten im Umgang mit ihrem Klassenlehrer sprachen, erklärte Herr S., dieser Lehrer sei „anders gepolt“, bei den ersten Bundesjugendspielen, auf denen er diesen Lehrer erlebt habe, sei er entsetzt gewesen, wie dieser mit den Jungen ‚rummachte‘.“

Der nicht offen schwule Klassenlehrer erfährt von Kollegen aus dem Personalrat über die Äußerungen des Geschichtslehrers und wendet sich daraufhin schriftlich an seinen Dienstvorgesetzten:

„1. Herr S. hat seine Vermutungen über meine Person Schülerinnen gegenüber geäußert. Darin sehe ich einen Verstoß gegen den in § 1 Schulverfassungsgesetz niedergelegten Erziehungsauftrag und den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der am Schulleben Beteiligten.
2. In dem Verhalten des Herrn S. sehe ich eine Verletzung meiner grundgesetzlich garantierten Persönlichkeitsrechte (Art. 1 (1) und Art. 2 (1) GG). Meines Erachtens ist mit einem derartigen Verhalten beabsichtigt, das Ansehen meiner Person sowohl bei der Schülerschaft als auch im Kollegium zu schädigen.

Aus den dargelegten Gründen bitte ich Sie, im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht gem. § 42 (1) LBG mich bei meiner amtlichen Tätigkeit und in meiner Stellung als Beamter zu schützen.“

Der Dienstvorgesetzte bittet den Geschichtslehrer zum Dienstgespräch. Dieser bestreitet diese Äußerungen. Ein Beweis konnte nicht erbracht werden, da die Schülerinnen aus Angst

vor schlechten Noten sich weigern, das Gesagte auch schriftlich zu bestätigen. Daraufhin erhält der schwule Kollege folgende Antwort, in der es u.a. heißt, der Geschichtslehrer habe sich „in der von Ihnen beklagten Angelegenheit korrekt verhalten“. Er habe „nicht angebliche ‚Vorfälle‘ ins Gerede gebracht, die, wenn sie sich so zuge tragen hätten (was offenkundig nicht der Fall ist), schwere Vorwürfe gegen Sie begründen würden.“ Ferner bietet der Dienstvorgesetzte an, den Klassenlehrer gegen solche ungerechtfertigten Vorwürfe in Schutz zu nehmen. Dies könne aber allenfalls in einer allgemeinen Erklärung gegenüber dem Kollegium wahrgenommen werden. Er gab zu bedenken, dass damit die Sache noch einmal zur Sprache gebracht werden würde. Der Klassenlehrer verzichtet darauf, da seine Homosexualität innerhalb des Kollegiums bekannt ist.

Er verwahrt sich jedoch gegen (oben zitierte) Ausführungen im Antwortschreiben, die er als massive Drohung bzw. Unterstellung empfindet. Nach einem Gespräch mit den Dienstvorgesetzten erhält er folgende Antwort:

„Sehr geehrter Herr K., mit Bezug auf unser Gespräch am ... versichere ich Ihnen, dass nach unseren Erkenntnissen im Zusammenhang mit den Vorwürfen von zwei Schülerinnen gegenüber Ihrem Kollegen S. der Inhalt der gegen Ihre Person gerichteten Gerüchte nicht zutreffend ist. Wir bedauern, dass derartige Gerüchte im Umlauf sind, können jedoch nicht mit eindeutiger Sicherheit feststellen, wer diese in die Schulöffentlichkeit getragen hat. Wir versichern Ihnen, dass wir keinen Anlass haben, Ihnen eine dienstliche Verfehlung vorzuhalten. Mit freundlichen Grüßen ...“

Von roten Socken

Ein Kollege an einer Berliner Schule ist empört über den Sparkurs des rot-roten Senats, insbesondere über die Kürzungen im Bildungsbe reich und die Mehrarbeit für die Lehrerschaft. Im Lehrerzimmer, in dem einige Kolleginnen, Kollegen und zwei neu eingestellte Referendarinnen sitzen, endet sein Wortausbruch mit folgenden Worten, „Im Übrigen finde ich diese rote, schwule Socke Wowereit zum ...“

Ein anwesender Kollege hält diese Verknüpfung zwischen politischem Handeln einerseits und dem Coming-out des Regierenden Bürgermeisters von Berlin andererseits für unzulässig und spricht den Kollegen daraufhin an. Der aber hält seine Bemerkung für gerechtfertigt und zeigt kein Unrechtsbewusstsein. Die Schule hat im Rahmen der Profilbildung sich u.a. Gewaltprävention und Konfliktlösung durch Mediation zum Schwerpunkt gesetzt. Von daher hält der Kollege die Äußerung für nicht duldbar, insbesondere ist er erschrocken darüber, welchen Eindruck die neuen Kolleginnen vom Kollegium dieser Schule gewinnen sollen. Er wendet sich an die Schulleitung. Diese teilt seine Ansicht und bittet den Kollegen zum Gespräch. Sie macht deutlich, dass diese Äußerungen Anlass für disziplinarische Vorermittlungen sein könnten und Lehrer auch eine Vorbildfunktion erfüllen sollten.

Nach mehreren Gesprächen auch im Kollegium, wo der Vorfall die Runde gemacht hatte, einigt man sich darauf, dass der Kollege in dem Kreis, in dem er diese Äußerung gemacht hatte, sich für die Formulierung entschuldigt.





Der Link

Ein junger Kollege, der in einer Großstadt in einer schwulen Lehrergruppe mitarbeitet, outet sich in einer Klasse und erzählt über die Aktivitäten der Gruppe. Wer sich informieren möchte, könne sich die Homepage der Gruppe angucken. Einige Schüler schauen sich nicht nur die genannte Homepage an, sondern suchen weiter im Internet und werden auch fündig. Auf einer alten privaten Homepage des Kollegen, die dieser vier Jahre vorher einmal angelegt hatte, finden sich Informationen über seine Familie, seinen Freund, Hobbys und andere Belanglosigkeiten. Am Ende sind jedoch zwei unkommentierte bereits vergessene Links. Einer führt zu einem schwulen Stadtmagazin, ein weiterer zu einer Homepage früher mit Aktfotos, die sich aber inzwischen zu einer Werbeseite für Pornoseiten entwickelt hat. Ein paar Tage später kursieren in der Schule Bilder pornografischen Inhalts und werden von Eltern der Schulleitung vorgelegt mit der Behauptung, dass der Kollege darauf verwiesen hätte.

Der Kollege wird kurz darauf nichts ahnend zur Schulaufsicht in Anwesenheit der Schulleitung bestellt. Er wird nach seiner Homepage befragt und damit konfrontiert, dass sie Jugend gefährdete Inhalte hätte. Die konkreten Beschwerden der Eltern werden ihm – wohl aus Peinlichkeit der Vorgesetzten – nicht benannt. Ihm wird empfohlen, er möge sich doch an den Personalrat wenden, um Rechtsschutz kümmern und die Homepage entfernen, was er umgehend tut. Der Personalrat wird über die gesamte Angelegenheit informiert und rät dem Kollegen, Rechtsschutz zu beantragen.

Es werden disziplinarische Vorermittlungen eingeleitet, die fast zwei Jahren andauern. Der Kollege wird bei allen Aussagen zur Sache durch einen Anwalt vertreten. Schließlich wird kein Dienstvergehen, jedoch eine fahrlässige Pflichtverletzung festgestellt: Die Homepage eröffne eine „außerdienstliche abstrakte Zugangsmöglichkeit“ zu pornografischen Abbildungen für Schülerinnen und Schüler unter 21 Jahren. Durch die „unterlassene Reinigung der Homepage“ ist „nicht ein aktives Tun, sondern ein außerdienstliches Unterlassen ... vorzuwerfen“, denn, da für „Schüler der Umgang mit PC und Internet eine Selbstverständlichkeit ist, und dies mit viel Phantasie betrieben wird, ... ist bei einem Lehrer, der offen ... über seine sexuelle Identität spricht, ... mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass nach dem Verbreiten der Information unter den Schülern von denen schon aus reiner Neugier Weiterführendes gesucht wird.“ Das Verfahren wird mit einer Pflichtenmahnung eingestellt.

Kinderbild

Ein über 50-jähriger von seiner Frau geschiedener Kollege in einer Kleinstadt hat auf seinem Tisch im Klassenzimmer ein Bild mit seinen bei ihm lebenden Kindern stehen. In einer Klasse mit deutschen Aussiedlerkindern aus Russland wird ihm die Frage gestellt, wo denn seine Frau auf dem Bild sei. Er erwidert, dass er von seiner Frau geschieden sei und seine Kinder mit ihm und seinem Freund in einem Haus zusammenleben. Darauf hin wird die Klasse sehr undiszipliniert und einige Schüler beschimpfen den Kollegen.

Dieser wendet sich an die Schulleitung und an das Kollegium, dem er lange angehört, und bittet um Unterstützung. Diese erfährt er nur von

wenigen Kolleginnen und Kollegen. Die Schulleitung und der größte Teil des Kollegiums werfen ihm vor, sein Privatleben vor der Klasse ausgebreitet zu haben und selbst für die Unruhe und die Beschimpfungen verantwortlich zu sein. Seit diesem Zeitpunkt darf er nicht mehr in dieser Klasse unterrichten.

Der Kollege wendet sich an die GEW. In einem Gespräch bespricht der Rechtsschutzbeauftragte mit ihm die Situation, schildert ihm, dass er im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn Anspruch auf Unterstützung habe. Er solle sich an die zuständige Personalvertretung wenden, die die Schulaufsicht einschalten solle, um der Schulleitung deutlich zu machen, dass sie sich falsch verhalten habe.

7.4.3 Andere Situationen

Versuchter Rufmord

Ein Sportlehrer an einem Gymnasium war während seines Studiums Modell. Seine Akt-aufnahmen sind in einer virtuellen Galerie im Internet anzuschauen. Eines Tages kursieren in der Schule Akt-aufnahmen von ihm, die von der Galerie heruntergeladen worden waren. Kurze Zeit später titelte BILD-Berlin auf der Titelseite: „Lehrer nackt im Internet“ und forderte die Suspendierung des Lehrers, da Pornobilder auf einer Schwulenseite veröffentlicht worden seien.

Das Landesschulamt als Dienstbehörde stellt keine Untersuchungen an, da es die private Angelegenheit des Lehrers sei. Der Schulleiter wird zitiert: „Das ist ein Brief rachsüchtiger Eltern oder Schüler, die mit den Zensuren nicht einverstanden sind.“ Das Kollegium und der überwiegende Teil der Elternschaft verurteilen die

Vorgehensweise der BILD Zeitung und kritisieren die hinter dieser Aktion stehenden Eltern, Schülerinnen und Schüler. Aus dieser Angelegenheit ist der Kollege bei der Schülerinnen-schaft gestärkt hervorgegangen und wird von ihnen als offen schwuler Lehrer akzeptiert.

Der Kollege wendet sich an die Rechtsschutzstelle der GEW. Diese rät ihm zu einer Klage wegen Verletzung der Persönlichkeitsrechte und Ersatz immateriellen Schadens vor dem Amtsgericht. Der Rechtsstreit endet in einem Vergleich, in dem die BILD Zeitung an den Kläger zum Ausgleich der Klageforderung 1.250 Euro zahlt.

Anonyme Volksverhetzung und Beleidigung

In Berlin ging auf der Leserbriefseite der Homepage www.schwulelehrer.de folgender Text ein: „Ihr wiederlichen schwuchteln ich gehort wieder in die kz's [sic]“.

Ein Mitglied der Berliner Lehrergruppe erhielt auf seiner privaten e-mail-Adresse folgende mail: „du schwule sau du assi du scheis dreckwanst [sic]“.

Hier hilft nur Anzeige bei der Polizei wegen Volksverhetzung und Beleidigung nach dem Strafgesetzbuch. In beiden Fällen konnte der Absender nicht ermittelt werden. Die Verfahren wurden von der Polizei eingestellt.



Anhang

Gewerkschaftliche Positionen

I. Schutz der Rechte von Lesben und Schwulen im Erziehungsbereich **Beschluss des Zweiten Weltkongresses der Bildungsinternationale, 25. bis 29. Juli 1998 in Washington, D.C., USA**

Der Zweite Weltkongress der Bildungsinternationale, der vom 25. bis 29. Juli 1998 in Washington, D.C., USA, stattfindet:

1. **Erinnert daran, dass Artikel 2(h) der Satzung der BI als eines seiner Ziele formuliert:** „jegliche Form von Rassismus und Voreingenommenheit oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion, der politischen Meinung, des sozialen oder wirtschaftlichen Status' oder nationalen oder ethnischen Ursprungs in Erziehung und Gesellschaft zu bekämpfen“;
2. **Merkt an, dass die Wiener Erklärung und das Aktionsprogramm im Nachgang zu der UN Konferenz über Menschenrechte erklärt, dass: Menschenrechte und fundamentale Freiheiten das Geburtsrecht aller Menschen sind; ihr Schutz und ihre Förderung sind die wichtigsten Aufgaben der Regierungen;**
3. **Bestätigt die Wiener Erklärung, die weiter bemerkt:** „Alle Menschenrechte sind universell, unteilbar und wechselseitig voneinander abhängig und stehen zueinander in Beziehung. Die internationale Gemeinschaft muss die Menschenrechte weltweit fair und gleichberechtigt handhaben, auf der gleichen Grundlage und mit dergleichen Gewichtung: Während die Bedeutung nationaler und regionaler Besonderheiten und verschiedener historischer, kultureller und religiöser Hintergründe be-

rücksichtigt werden muss, ist es die Pflicht der Staaten, ungeachtet ihrer politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Systeme, alle Menschenrechte und fundamentalen Freiheiten zu fördern und zu schützen“;

4. **Beobachtet und verurteilt die Tatsache, dass lesbische und schwule Lehrer aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Diskriminierung und Belästigungen, einschließlich Gewalt und Missbrauch, ausgesetzt sind.**

Der Kongress empfiehlt, dass die BI und ihre Mitgliedsorganisationen:

5. **die Menschenrechte aller Lehrer und Schülern verteidigen;**
6. **deutlich machen, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung eine Verletzung der Menschenrechte darstellt;**
7. **die Regierungen auf zwischenstaatlicher Ebene auffordern, in Konventionen, Erklärungen und Stellungnahmen zum Thema Menschenrechte darauf hinzuweisen, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung eine Verletzung der Menschenrechte darstellt;**
8. **die Erziehung gegen Vorurteile, Diskriminierung und Belästigung, auch aufgrund der sexuellen Orientierung, als wichtigen Teil der Rolle des Lehrers fördern;**
9. **sich bei ihren Regierungen dafür einsetzen, ein Anti-Diskriminierungsgesetz und eine Gleichbehandlungspolitik einzuführen, die sich auf die Rechte von Lehrern und Schülern hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung beziehen;**



10. in ihren internen Abläufen und Organisationen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrichtlinien hinsichtlich der sexuellen Orientierung zu schaffen;
11. das Recht von Lehrern fördern, ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz nicht verheimlichen zu müssen;
12. Fälle von Diskriminierung und Belästigung aufgrund sexueller Orientierung im Erziehungssektor zu dokumentieren. Solche Fälle schließen die Verweigerung einer Beförderung, Entlassung, ungerechtfertigte Versetzungen, ungleiche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen und Belästigung oder Gewalt gegen lesbische und schwule Lehrer oder Beschäftigte im Erziehungsbereich ein.

2. Gleiches Recht für Lesben und Schwule in Gewerkschaft und Gesellschaft

Beschluss des 24. Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 5. bis 9. Mai 2001 in Lübeck

Die GEW setzt sich in allen Gremien und Untergliederungen dafür ein, dass lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen innerhalb der Gewerkschaft und in den jeweiligen Bildungseinrichtungen in ihrem Kampf um gleiche Rechte unterstützt werden. Die GEW setzt damit die Empfehlungen des 2. Weltkongresses der Bildungsinternationale vom 25. bis 29. Juli 1998 in Washington um. Im Einzelnen bedeutet dies:

Die GEW unterstützt Kolleginnen und Kollegen beim Coming-Out.

Die GEW entwickelt mit den Betroffenen z.B. über Personalratsschulungen Bedingungen für ein Betriebsklima, das Lesben und Schwule nicht diskriminiert.

Bei in der GEW stattfindenden „Gender-Trainings“ soll auch der Umgang mit Unterschieden der sexuellen Orientierung geschult werden.

Die GEW leistet ihren Beitrag zum Schutz gegen Diskriminierung und zur Überwindung von Homophobie (Homosexuellenfeindlichkeit) hin zu einem wertschätzenden Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen.

Lesbische und schwule Lebensweisen werden als notwendige Themen in der Arbeit der Bildungsgewerkschaft integriert; das schließt auch die Öffentlichkeits- und Medienarbeit ein.

Die GEW setzt sich für die Realisierung der EU-Grundrechtecharta (Diskriminierungsverbot) in der Bundesrepublik ein. Sie fordert ein Antidiskriminierungsgesetz zur Umsetzung des Art. 13 des Amsterdamer Vertrages.

Als Zwischenschritt unterstützt die GEW alle Bemühungen um eine Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften. Sie setzt sich bezüglich der Ausgestaltung eines gemeinsamen Sorgerechts für lesbische und schwule Eltern sowie der rechtlichen Absicherung binationaler Partnerschaften ein.



3. Abbau von Diskriminierungen von Lesben und Schwulen

Beschluss des 26. Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 25. bis 29. April 2009 in Nürnberg

Die GEW setzt sich dafür ein, die rechtlichen Grundlagen zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung zu verbessern.

- Die GEW fordert dazu die Ergänzung des Gleichheitsartikels im **Grundgesetz** um das Merkmal „sexuelle Identität“. Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig heißen: „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.“
- Die GEW fordert die Nachbesserung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** hinsichtlich des Geltungsbereichs. Die fortbestehende Ungleichbehandlung von Eingetragenen Lebenspartnerschaften und Ehegatten im Beamten- und im Soldatenrecht ist eine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gem. Urteil des EuGH vom 01.04.2008. Alle GEW-Mitglieder in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sowie in den Organen der Selbstverwaltungen werden aufgefordert, die Umsetzung des AGG aktiv voranzutreiben. Dazu sind insbesondere in der gewerkschaftlichen Organisation auf allen Ebenen Zuständigkeiten und Ansprechpartnerinnen/-partner für Rechtsschutz und Beratung bei Diskriminierungsfällen zu bestimmen und verständliche Informationsangebote (z.B. Faltblätter, Broschüren) bereitzustellen.
- Die GEW fordert die Aufnahme oder Erweiterung des Diskriminierungstatbestandes in den **Schulgesetzen** der Länder um das Merkmal „sexuelle Identität“. Die GEW wirkt darauf hin, dass an den Bildungseinrichtungen eine Kultur der Akzeptanz von Anderssein entsteht.

Die GEW fordert, dass Lebenspartnerinnen und -partner in **Tarifverträgen und im Beamtenrecht** sowie im Einkommens- und Erbschaftssteuerrecht mit Ehepartnern gleichgestellt werden.

- In **Tarifverträgen** wirkt die GEW darauf hin, dass alle Regelungen von Tarifverträgen, die sich auf den Rechtsstand der gesetzlichen Ehe beziehen auf eingetragene Lebenspartnerschaften (nach Lebenspartnerschaftsgesetz – LPartG vom 16. Februar 2001) entsprechende Anwendung finden und für die einzelnen tariflichen Leistungen wirksam werden. Tarifverträge, die in Zukunft abgeschlossen werden, müssen die Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern mit Eheleuten gewähren, bestehende Tarifverträge sind zu überprüfen und bei neuen Verhandlungen nachzubessern. Die GEW unterstützt Mitglieder in Tarifkommissionen sowie ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre mit Fortbildungen zur Gleichstellung.
- Im **Beamtenrecht** setzt sich die GEW auf Landesebene dafür ein, dass die Landesbeamtengesetze nach der Föderalismusreform dahingehend gestaltet werden, dass eine Gleichstellung verpartner-

ter Beamtinnen und Beamten mit verheirateten hinsichtlich des Familienzuschlags der Stufe 1 und der Hinterbliebenenversorgung erfolgt.

- Auch bei den **betrieblichen Zusatzsystemen der Alterssicherung** (z.B. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) aber auch Betriebsrenten) und der **individuellen Altersvorsorge** (z.B. Riesterrete) setzt sich die GEW für die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerinnen mit der Ehe ein.
- Des Weiteren fordert die GEW die Landesregierungen auf, im Bundesrat dahingehend initiativ zu werden, eine Gleichstellung der Lebenspartnerinnen und -partner mit Ehegatten im **Einkommensteuerrecht** und im **Erbschaftssteuerrecht** herbei zu führen.

4. Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern

Beschluss des 19. Ordentlichen DGB Bundeskongresses, 16. bis 30. Mai 2010, Berlin

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 gleichge-

schlechtliche 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 „Ehegattenzuschlag“ (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 transgender 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 eingetragenen 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 „sexuelle 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 transgener 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 Erfahrung 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 Aktionsprogramm zur Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten Bekämpfung von Vorurteilen gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in den Mitgliedsgewerkschaften („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.

Kontaktadressen

Internationale Adressen

Education International

5 Boulevard du Roi Albert II
B-1210 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 2240611
Fax: +32 2 2240606
E-Mail: headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org

ILGA Europe

International Lesbian, Gay, Bisexual,
Trans and Intersex Association
rue Belliard straat 12
B-1040 Brussels
Belgium
Tel.: +32 2 6095410
Fax: +32 2 6095419
E-Mail: info@ilga-europe.org
www.ilga-europe.org/

TGEU-Transgender Europe

Admiralsgatan 88A
214 37 Malmo
Sweden
E-Mail: tgeu@tgeu.org
www.tgeu.org

Bundesweite Adressen

GEW-Hauptvorstand

Anne Jenter
Postfach 900409
60444 Frankfurt/Main
Tel.: 069 78973-305 (-306)
Fax: 069 78973-103
E-Mail: anne.jenter@gew.de
www.gew.de

Bundes-AG Lesben und Schwule in der GEW

Anne Huschen, Detlef Mücke
GEW-Hauptvorstand
Postfach 900409
60444 Frankfurt/Main
Tel.: 069 78973-304 (-306)
Fax: 069 78973-103
E-Mail: lesbischwul@gew.de
www.gew.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24
10117 Berlin
Allgemeine Anfragen:
Tel. 030 18555-1855
Fax 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
Beratung bei Diskriminierung:
Tel. 030 18555-1865 (Mo-Fr 9-12, 13-15 Uhr)
E-Mail: beratung@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de/

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)

Postfach 103414
50474 Köln
Tel.: 0221 925961-0
Fax: 0221 925961-11
E-Mail: lsvd@lsvd.de
www.lsvd.de

Akademie Waldschlösschen, Bildungs- und Tagungshaus

37130 Reinhausen bei Göttingen
 Tel.: 05592 9277-0
 Fax: 05592 9277-77
 E-Mail: info@waldschloesschen.org
www.waldschloesschen.org

Bundesverband der Eltern, Freunde und Angehörigen von Homosexuellen (BEFAH) e.V.

Hauptgeschäftsstelle Wedemark
 Gudrun Held
 Thiemannsweg 16
 30900 Wedemark
 Tel.: 05130/974751
 E-Mail: info@befah.de
www.befah.de

Deutsche AIDS Hilfe e.V.

Wilhelmstraße 138
 10963 Berlin
 Tel.: 030 6900870
 E-Mail: dah@aidshilfe.de
www.aidshilfe.de

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e.V.

Bundesgeschäftsstelle
 c/o Ivonne Walther
 Paula-Stebelstraße 5
 77656 Offenburg
 Tel.: 0781 2508096
 E-Mail: ivonne.walther@dgti.org
www.dgti.org

Jugendnetzwerk Lambda e.V.

Windthorststraße 43a
 99096 Erfurt
 Tel.: 0361 6448754
 Fax: 0361 6448752
 E-Mail: info@lambda-online.de
www.lambda-online.de

Lesbenring e.V. - Geschäftsstelle

Postfach 11 02 14
 69071 Heidelberg
 E-Mail: buero@lesbenring.de
www.lesbenring.de

Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (HuK) e.V.

c/o Büro Seehausen & Sandberg
 Merseburger Straße 5
 10823 Berlin
 Tel.: 030 78954599
 Fax: 030 78711753
 E-Mail: info@huk.org
www.huk.org

ver.di Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender

Paula-Thiede-Ufer 10
 10179 Berlin
 Tel: 030 6956-0
 Fax: 030 6956-3141
 E-Mail: regenbogen@verdi.de
www.verdi.de/regenbogen



Adressen für einzelne Bundesländer

Baden-Württemberg

AK Lesbenpolitik

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
E-Mail: lesbenpolitik@gew-bw.de
[www.gew-bw.de/
Lesben_und_Schwulenpolitik.html](http://www.gew-bw.de/Lesben_und_Schwulenpolitik.html)

AK Schwulenpolitik

Schwule Lehrer BW

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
E-Mail: schwulenpolitik@gew-bw.de
[www.gew-bw.de/
Lesben_und_Schwulenpolitik.html](http://www.gew-bw.de/Lesben_und_Schwulenpolitik.html)

Berlin

AG homosexueller Lehrer in der GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Tel.: 030 69041850
Fax: 030 21999350
E-Mail: wir@schwulelehrer.de
www.schwulelehrer.de

AG Lesben

GEW-Landesverband Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Tel.: 030 219993-0
Fax: 030 44042873
E-Mail: info@lesbische-lehrerinnen.de
www.lesbische-lehrerinnen.de

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, und Frauen – Antidiskriminierungsstelle

Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel.: 030 9028-1866
E-Mail: [antidiskriminierungsstelle@
senias.berlin.de](mailto:antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de)
www.berlin.de/lb/ads/ziele/index.html

Antidiskriminierungsprojekt StandUp Berliner Netzwerk Lesben, Schwule, Transgender für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

c/o Schwulenberatung Berlin
Mommsenstraße 45
10629 Berlin
Tel.: 030 23369080
Fax: 030 23369098
E-Mail: l.wild@schwulenberatungberlin.de
www.schwulenberatungberlin.de

TransInterQueer e.V. (TriQ)

Glogauerstraße 19
10999 Berlin
Tel.: 030 616752916
E-Mail: triq@transinterqueer.org
www.transinterqueer.org

Brandenburg**Landesstelle für Chancengleichheit –
Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg**

Anke Zwink
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Tel.: 0331 866-5954
E-Mail: integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de
www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.186322.de

Hamburg**Der Lehrerstammtisch in Hamburg**

E-Mail: kontakt@schwule-lehrer-hamburg.de

Arbeitsstelle Vielfalt

Justizbehörde Hamburg
Dammthorwall 11
20354 Hamburg
Tel.: 040 42843-2175
Fax: 040 42843-2101
E-Mail: arbeitsstellevielfalt@justiz.hamburg.de
www.hamburg.de/themen-und-aktuelles/1649800/arbeitsstelle-vielfalt.html

Magnus-Hirschfeld-Centrum (UHA e.V.)

Borgweg 8
22303 Hamburg
Tel.: 040-27877800
Fax: 040-27877802
E-Mail: info@mhc-hamburg.de
www.mhc-hamburg.de

Hessen**AG LesBiSchwuler Lehrer_innen in Hessen**

H. Rohde
E-Mail: schwu-leh-he@web.de

Niedersachsen

Isabell Aue
E-Mail: isabell.aue@freenet.de

Nordrhein-Westfalen**AK Homosexuelle Lehrer Köln / NRW**

GEW
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Tel.: 0173 4631977
E-Mail: schwule-lehrer@freenet.de
www.schwule-lehrer.de

Rheinland-Pfalz**AG Schwule Lehrer und lesbische Lehrerinnen in der GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 6
55116 Mainz
E-Mail: info@schwullesbische-lehrkraefte-rlp.de
www.schwullesbische-lehrkraefte-rlp.de

Schleswig-Holstein**AG Lesben in der GEW**

E-Mail: info@gew-sh.de

Thüringen**AG Diversity in der GEW Thüringen**

Marlis Bremisch
Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Tel.: 0361 59095-21
E-Mail: diversity@gew-thueringen.de

Aufklärungsprojekte

Bundesland	Kooperationspartner	Träger	Straße
Baden-Württemberg	FLUSS e.V. LesBiSchwuleTransQueere Bildungsarbeit		Lise-Meitner-Str. 12
Baden-Württemberg	Initiativgruppe Homosexualität Stuttgart e.V.		Weißenburgstr. 28a
Baden-Württemberg	Power up	PLUS- Psycholog. Lesben u. Schwulenberatung	Alphornstr. 2a
Bayern	Aufklärungsprojekt München	Forum Homosexualität München e.V.	Bayerstr. 77a
Bayern	diversity@school		Blumenstr. 11
Berlin	ABqueer e.V.		Sanderstr. 15
Berlin	Kombi - Kommunikation und Bildung	Kommunikations- und Bildungszentrum homosexueller Frauen und Männer e.V.	Kluckstr. 11
Berlin	Lambda Berlin/Brandenburg e.V.		Manteuffelstr. 19
Brandenburg	AndersARTiG – LesBiSchwules Aktionsbündnis Brandenburg e.V.	Landeskoordinierungsstelle für LesBiSchwule Belange	Gutenbergstr. 63
Bremen	Rat & Tat Zentrum für Schwule und Lesben e.V.		Theodor- Körner- Str. 1
Hamburg	SOORUM (UHA e.V)	Magnus Hirschfeld Centrum	Borgweg 8
Hessen	Lesbischwules Schulprojekt „Alles ganz anders!?“	pro familia Marburg	Frankfurter Str. 66
Hessen	SchLAu Frankfurt	c/o KUSS 41	Kurt-Schumacher-Str. 41
Hessen	vielbunt e.V.		Büdingen Str. 27
Hessen	profamilia Wiesbaden	Beratungsstelle Wiesbaden	Langgasse 3
Hessen	our generation e.V.		Kurt-Schumacher-Str. 41
Mecklenburg-Vorpommern	rat+tat e.V. Rostock		Leonhardstraße 20
Mecklenburg-Vorpommern	INITIATIVE ROSA-LILA,		Neustrelitzer Str: 71
Mecklenburg-Vorpommern	Mobiles Aufklärungsteam zu Sexualität und Aids-MAT		Wokreuter Str. 3
Niedersachsen	Akademie Waldschlösschen	Stiftung Akademie Waldschlösschen	
Niedersachsen	SchLAu Hannover	SchLAu Hannover e.V.	Postfach 5424
Niedersachsen	SchLAu Osnabrück		Postfach 3864
Niedersachsen	Schwules Forum Niedersachsen e.V.		Klaus-Müller-Kilian Weg 2
Niedersachsen	SchLAu Oldenburg	Na Und - Lesben- und Schwulenzentrum	Ziegelhofstr. 83
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Bielefeld	SchwuR Uni Bielefeld	Universitätsstr. 25
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Bochum	Rosa Strippe Bochum e.V.	Kortumstr. 143
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Dortmund	sunrise dortmund	Geschwister-Scholl-Str. 33-37
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Düsseldorf	c/o AIDS- Hilfe Düsseldorf e.V.	Johannes-Weyer- Str. 1
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Köln	anyway - Sozialnetzwerk für Lesben und Schwule e.V.	Kamekestr. 14
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Münster	Kommunikationszentrum Münster KCM	Am Hawerkamp 31
Nordrhein-Westfalen	SchLAu NRW	c/o Schwules Netzwerk	Lindenstr. 20
Nordrhein-Westfalen	SchLAu Ruhr	Lebenslust - Zentrum für Kontakt und Selbsthilfe	Teinerstr. 44
Rheinland-Pfalz	SchLAu Kaiserslautern		Postfach 1434
Rheinland-Pfalz	SchLAu Mainz	c /o Schwulenreferat im ASTA der Uni Mainz	Staudingerweg 21
Rheinland-Pfalz	SchLAu RLP	c/o Joachim Schulte	Gartenfeldplatz 9
Rheinland-Pfalz	SchLAu Trier	Schmit-Z e.V.	Mustorstr. 4
Saarland	AK Bildung / LSVD Saar		Mainzerstr. 44
Saarland	profamilia Saarbrücken		Mainzer Str. 106
Saarland	Aids-Hilfe Saar e.V., im Kultur- und Werkhof N19		Nauwieser Str. 19
Sachsen	different people e.V.		Hauboldstr. 10
Sachsen	Liebesleben	Gerde e.V.	Prießnitzstr. 18
Sachsen	Rosa Linde Leipzig	Rosa Linde Leipzig e.V.	Langestr. 11
Sachsen-Anhalt	lebensart e.V.	Begegnungs- u. Beratungs- Zentrum „lebensart e.V.“	Beesener Str. 6
Sachsen-Anhalt	AIDS-Hilfe Halle e.V		Böllberger Weg 189
Schleswig-Holstein	NaSowas		Beckergrube 6
Thüringen	Aufklärungsprojekt miteinAnderS		Schillergäßchen 5



PLZ	Ort	E-Mail	Ansprechpartner	Telefon	Internet
79100	Freiburg	mail@fluss-freiburg.de	Jo Koppe, Martin Junk	0761-5953894	www.fluss-freiburg.de
70180	Stuttgart	info@ihs-ev.de	Markus Doster		www.ihs-ev.de
68169	Mannheim	team@plus-mannheim.de		0621-3362185	www.plus-mannheim.de
80335	München	gabriele_schaller@web.de. info@aufklaerungsprojekt-muenchen.de	Gabriele Schaller		www.aufklaerungsprojekt-muenchen.de
80331	München	schule@diversity-muenchen.de	Christina Nefger, Daniel Lingnau	089-55266986	www.diversity-muenchen.de
12047	Berlin	ammo.recla@abqueer.de	Ammo Recla	030-92250844	www.abqueer.de
10785	Berlin	stephanie.nordt@kombi-berlin.de	Stephanie Nordt, Thomas Kugler	030-2153742	www.kombi-berlin.de
10997	Berlin	michael.bandt@lambda-bb.de	Michael Bandt		www.lambda-bb.de
14467	Potsdam	mail@andersartig.info		0331-2019888	www.andersartig.info
28203	Bremen	thiede@ratundtat-bremen.de	Bernd Thiede	0421-704170	www.ratundtat-bremen.de
22303	Hamburg	jugend@mhc-hamburg.de	Michael Schief, Martin Schneekloth	040-27877802	www.mhc-hamburg.de
35037	Marburg	bernd.christmann@profamilia.de	Bernd Christmann	06421-21800	www.profamilia.de
60311	Frankfurt / Main				http://schlau-frankfurt.de
64289	Darmstadt	dialog@vielbunt.org	Pia Blass		www.vielbunt.org
65183	Wiesbaden	wiesbaden@profamilia.de		0611-376516	www.profamilia.de
60311	Frankfurt / Main	aufklaerung@ourgeneration-ffm.de		0700-56795679	www.ourgeneration-ffm.de
18057	Rostock	post@ratundtat-rostock.de	Henning Witte, Mandy Schubert	0381-453156	www.schwules-rostock.de
17033	Neubrandenburg	post@rosalila.de	Mathias Ko / André Sandmann	0395-5442077	www.rosalila.de
18055	Rostock	info@mat-mv.de		0381-4923463	www.mat-mv.de
37130	Reinhausen	info@waldschloesschen.org	Rainer Marbach, Stephan Mertens	05592-92770	www.waldschloesschen.org
30054	Hannover	info@schlau-hannover.de	Nico Kerski	0511-16580181	www.hannover.schlau-nds.de
49028	Osnabrück	os@schul-ag.de	Marc Langer	0541-3430941	www.osnabrueck.schlau-nds.de
30167	Hannover	sfn.nds@gmx.de	Thomas Wilde		
26121	Oldenburg	info@schlau-oldenburg.de	Martin Podszus	0441-361613-66	http://oldenburg.schlau-nds.de
33615	Bielefeld	info@schlau.schwur.net	Jeremy Eigner	0173-7374110	http://schlau.schwur.net
44787	Bochum	jugendprojekt@rosastrippe.de	Marta Grabski, Andre Fasch	0234-6404621	www.rosastrippe.de
44135	Dortmund	anke@sunrise-dortmund.de	Anke Wiemann	0231-7003263	www.sunrise-dortmund.de
40225	Düsseldorf	reinhard.schmidt@schlau-duesseldorf.com	Reinhard Schmidt	0221-7709536	www.schlau-duesseldorf.com
50672	Köln	stephanie.weber@anyway-koeln.de	Stephanie Weber	0221-5777760	www.anyway-koeln.de
48155	Münster	beratung@kcm-muenster.de	Martin Enders	0251-665686	www.kcm-muenster.de
50674	Köln	info@schlau-nrw.de	Benjamin Kinkel		www.schlau-nrw.de
45468	Mühlheim a. d. Ruhr	anett.streubel@svls.de	Anett Streubel	0208-4125921	www.svls.de
67603	Kaiserslautern	kaiserslautern@schlau-rlp.de	Daniel Jonietz	0631-6264074	www.schlau-rlp.de
551128	Mainz	mainz@schlau-rlp.de		06131-3926851	www.schlau-rlp.de
55118	Mainz	kontakt@queernet-rlp.de	Joachim Schulte		www.queernet-rlp.de
54290	Trier	trier@schlau-rlp.de	Stephan Schmitte	0651-42514	www.schlau-rlp.de
66121	Saarbrücken	info@checkpoint-sb.de	Irene Portugall	0681-398833	
66121	Saarbrücken	saarbruecken@profamilia.de	Felix Liebelt	0681-96817676	www.profamilia.de
66111	Saarbrücken	info@aidshilfeaar.de		0681-31112	http://halle.aidshilfe.de
9111	Chemnitz	info@different-people.de	E. Zobel	0371-50094	http://different-people.de
1099	Dresden	kontakt@gerede-dresden.de	Morena Gutte	0351-8022251	www.gerede-dresden.de
4103	Leipzig	beratung@rosalinde.de	Thea Wende	0341-8790173	www.rosalinde.de
6110	Halle (Saale)	bbz@bbz-lebensart.de	Astrid Allmann	0345-2023385	www.bbz-lebensart.de
6110	Halle (Saale)	saskia.kopf@halle.aidshilfe.de		0345-5821270	www.aidshilfe.de
23552	Lübeck	nasowas@lambda-online.de		0451-7075588	www.nasowas.org
7745	Jena	kontakt@miteinanders-jena.de			www.miteinanders-jena.de

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
E-Mail: landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder...

...Online Mitglied werden unter
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Prozent
- teilzeitbeschäftigt mit Std. /Woche
- Referendariat / Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

