

Masterstudiengang Friedens- und Konfliktforschung  
Forschungsseminar: Sicherheitspolitik und Genderperspektive  
Wintersemester 2009/10  
Seminarleiter/in: Prof. Dr. Berthold Meyer / Ass. Iur. Simone Emmert, LL. M. Eur.

---

## **Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden**

—

ein Vergleich von Bundeswehr und Polizei

---

Henning Weber  
Marc-Alexander Säger

Marburg, 31. März 2010

Email:  
Forschungsprojekt-Saeger-Weber@gmx.de

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Rechtsgrundlage für Gleichbehandlung in der Bundesrepublik Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Das Grundgesetz als Maßgabe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</b>	<b>12</b>
<b>3. Methodisches Vorgehen – Leitfadeninterviews</b>	<b>22</b>
<b>4. Ergebnisse der Befragung</b>	<b>27</b>
<b>4.1 Statistische Daten</b>	<b>27</b>
<b>4.2 Anteile</b>	<b>28</b>
<b>4.3 Motivation</b>	<b>29</b>
<b>4.4 Erlebniswelt</b>	<b>35</b>
<b>4.5 Berufswahl</b>	<b>37</b>
<b>4.6 Organisation</b>	<b>37</b>
<b>4.7 Belastung</b>	<b>38</b>
<b>5. Vergleichende Abschlussbetrachtung und Fazit</b>	<b>42</b>

### **Literaturverzeichnis**

**Anhang (fehlt aufgrund von Datenschutzgründen in dieser Version!)**

## 1. Einleitung

Der Umgang mit Homosexualität war in vielen Ländern der westlichen Welt vermutlich noch nie so offen wie in der Gegenwart. Auch und gerade in der Bundesrepublik Deutschland ist die sexuelle Identität<sup>1</sup> von Menschen schon seit dem 13. Jahrhundert nicht mehr so liberal behandelt worden wie gegenwärtig. Heute ist Homosexualität kein Tabu mehr.

Zu diesem Allgemeinplatz kann man womöglich kommen, betrachtet man die jüngere Entwicklung der entsprechenden gesellschaftlichen Diskussion in Deutschland. Nicht erst seit dem Wegfall der Kriminalisierung von Homosexualität und damit der endgültigen Abschaffung des § 175 StGB 1994 – nach vorherigen Änderungen – ist Homosexualität nicht länger ein Tabuthema. Die Ermöglichung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) von 2001 etwa, scheint diesen Eindruck für den politisch-juristischen Bereich ebenso zu bekräftigen wie eine Vielzahl medialer Berichterstattungen als Spiegel und Multiplikator gesellschaftlichen Denkens, in denen immer offener und ohne Ressentiments über Homosexualität berichtet wird.

Doch gilt diese scheinbare neue Offenheit wirklich universell? Ist Homosexualität nicht länger stigmatisiert, sondern Teil alltäglicher Normalität geworden? Diese Fragen können und müssen schnell negativ beantwortet werden. So berichtet etwa das Magazin der Süddeutschen Zeitung:

„Die Deutschen wählen zwar schwule Bürgermeister, tragen schwule Mode und hätten mehrheitlich nichts gegen einen schwulen Kanzler. Aber mehr als ein Drittel der Deutschen sagt: ‘Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.’ Spätestens beim eigenen Kind wäre eine Hetero-Pille ganz recht.“ (Obermeyer/Schwenke 2006: 1).

Und auch in der Politik ist der Umgang mit der sexuellen Identität von Menschen keineswegs ohne Einschränkungen. So scheiterte erst im November 2009 im Bundesrat eine verfassungsrechtliche Initiative zur

---

<sup>1</sup> Die Begrifflichkeit der ‘sexuellen Identität’ soll hier konform zur juristischen Definition verstanden werden. Sie bezieht sich auf die sexuelle Beziehung einer Person zu einer anderen. Dies gilt für Lesben, Schwule, Hetero- und Bisexuelle gleichermaßen. Eine korrespondierende Erklärung erfolgt ebenfalls im Rechtsteil dieser Arbeit.

Gleichbehandlung von Heterosexuellen, Lesben, Schwulen und Transsexuellen.

Während also in der gesellschaftlichen Gesamtdiskussion zweifelsohne keine vorbehaltlose Entwicklung nachzuzeichnen ist, ist Homosexualität in bestimmten Einzelbereichen noch deutlich stärker problembehaftet. So titelt etwa Die Zeit im März 2010 exemplarisch: „Der Chef ist schwul. Homosexualität gilt noch immer als Karrierekiller. Nur langsam beginnt in den Führungsetagen ein Umdenken“ (Zotter 2007: 1). Und gerade mit Blick auf noch immer männlich dominierte Berufsfelder wie etwa das des Soldaten sind Einschätzungen wie die des bisherigen Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Reinhold Robbe, zu nennen, der im Wehrbericht 2010 zu dem Schluss kommt, dass Homosexuelle in der Bundeswehr in unverändertem Ausmaß persönliche Nachteile erfahren. Er spricht diesbezüglich von „Vorfällen, die antiquierte und mit Vorurteilen belastete Anschauungen offenbaren“ (Stern.de 2010: 1).

Doch wenn wie hier – freilich nur in einem sehr kurzen Abriss – nachvollziehbar wird, dass die Situation homosexueller Männer und Frauen keineswegs als durchweg positives Bild beschrieben werden kann, gerade im Bereich des Berufslebens sogar leichter negative als positive Beispiele zu finden sind, welches Lagebild entspricht dann der Wirklichkeit? Welche wirkliche Situation lässt sich bei nüchterner Betrachtung erkennen? Fragen, die vor allem wissenschaftliche Untersuchungen zu beantworten suchen müssen. Tatsächlich sind jedoch kaum entsprechende Forschungsergebnisse vorzufinden. Arbeiten wie „Out im Office?!“ von Dominic Frohn aus dem Jahr 2007 bilden hierbei die sehr vereinzelt bzw. wenigen Ausnahmen.

Nicht zuletzt aus diesem Grund soll die folgende Arbeit zur Beleuchtung des Umgangs mit Homosexualität am Arbeitsplatz beitragen. Genauer: Sie richtet den Fokus auf die Situation von homosexuellen Frauen und Männern in Bundeswehr und Polizei und verknüpft das so gewonnene Bild beruflicher Realität mit den in der Bundesrepublik Deutschland herrschenden rechtlichen Vorgaben hinsichtlich Anti-Diskriminierung bzw. Gleichbehandlung.

Diese Arbeit stellt also einen rechtlichen Soll-Wert einem Ist-Wert des beruflichen Alltags homosexueller Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten gegenüber. Im Weiteren bzw. gleichzeitig wird hierbei ein Vergleich der Situation homosexueller Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei ermöglicht, erkennbare Unterschiede sollen entsprechend fixiert und benannt werden.

Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, werden in einem ersten Schritt die relevanten Gesetze und Richtlinien zu Gleichstellung und Anti-Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgestellt. Hierbei ist neben dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor allem das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), aber auch das Gesetz über die Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten (SoldGG) zu nennen.

Daran anschließend wird zunächst auf die im weiteren Verlauf angewandte Methodik dieser Arbeit eingegangen, wird doch in einem dritten Teil die Situation homosexueller Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei beschrieben. Zu diesem Zweck wurden im Vorfeld der Arbeit sechs Interviews mit homosexuellen Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten geführt, die im Anhang 01-06 dieser Arbeit beigelegt sind. Eine Auswertung bzw. Ergebnisdarstellung besagter Interviews wird neben der vorangegangenen Beschreibung des Rechtsrahmens den zweiten Schwerpunkt dieser Arbeit bilden.

Die so ermittelten Teilergebnisse werden eine abschließende Verknüpfung und Beurteilung erfahren. Dies soll zum einen dem Ziel gerecht werden, einen Beitrag zur wissenschaftlichen Betrachtung der Situation homosexueller Frauen und Männer in Deutschland zu leisten, zum anderen aber auch die Grundlage für weiterführende Untersuchungen bereitgestellt werden. Diese Arbeit erhebt demnach ausdrücklich nicht den Anspruch universeller Gültigkeit, sondern bedeutet nur den ersten grundlegenden Schritt einer wissenschaftlichen Betrachtung der beruflichen Realität homosexueller Frauen und Männer in Bundeswehr und Polizei.

## **2. Rechtsgrundlage für Gleichbehandlung in der Bundesrepublik Deutschland**

Wie bereits einleitend und zur Struktur der vorliegenden Arbeit erwähnt, wird durch dieses Forschungsprojekt das Ziel verfolgt, die Situation Homosexueller in Bundeswehr und Polizei zu untersuchen. Zweifellos spielt dabei die persönliche bzw. individuelle Wahrnehmung der in den benannten Bereichen tätigen Homosexuellen eine entscheidende Rolle. Ihr Empfinden ist gleichermaßen Ergebnis eines Erfahrungsprozesses als auch bestimmender Faktor für Erwartungen und damit gegenwärtiges wie auch zukünftiges Verhalten bzw. Verhaltensanpassungen, bedeutet damit also einen 'Ist-Wert' der gelebten Realität. Die qualitative Gewinnung bzw. Untersuchung von Informationen zum Umgang Homosexueller mit ihrer sexuellen Orientierung im Kollegenkreis, gegenüber Vorgesetzten und Untergeben, oder einfacher am Arbeitsplatz in seinen verschiedenen Facetten, ist also eine sozialkonstruktivistisch orientierte Nachzeichnung der subjektiv wahrgenommenen sozialen Wirklichkeit Betroffener.

Die Betrachtung eines solchen Ist-Wertes alleine wäre jedoch zu kurz gegriffen, vermag sie es doch nicht, einen größeren Rahmen abzubilden. Einen Rahmen, der von handelnden Akteuren womöglich kaum wahrgenommen wird, der für sie womöglich nur geringe praktische Relevanz besitzt, oder vielleicht eine unterbewusste Wirkung entfaltet; der vielleicht aber auch von großer Bedeutung für individuelles Handeln ist, der Schutz bietet, Rechte garantiert, zum aktiven oder gar offensiven Handeln ermuntert. Um einer Forschungsperspektive gerecht zu werden und einen umfassenden Blick auf den Untersuchungsgegenstand zu richten, bedarf es also einer Fokuserweiterung auf das Komplement des beschriebenen Ist-Wertes sozialer Wirklichkeit, einer Betrachtung eines 'Soll-Wertes'.

Ein geeigneter Soll-Wert ist dabei als eine Vorgabe mit formellem und verbindlichem Charakter zu bezeichnen, der beschreibt, wie die Situation Homosexueller am Arbeitsplatz sein sollte und womöglich sogar Maßnahmen anbietet, die der Herstellung einer solchen „Idealsituation“ dienen. Er ermöglicht einen größeren Blick als eine eher psychologisch

orientierte Betrachtung des Individuums; also aus erkenntnisgeleiteten Gründen einen sozialwissenschaftlichen bzw. soziologischen Blick auf die Lebenswelt von Individuen, damit auf Gruppen oder gar eine Gesellschaft.

Tatsächlich wird dieser formelle Soll-Wert in der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland durch gesetzliche Rahmenrichtlinien bzw. Gesetze vorgegeben. Namentlich sind dabei von der EU die *Antirassismusrichtlinie* (2000/43/EG vom 29. Juni 2000), die *Rahmenrichtlinie Beschäftigung* (2000/78/EG vom 27. November 2000), die *Gender-Richtlinie Arbeitsrecht* (2002/73/EG vom 23. September 2002) sowie die *Gender-Richtlinie Zivilrecht* (2004/113/EG vom 13. Dezember 2004) zu nennen.

Über die Gleichheitsgebote der Menschenrechtserklärung hinaus, die von der Bundesrepublik Deutschland in das 1949 verabschiedete Grundgesetz aufgenommen wurden und in den Artikeln 1 und 3 GG verankert sind, hat der Deutsche Bundestag 2006 eine entsprechende gesetzliche Umsetzung in Form des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG) geschaffen, die zu den Vorgaben der EU mindestens äquivalent ist, in Teilen sogar darüber hinaus geht (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2009: 8). Aus diesem Grund und angesichts des beschränkten Umfangs dieser Arbeit sollen hier ausschließlich die relevanten Grundrechtsartikel sowie das AGG betrachtet, auf eine zwangsläufig weitgehend identische Betrachtung der EU-Richtlinien hingegen verzichtet werden.

Mit den benannten Richtlinien und Gesetzen liegen formelle Regelungen vor, die Benachteiligungen Beschäftigter „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG) versuchen. Für die im Folgenden angestellten Untersuchungen ist die Begrifflichkeit der ‘sexuellen Identität’ ausschlaggebend, wird sie doch weit gefasst und bezieht sich auf die sexuelle Beziehung einer Person zu einer anderen. Demnach werden Lesben, Schwule, Hetero- und Bisexuelle gleichermaßen

ßen durch das AGG vor ungerechtfertigter Ungleichbehandlung geschützt.<sup>2</sup> Folglich sind die Rahmenrichtlinien der EU, vor allem aber das deutsche Grundgesetz bzw. das AGG als Umsetzung für den deutschen Rechtsraum für die beschriebene Bestimmung der Soll-Situation von entscheidender Bedeutung.

Ihre Untersuchung wird umso wichtiger, bedenkt man die Folgen verbindlicher bzw. rechtlicher Vorgaben. Denn wie schon durch den Verweis auf die Komplementarität von Soll und Ist impliziert, hat geltendes Recht freilich nicht nur bloßen Theoriecharakter. Vielmehr sind Rechtsvorschriften als verbindlich zu betrachten, womit sie nicht nur eine Soll-Vorgabe darstellen, sondern auch Einfluss auf die tatsächliche, die Ist-Situation Betroffener haben. Für die Argumentation dieser Arbeit ist die Betrachtung der Rechtslage in Form des AGG damit in der Summe von größtem Einfluss, lässt sie doch wie erwähnt einen Rahmen, einen Wunschzustand erkennen, beeinflusst durch ihre praktische Anwendbarkeit und Umsetzung sowie ihre Schutzfunktion aber eben auch die erwähnte soziale und gelebte Realität Homosexueller in Bundeswehr und Polizei.

Es ergibt sich als erster Untersuchungsgegenstand also die Frage, auf welche Weise eine Gleichstellung erreicht werden soll und welchen praktischen Wert vorgegebene Maßnahmen haben. Erst auf dieser Grundlage können die mittels Interviews erhaltenen Angaben zur empfundenen Situation homosexueller Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten am Arbeitsplatz genauer nachvollzogen und vor allem besser eingeschätzt werden.

---

<sup>2</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2009: 18; Schleusener et al. 2008: 43



## **2.1 Das Grundgesetz als Maßgabe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**

Wie bereits kurz erwähnt diente und dient in der Bundesrepublik Deutschland das Grundgesetz seit 1949 als Basis für die Gleichbehandlung von Menschen. Hierbei sind die Artikel 1 und 3 GG die beiden zentralen Vorgaben. Als Menschen- und nicht nur Bürgerrechte gelten sie auch für nicht deutsche Staatsangehörige. Sie verleihen Rechte gegenüber den Trägern der Hoheitsgewalt. Der Staat ist jedoch nicht nur verpflichtet, besagte Rechte zu wahren, sie nicht zu verletzen, und einen 'Status negativus' zu beachten. Darüber hinaus verpflichtet er sich auch zum Schutz besagter Rechte. Er muss sich demnach nicht nur passiv verhalten und eine Rechtsverletzung unterlassen, vielmehr übernimmt er auch eine aktive Schutzfunktion, unterliegt also einem 'Status positivus'. Dies wird deutlich, betrachtet man die genannten Artikel selbst. So heißt es in Artikel 1 GG: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ (Art. 1 I GG) und in Artikel 3 GG:

„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.“ (Art. 3 II GG).

Doch dazu später mehr, denn während die umfassende Gültigkeit und die auferlegten Pflichten bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung der Bundesrepublik Deutschland gegenüber den Menschen auf ihrem Hoheitsgebiet hiermit bereits nachzuvollziehen sind, ist ein eigentlich zentraler Aspekt zunächst offen geblieben. Die explizite Identifikation der zu schützenden Güter; also der Bezug zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Inwiefern sind demnach die Artikel 1 und 3 GG für besagte Punkte von Relevanz? Zur Klärung dieser Frage soll der Blick auf die beiden Artikel in ihrem gesamten Wortlaut gerichtet werden.

Artikel 1 des Grundgesetzes bestimmt wie angesprochen den Schutz der Menschenwürde. Dabei lautet der gesamte Artikel wie folgt:

„(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.“ (Art. 1 GG).

Bereits erläutert und hier angesichts der vollständigen Betrachtung nur vertiefend wiederholt sei noch einmal betont, dass der Staat jede Beeinträchtigung der Menschenwürde zu unterlassen hat, Artikel 1 I GG bedeutet damit zunächst ein ‘Abwehrrecht’ gegenüber dem Staat (vgl. Reiter 2004: 7f).

Darüber hinaus ist die Staatsgewalt auch verpflichtet, Angriffe auf die Würde des Menschen zu verhindern, die Menschenwürde jedes Einzelnen vor Angriffen Dritter zu schützen. Hierfür sind in logischer Folge bzw. in der Praxis entsprechende Vorkehrungen bzw. Maßnahmen von staatlicher Seite zu treffen, was letztlich den Erlass allgemeiner verbindlicher Normen bedeutet und mit Blick auf das später zu betrachtende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz freilich weiterführende Relevanz erfährt.

Absatz 1 stellt darüber hinaus aber eben auch einen ersten Bezug zur aufgeworfenen Frage her. So kann die Würde des Menschen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zwar niemandem genommen werden, ist sie doch jedem Menschen qua dessen bloßer Existenz zu eigen. Verletzlich ist aber ihr Achtungsanspruch, den jeder als Rechtspersonlichkeit besitzt (vgl. Reiter 2004: 7f).

Im Falle von Diskriminierung ist die Missachtung besagten Anspruchs jedoch geradezu inhärent. Bei Hänseleien, Sticheleien und gar Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird die Würde des Menschen, die Würde des Opfers, ganz offenkundig durch Formen von Erniedrigung und Demütigung verletzt – ein Zustand, den staatliche Gewalt gemäß der Vorgabe dieses Absatzes zu unterlassen bzw. zu unterbinden versuchen muss.

Absatz II hebt nun den hohen Wert unveräußerlicher Menschenrechte nicht nur für den Einzelnen, sondern für menschliches Zusammenleben generell, für die Ideale weltweiten Friedens und Gerechtigkeit hervor.

Auch wenn bei oberflächlicher Betrachtung womöglich nicht sofort ein unmittelbarer Bezug zu Antidiskriminierung oder Gleichbehandlung hergestellt werden kann, sei doch herausgestellt, dass durch die Kausalformulierung in Absatz II eine Verknüpfung zum sehr wohl Bezug besitzende Absatz I zu erkennen ist. Damit wird Absatz II gleichermaßen zum Ausfluss als auch zur Wertunterstreichung des Absatzes I.

Absatz III schafft dann einen Bezug zu allen folgenden Grundrechten und verdeutlicht dabei, dass alle Formen staatlicher Gewalt an sie als unmittelbar geltendes Recht gebunden sind. Damit hat Absatz III eher ausblickenden Charakter, der in seiner Bedeutung für Antidiskriminierung und Gleichbehandlung aber nicht unterschätzt werden darf, folgt ihm der noch zu betrachtende Artikel 3 GG doch nach.

In der Summe ist Artikel 1 GG damit leicht nachvollziehbar von größter Bedeutung für mindestens einen der hier eigentlich verfolgten Untersuchungsgegenstände: den Schutz vor Diskriminierung. So verletzen die beispielhaft genannten Ausprägungen von Diskriminierung ganz offenkundig die Menschenwürde der Opfer. Darüber hinaus muss jedoch definitorisch tiefer gegangen, also die Frage gestellt werden, ab wann, ab welchem Grad die Würde eines Menschen verletzt wird. Und außerdem, ob nicht auch eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung eine Würdeverletzung darstellen kann. Welche Angriffe gilt es also zu verhindern? Doch bevor zur Beantwortung dieser Frage das Allgemeine Gleichstellungsgesetz im Detail betrachtet und damit ein deutlich detaillierteres Bild der Rechtslage geboten werden soll, bleibt dem bereits erwähnten Aspekt der Gleichbehandlung nachzugehen. Welche direkten Vorgaben macht das Grundgesetz also diesbezüglich?

Als zentraler Artikel ist hierbei der erwähnte und in Teilen zitierte Artikel 3 GG zu nennen. In ihm heißt es:

„(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.“  
(Art. 3 GG).

Demnach ist die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz in Absatz I des Artikels verankert. Die juristische Behandlung *aller* Menschen im Gesetzeskontext ist also verbindlich vorgegeben und geklärt. Diese Forschungsarbeit untersucht jedoch maßgeblich die Behandlung von Menschen am Arbeitsplatz, wozu an dieser Stelle noch keine unmittelbare Verknüpfung zu erkennen ist.

Es ist jedoch schnell nachvollziehbar, dass der Staat durch seine Gesetzgebung sehr wohl auch Einfluss auf die Arbeitswelt ausübt, namentlich und wohl kaum deutlicher etwa durch das Arbeitsrecht. Es ist also zumindest sehr wohl ein Bezug nachzuzeichnen (vgl. Bessler/Georgiou 2009: 35f).

Absatz II geht weiter als Absatz I, gibt er doch die grundsätzliche Gleichberechtigung von Mann und Frau vor. Damit bezieht er sich nicht nur auf die Behandlung von Menschen vor dem Gesetz, sondern erweitert die Gleichheit deutlich darüber hinaus, erklärt Gleichheit der Geschlechter als universell gültig. Allein dieser Punkt ist bemerkenswert, ist er zum einen doch durch seine Universalität von größter Tragweite und wird sein besonderer Wert zum anderen doch durch die Nennung in einem eigenen Absatz besonders unterstrichen.

Und mehr noch: seit 1994 umfasst er auch ein Gebot, das den Staat verpflichtet, die Gleichbehandlung beider Geschlechter zu fördern, darüber hinaus bestehende Ungleichbehandlungen zu beseitigen. Wie auch schon in Artikel 1 GG ist in Artikel 2 GG also sowohl ein Abwehr- als auch ein Leistungscharakter zu erkennen (vgl. Adomeit/Mohr 2007: 40f).

Der dritte Absatz bezieht sich auf eine ganze Reihe weiterer Merkmale und wechselt dabei die Perspektive von Gleichbehandlung hin zu Benachteiligung bzw. Bevorzugung. Demnach darf niemand aus rassistischen Gründen, wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, Sprache, Heimat oder Herkunft, seines Glaubens sowie der religiösen oder politischen Anschauungen, oder aber aufgrund einer Behinderung benachteiligt oder bevorzugt werden. Es handelt sich also nicht um ein Gleichbehandlungs*geb*ot wie in Absatz II, sondern um ein Differenzierungs*ver*bot.

Artikel 3 GG ist insgesamt als weit reichende Gleichbehandlungsregelung zu charakterisieren, deckt er doch mittels verschiedener Abstraktionsebenen den Menschen generell, die Geschlechter, als auch eine Reihe menschlicher Merkmale ab und verpflichtet den Staat wie auch schon Artikel 1 GG zur Unterlassung von Verletzungen, vor allem aber zu Förderung und Schutz der Gleichheit der Menschen. Doch obgleich Artikel 3 GG inhaltlich spezifischer als noch Artikel 1 GG ist, bleibt auch hier die Frage nach Details zu stellen. Ab wann ist etwa eine Benachteiligung bzw. eine Bevorzugung zu erkennen? Welcher Gestalt sollen Maßnahmen zur Förderung von Gleichberechtigung oder der Beseitigung von Benachteiligungen sein? Fragen, die ihrem Charakter nach zwingend allgemein formulierte Rechtsnormen wie die Grundrechte freilich nicht singular gelesen beantworten können. Es ist also nicht nur sinnvoll, sondern für eine weitere Betrachtung der Rechtslage zwingend notwendig, Einblick in das schon erwähnte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu nehmen, wurde dieses doch im Kontext der hier dargestellten Grundrechte entwickelt und versucht, dabei sowohl den Vorgaben der Europäischen Union, als auch den Bedürfnissen der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Menschen, ihren Erlebnissen in Beruf und Alltag gerecht zu werden.

## 2.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt gleich vier europäische Richtlinien in deutsches Recht um, geht jedoch auch über diese Vorgaben hinaus. So erstreckt es sich

„im Zivilrecht, also bei Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen [...], neben den Merkmalen rassistischer Diskriminierung/ethnischer Herkunft und Geschlecht auch auf Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2009: 8).

Dabei sah der Deutsche Bundestag 2006 eigentlich einen ausreichenden Rechtsschutz der in der Bundesrepublik lebenden Menschen bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung über das Grundgesetz gegeben. So heißt es in der Begründung zum AGG vom 08.06.2006:

„Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierungen ist ein Menschenrecht, das in Deutschland insbesondere in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben ist. Im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat binden die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze bereits alle Bereiche staatlichen Handelns.“ (Deutscher Bundestag 2006: 1).

Eine Einschätzung, die im Kontext der dargestellten Grundrechtssituation durchaus geteilt werden kann, jedoch vernachlässigt, dass juristische Laien – und damit unzweifelhaft ein Großteil der Betroffenen – daraus nicht ohne weiteres selbständig Rechte und Pflichten, Schutz und mögliche Verletzungen ableiten können.

Jenseits der bis dato für einen Schutz als ausreichend betrachteten Grundrechte forderten die EU-Richtlinien nun also eine Fixierung in Form einfachen Gesetzes (vgl. Adomeit/Mohr 2007: 80f). Dies galt u. a. explizit für den in dieser Arbeit verfolgten Untersuchungsgegenstand des Bereiches Beschäftigung bzw. Beruf, und dabei im Besonderen für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Hierbei gab und gibt jede der Richtlinien für ihren jeweiligen Geltungsbereich

„Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und [verpflichtet] u. a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot“ (Deutscher Bundestag 2006: 1).

Außerdem forderten die Vorgaben nicht nur Regelungen zum Schutz Betroffener. Vielmehr sollte darüber hinaus die Anwendung des Rechtsschutzes erleichtert werden, indem Verbände dazu berechtigt werden, sich an Verfahren auf Seiten Betroffener unterstützend zu beteiligen, und überdies eine Stelle eingerichtet werden, die fortan Gleichbehandlung ohne Diskriminierung fördert (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 1f).

Als Antwort auf die hier genannten Forderungen sah sich der Deutsche Bundestag also dazu veranlasst, ein einheitliches Gesetz in Form des AGG für alle Diskriminierungsmerkmale umzusetzen und so einen „stimmigen Schutz vor Diskriminierung zu verwirklichen“ (Deutscher Bundestag 2006: 2).

Ebenfalls geschaffen wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die seit ihrer Gründung am 18. August 2006 Aufklärungs- und Beratungsarbeit leistet, Mediationen im Streitfall anbietet, Kontakte vermittelt und nicht zuletzt auch bei wissenschaftlicher Untersuchung der Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – wie dieser Arbeit – wertvolle Hilfe leistet.

Mit dem so geschaffenen breiten Spektrum neuer Angebote, Leistungen und einer vergleichsweise leicht zugänglichen bzw. nachzuvollziehenden Gesetzeslage erhalten Betroffene, Arbeitgeber und Verbände einen erleichterten Zugang zum Themenkomplex, können in diesem Bereich leichter agieren, sich orientieren und rückversichern. Welche konkreten Definitionen, Maßnahmen und Vorgaben mit Relevanz für die Situation homosexueller Frauen und Männer in Bundeswehr und Polizei sind also über das AGG nachzuvollziehen?

In einem ersten Teil gibt das AGG zunächst eine Reihe grundsätzlicher Ziele, Vorgaben und Definitionen. Dabei steht die Zielsetzung des Gesetzes, die bereits an anderer Stelle benannt wurde, in § 1 AGG allen weiteren Punkten voran. Demnach ist es – und das sei kurz wiederholt – Ziel des Gesetzes, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu

verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Zweifellos ein weitreichender Anspruch. Im Folgenden sollen jedoch einige Punkte zur sexuellen Identität Erwähnung finden, haben doch nur sie einen relevanten Bezug zur Situation homosexueller Männer und Frauen am Arbeitsplatz und damit zum Gegenstand dieser Arbeit. Außerdem ist bereits in diesem ersten Paragraphen eine bemerkenswerte Formulierung enthalten, die kurz zu erläutern ist. So spricht das AGG stets von ‘Benachteiligungen’, nicht aber von ‘Diskriminierung’. Grund hierfür ist, dass „nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, auch diskriminierend sein muss“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2009: 9). ‘Diskriminierung’ geht dabei in seiner Wortdefinition über ‘Benachteiligung’ hinaus und bezieht sich auf eine gruppenspezifische Benachteiligung oder Herabwürdigung. Benachteiligung alleine kann demnach auch für Individuen ohne eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit gelten (vgl. Definer.de: 1). Das AGG geht damit in Zielsetzung und Anwendbarkeit sehr weit. Da in dieser Arbeit wie erwähnt eine ganze Gruppe, namentlich die homosexueller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder vielmehr Beamtinnen und Beamter, betrachtet wird, soll im Folgenden zwar im Wortlaut des Gesetzes gearbeitet werden, die Wortunterscheidung darüber hinaus jedoch keine weitere Bedeutung erfahren.

Das Ziel des AGG ist damit erkennbar, jedoch noch abstrakt. Wann genau und in welchen konkreten Fällen ist es also anzuwenden? Welche Personen werden im Einzelnen durch das Gesetz geschützt? Was ist eine Benachteiligung? Und welche Handlungsmöglichkeiten ergeben sich bei Verstößen gegen das AGG? Zunächst zum Anwendungsbereich.

Durch die Betrachtung des Anwendungsbereiches kann unterschieden bzw. ausgedrückt werden, *wer* durch das AGG geschützt wird und *wann* es gilt. § 1 AGG hat dabei bereits deutlich gemacht, dass u. a. ein Bezug zur sexuellen Identität von Personen zu sehen sein muss. Aus Perspektive dieser Arbeit heißt das, dass falls eine Person aufgrund ihrer sexuellen Identität als Homosexuelle/r eine Benachteiligung erfährt, mittels des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Beseitigung oder Verhinderung dieser Benachteiligung verfolgt wird. Abschnitt 2 des



AGG bezieht sich nun auf den Schutz Beschäftigter vor Benachteiligung und definiert konkret in § 6 AGG den Anwendungsbereich. Dort heißt es in Absatz 1:

„(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.“ (§ 6 I AGG)

und weiter in Absatz 3:

„(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.“ (§ 6 III AGG).

Gem. § 6 I AGG sind also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Bewerber und Bewerberinnen sowie wirtschaftlich unselbständige Personen als Beschäftigte zu sehen. Diese bereits umfassende Definition wird in Absatz 3 noch erweitert, werden hier doch Selbstständige und Organmitglieder genannt, die im Rahmen von Arbeitszugang und Aufstieg entsprechend behandelt werden.

Damit bleibt jedoch zu fragen, inwieweit Soldatinnen und Soldaten bzw. Polizistinnen und Polizisten hier einzuordnen sind. Und tatsächlich sind sie dem Status nach keine Arbeitnehmer. Sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wobei Polizistinnen und Polizisten verbeamtet sind und Soldatinnen und Soldaten gem. § 1 Soldatengesetz (SG) eine eigene Statusgruppe darstellen. Folglich umfasst § 6 AGG diese beiden Gruppen zunächst nicht. Tatsächlich muss dieser Paragraph jedoch in Verbindung mit § 24 AGG ‘Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse’ gelesen werden. Dort heißt es:

„Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines

Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,  
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,  
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.“ (§ 24 AGG).

Damit ist der Anwendungsbereich des AGG, die Frage für wen und in welchen Situationen es gilt, für Polizistinnen und Polizisten als Bundes- und Landesbeamte eröffnet. Dieser Schutz vor Benachteiligung gilt im Bewerbungsverfahren, während der Ausbildungszeit, während der eigentlichen Erwerbstätigkeit, in Aufstiegsverfahren bzw. bei Beförderungen, bei Kündigungen, bezüglich der Tätigkeit in Personalvertretungen, bei Fragen des Sozialschutzes und sogar des Wohnraumes. Oder anders: Homosexuelle Polizistinnen und Polizisten fallen unter den weit reichenden Schutzbereich des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes vor Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität.

Soldatinnen und Soldaten werden hingegen *nicht* durch das AGG selbst geschützt. Für sie gilt stattdessen das Gesetz über die Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten vom 14.08.2006 (SoldGG), durch das Wehrdienstleistende, Zeit- und Berufssoldaten gleichermaßen erfasst werden. Nach Rückversicherung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und praktischer Prüfung ist besagtes Gesetz in den hier untersuchten Punkten jedoch äquivalent zum AGG bzw. sogar identisch formuliert. Mit Blick auf den Umfang dieser Arbeit und eine erleichterte Nachvollziehbarkeit ist es daher sinnvoll, ebenso wie in Bezug auf die Richtlinien der EU zu verfahren und sich fortan auch weiterhin primär auf das AGG zu konzentrieren. Wird im Folgenden also auf das AGG verwiesen, gilt das SoldGG entsprechend. Sollte dies in Ausnahmen nicht der Fall sein, werden die relevanten Unterschiede benannt.

Mit Klärung dieses ganz entscheidenden Punktes der Gültigkeit für die beiden Berufsgruppen drängt sich jedoch eine anschließende Frage geradezu zwingend auf: Die Frage was eigentlich eine Benachteiligung nach dem AGG darstellt und welche Formen sie konkret annehmen kann.

Der Begriff 'Benachteiligung' wird in § 3 AGG bzw. § 3 SoldGG bestimmt. Dort wird jeweils in den Absätzen 1 und 2 zunächst zwischen

unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen unterschieden. So heißt es:

„(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [...]

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 I und II AGG).

Mit Blick auf diese Arbeit wird demzufolge beispielhaft erkennbar, dass etwa das Übergehen einer homosexuellen Polizistin bei einer Beförderung eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 I AGG bedeutet, sofern eine heterosexuelle Polizistin diese bzw. eine vergleichbare Beförderung erhalten würde (vgl. Schleusener et al. 2008: 24).

Demgegenüber stehen mittelbare Benachteiligungen. Die Konstruktion eines entsprechenden Beispiels ist jedoch schon aufgrund des ‘verdeckenden Anscheins’ schwieriger als im Fall unmittelbarer Benachteiligungen (vgl. Schleusener et al. 2008: 25). Zur Veranschaulichung bietet selbst die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Beispiel lediglich tarifliche Regelungen, die unbeabsichtigt bzw. verdeckt vor allem Arbeitnehmerinnen treffen.

Damit sollen die Veranschaulichungen zum Begriff der Benachteiligung bereits ausreichen – sowohl für eine mittelbare als auch eine unmittelbare Ausprägung. Das AGG – wie auch wortgleich das SoldGG – bestimmt in § 3 jedoch nicht nur Benachteiligungen, sondern definiert darüber hinaus auch Handlungen mit offensiverem Charakter, namentlich ‘Belästigungen’.

Diesbezüglich heißt es in den Absätzen 3 und 4 des § 3 AGG:

„(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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 pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 III und IV AGG).

Um also den Tatbestand einer Belästigung zu erfüllen, müssen zwei Voraussetzungen vorliegen. Zum einen bewirkt oder bezweckt eine unerwünschte Verhaltensweise, die Würde einer betroffenen Person zu verletzen. Zum anderen entsteht in Folge besagter Verhaltensweise eine Atmosphäre von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung. Wird also beispielsweise eine homosexuelle Person von zunächst einem Kollegen wegen ihrer Homosexualität durch anzügliche Bemerkungen in ihrer Würde verletzt und entsteht dadurch ein einschüchterndes Umfeld, liegt gemäß § 3 III AGG eine Belästigung vor. Ist eine solche Belästigung auch noch sexuell bestimmt, liegt gemäß § 3 IV AGG eine sexuelle Belästigung vor; auch dann, wenn in Folge kein entwürdigendes Umfeld entsteht.

Die Zahl denkbarer Benachteiligungen und Belästigungen ist nach der Gesetzesdefinition folglich groß und facettenreich. Unmittelbare Benachteiligungen können in Form zahlreicher Handlungen – oder auch nur Anweisungen zu Handlungen – etwa von Untergebenen, von Kolleginnen und Kollegen, von Vorgesetzten oder auch von Personalabteilungen vorliegen, mittelbare Benachteiligungen sogar verdeckt in Vorschriften oder Regeln enthalten sein. Und Belästigungen umfassen eine erhebliche Zahl negativ konnotierter Handlungen. Regelmäßige Sticheleien, Hänseleien, Beleidigungen oder sogar Mobbing sind dabei unzweifelhaft zu nennen.

All diese verschiedenen Ausprägungen von Benachteiligung sind freilich verboten, was § 7 I AGG noch einmal deutlich macht und entsprechend auch in § 7 I SoidGG zu finden ist. So heißt es:

„(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.“ (§ 7 AGG).

Zwar sind demgegenüber einzelne unterschiedliche Behandlungen durchaus zulässig, deren Betrachtung würde an dieser Stelle jedoch

inhaltlich zu weit führen. Viel wichtiger – ja von ganz entscheidender Bedeutung – ist die Frage danach, was nötig ist, um eine Benachteiligung nachzuweisen und damit den entscheidenden Schritt ihrer Beseitigung zu leisten.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die „erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen“ (§ 12 I AGG/§ 10 I SoldGG). Zur Vorbeugung soll der Arbeitgeber seine Beschäftigten gem. § 12 II AGG schulen und darauf hinweisen bzw. hinwirken, dass Benachteiligungen unterbleiben (§ 12 II AGG). Fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dennoch benachteiligt, so haben sie das Recht, sich zunächst innerhalb des Unternehmens bzw. der Behörde zu beschweren und damit ein Prüfungsverfahren in Gang zu setzen, dessen Ergebnis im Anschluss mitgeteilt wird. Hierzu heißt es im AGG:

„(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“ (§ 13 AGG).

Wird dabei tatsächlich eine Benachteiligung festgestellt, ist ihre Beseitigung ebenfalls Aufgabe des Arbeitgebers. Hierfür sind Maßnahmen wie „Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen zu ergreifen“ (§ 12 III AGG), für Soldaten gilt gemäß § 11 SoldGG die Wehrbeschwerdeordnung bzw. die entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen durch den Dienstherrn. Ein bis dahin entstandener Schaden ist vom Arbeitgeber zu ersetzen (vgl. § 15 I AGG/§ 12 SoldGG) und ein Beschwerdeführer freilich nicht für seine Inanspruchnahme von Rechten zu maßregeln (vgl. § 16 I AGG/§ 13 SoldGG). Geschieht dies nicht, darf betroffene Person, falls zu ihrem Schutz nötig, sogar ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen (vgl. § 14 AGG), was jedoch nicht für Soldatinnen und Soldaten gilt.

Der Schutz ist also klar definiert, der Arbeitgeber bzw. Dienstherr klar in Verantwortung genommen. Doch wie kann der Rechtsschutz Betroffener garantiert werden? Der Nachweis von Benachteiligung fällt in der Praxis immer wieder schwer, sind sie doch allzu häufig subtil oder geschehen auf eine Art und Weise oder in einem Kontext, der später kaum nachzuvollziehen, kaum zu beweisen ist. Wie soll ein homosexuelles Opfer von Mobbing etwa beweisen, dass seine Kollegen es schlecht behandeln, beleidigen oder schneiden? Wie kann ein homosexueller Polizist belegen, dass er aufgrund seiner sexuellen Identität bei einer Beförderung übergangen wurde? Wie kann eine homosexuelle Soldatin nachweisen, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Identität eine schlechte Beurteilung erhalten hat? Fragen bzw. ein Problemfeld, dass in den zahlreichen Gesprächen mit Betroffenen und Verbandsvertretern für diese Arbeit immer wieder aufgeworfen wurde und dessen sich auch der Gesetzgeber bewusst ist. Aus diesem Grund wurde mit § 22 AGG bzw. § 15 SoldGG eine 'Beweiserleichterung' geschaffen. Dort heißt es:

„Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“ (§ 22 AGG).

Da also Betroffene nicht immer dazu in der Lage sein werden, Benachteiligungen voll und ganz nachzuweisen, reicht es gem. § 22 AGG/§ 15 SoldGG aus, lediglich entsprechende Anhaltspunkte vorzutragen. Bereits auf dieser Grundlage wird die Beweislast dann der anderen Partei aufgetragen. Sie muss also beweisen, dass keine Benachteiligung vorgelegen hat. Diese Umkehrung stellt zweifellos eine deutliche Erleichterung für Betroffene dar, sind sie doch nicht länger zusätzlich zu ihrer Benachteiligung damit belastet, Beweismaterial zu sammeln, sondern können nun durch das bloße Vorbringen von Anhaltspunkten ein Prüf- bzw. Klageverfahren in Gang setzen. Angesichts seiner Praxisrelevanz ein Punkt, der in seiner Bedeutung an dieser Stelle kaum unterschätzt werden kann.

Ob betroffene homosexuelle Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei diese Einschätzung jedoch teilen, ob sie die Beweiserleichterung

für relevant genug halten, um sich nicht nur geschützt, sondern auch juristisch wehrhaft zu fühlen und damit womöglich offener mit der eigenen sexuellen Identität umzugehen, bleibt zunächst fraglich und soll erst im Rahmen der Analyse der für diese Arbeit geführten Interviews beantwortet werden. In jedem Fall aber lässt sich hier ein bemerkenswerter Punkt und gleichzeitiger Bogenschluss zum Beginn dieses Kapitels beobachten. Denn es wird deutlich, dass ein rechtlicher Soll-Zustand selbstverständlich eine praktische Bedeutung haben kann, individuelles Verhalten mitzubestimmen vermag und damit Einfluss auf den gelebten Ist-Zustand nimmt.

Bevor nun aber die erwähnten Ergebnisse der Interviews dargestellt werden, eine Verknüpfung von juristischem Rahmen und beruflichem Alltag ermöglicht wird, noch einmal die wichtigsten Ergebnisse dieses Kapitels im Überblick:

- Artikel 1 und vor allem 3 GG gewähren bereits Schutz vor Benachteiligung.
- Dieser Schutz wird nach EU-Vorgabe durch einfaches Gesetz, das AGG sowie das SoldGG, seit 2006 genauer definiert.
- Homosexuelle Polizeibeamtinnen und -beamte fallen unter den Schutz des AGG, Soldatinnen und Soldaten unter den Schutz des weitgehend identischen SoldGG.
- Dies umfasst alle Bereiche der Beschäftigung. Von der Bewerbung bis hin zu Kündigung.
- Mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen sind verboten. Benachteiligungen sind dabei in zahlreichen Formen denkbar bzw. werden weit definiert.
- Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr wird in eine weit reichende Organisations- und Schutzverantwortung genommen. Er trägt Sorge für den Schutz seiner Beschäftigten und die Beseitigung bestehender Benachteiligungen.
- **Eine Beweiserleichterung entlastet Betroffene und reduziert praktische Hürden für Beschwerde- und Klageweg!**

### **3. Methodisches Vorgehen – Leitfadeninterviews**

Für diese Arbeit wurden neben der dargestellten Analyse des in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Rechtsrahmens als Soll-Wert qualitative Daten gewonnen. Angesichts des Forschungsgegenstandes bzw. der Fragestellung nach der beruflichen Situation homosexueller Polizistinnen und Polizisten sowie homosexueller Soldatinnen und Soldaten standen bei dieser Datenerhebung einzelne Fälle oder vielmehr Erfahrungen, hier als Ist-Wert beschrieben, im Fokus. Das Ermitteln konkreter Aussagen zum Untersuchungsgegenstand war damit das primäre Ziel, womit sich Horst O. Mayer bzw. Uwe Flick folgend „ein Leitfadeninterview mit anschließender Auswertung als ökonomischer Weg der Datengewinnung“ (Mayer 2006: 36; Flick 1999: 114) anbot.

Daher wurde aus der Grundgesamtheit homosexueller Polizistinnen und Polizisten sowie homosexueller Soldatinnen und Soldaten zunächst eine Stichprobe zu befragender Personen ausgewählt. Von Bedeutung waren bei dieser Auswahl in einem ersten Schritt die Kriterien des Geschlechts der Befragten, ihr Beruf sowie der Umgang mit ihrer Homosexualität, also die Frage, ob sie sich am Arbeitsplatz bereits geoutet hatten.

Dieses Grundschema wurde nach vertiefter Bearbeitung des Themas und damit in einem zweiten Schritt um das Kriterium des Engagements in Verbänden homosexueller Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten erweitert, da eine entsprechende Verbandsarbeit von Seiten der Verfasser als Aussagen beeinflussender Aspekt bewertet wird. Der Umgang mit und die Beratung von Homosexuellen, ihre Fragen, Anliegen und Berichte erweitern das Erfahrungsspektrum von Verbandsmitgliedern. Die Teilnahme an Verbandsarbeit lässt insbesondere auf der dortigen Führungsebene außerdem einen sehr offenen und ggf. sogar offensiveren Umgang mit der eigenen sexuellen Identität vermuten; eine Vermutung, die sich in den späteren Interviews durchaus bestätigte. Eine Berücksichtigung dieses Aspekts sollte folglich bereits im Vorfeld potentielle Verzerrungen aufdecken und ihnen entgegen wirken. Damit ergab sich in der Summe folgende Samplestruktur:



**Abb. 1: Samplestruktur zu Interviews „Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden – ein Vergleich von Bundeswehr und Polizei“**

		Geschlecht			
		männlich	weiblich		
Berufsfeld	Outing	geoutet	nicht geoutet	geoutet	nicht geoutet
	Verband				
Polizei	Mitglied	IP I	---	---	---
	kein Mitglied	IP IV*	IP II	---	IP III
Bundeswehr	Mitglied	IP V	---	---	---
	kein Mitglied	IP IV*	IP VI	---	---

IP = Interviewpartner/in

\* IP IV ist Polizist, aber auch ehemaliger Zeitsoldat. Er antwortete explizit aus beiden Perspektiven und wird hier doppelt gelistet.

Vor allem angesichts des begrenzten Umfangs dieser Arbeit konnte nicht jede der sich ergebenden 16 Kategorien abgedeckt werden. Mittels eines Interviewaufrufs (siehe Anhang 07), der auf Wunsch Anonymität zusicherte, außerdem das Konzept der Arbeit sowie die Fragenkomplexe der Interviews darstellte, konnten jedoch sechs Interviews vereinbart und geführt werden. Nach Ansicht der Verfasser stellt diese Zahl den besten Kompromiss aus einem möglichst breiten Spektrum von Befragten und praktischer Umsetzbarkeit dar.

Im direkten Anschluss an die Erarbeitung der Samplestruktur wurde ein sensibilisiertes Konzept erarbeitet, das aus theoretischen Vorüberlegungen und -untersuchungen resultierte und auf dessen Grundlage ein Leitfaden für die Interviewführung entwickelt werden konnte. Im Kontext der Problemstellung wurden dabei acht Themenkomplexe gebildet, unter denen in der Summe 36 offen formulierte Fragen<sup>3</sup> verbucht wurden. Folglich konnten Befragte möglichst frei antworten,

<sup>3</sup> Fragen zu rein statistischen Angaben sind in dieser Aufzählung nicht berücksichtigt, da sie zwar methodische Relevanz besitzen, für die Ergebnisse der Befragung jedoch nur eine untergeordnete Rolle spielen.

gleichzeitig aber durch den konsequenten Einsatz des Leitfadens die Vergleichbarkeit der gewonnenen Daten erhöht werden, da zumindest eine klare Struktur vorgegeben war, außerdem dem Interviewer ein Orientierung bietendes Gerüst bereitgestellt wurde.

Die Themenkomplexe umfassten dabei die Bereiche:

1. Statistische Daten
2. Anteile: Homosexuelle in Kollegenkreis und Bevölkerung
3. Motivation: offener/nicht-offener Umgang mit der eigenen sexuellen Identität und Beweggründe dafür
4. Erlebniswelt: positive/negative Reaktionen auf Outing; Beschwerdemöglichkeiten und Erfolge
5. Berufswahl: Einfluss von Homosexualität auf die Berufswahl
6. Organisation: Engagement in Verbänden und mögliche Wirkung; Maßnahmen des Diversity Managements
7. Belastung: Einfluss offenen/nicht-offenen Umgangs mit sexueller Identität auf Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Zufriedenheit
8. Kompetenz: besondere Kompetenzen homosexueller Männer und Frauen; Einfluss Homosexueller auf die Leistungsfähigkeit von Behörden/Einheiten

Der Interviewleitfaden, und damit auch die den einzelnen Themenkomplexen zugeordneten Fragen, ist als Anhang 08 dieser Arbeit angefügt.

Jedes der telefonisch geführten Gespräche wurde in Abstimmung mit dem Interviewpartner auf Tonband aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Zur Auswertung des so gewonnenen Datenmaterials wurde das sechsstufige 'Pragmatische Auswertungsverfahren' nach Mühlfeld u. a. angewandt (vgl. Mayer 2006: 47-49). Dementsprechend ergab sich folgende Vorgehensweise:

1. Antworten markieren: offenkundige Antworten auf Fragen werden gekennzeichnet
2. Einordnung in Kategorieschema: Bezug zu geleisteter Vorarbeit, Antworten werden übergeordneten Punkten zugeordnet

3. Herstellung einer inneren Logik: Einzelinformationen innerhalb des Interviews werden logisch verknüpft
4. Erstellung eines entsprechenden Textes: Innere Logik wird fixiert, einzelne Passagen zugeordnet, Arbeit präzisiert
5. Text mit Interviewausschnitten: Text und transkribierte Interviewausschnitte werden verknüpft
6. Erstellung eines Berichtes: Darstellung der so ermittelten Erkenntnisse

(vgl. Mühlfeld 1981: 334).

Bevor hier die Ergebnisse, die auf diese Weise ermittelt werden konnten dargestellt werden, sei noch auf die methodischen Grenzen bzw. Limitierungen dieser Arbeit hingewiesen.

Die geringe Zahl der geführten Interviews ist dabei bereits genannt und als Kompromisslösung aus Umsetzbarkeit und dem Spektrum befragter Personen bezeichnet worden. Grundsätzlich und verdeutlichend sei jedoch noch einmal betont, dass es sich bei dieser Arbeit nicht um eine abschließende qualitative Erhebung handelt. Vielmehr ist gerade die Darstellung der Ist-Situation homosexueller Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten nur eine erste Stufe der Bearbeitung dieses Themas. Die ausgewählte Stichprobe und die sechs korrespondierend geführten Interviews haben demnach eher den Charakter eines Pretests als den einer endgültigen und damit verallgemeinerbaren und repräsentativen qualitativen Studie. Auf Grundlage der hier erfassten Daten und Erfahrungen wird sehr wohl aber eine Überarbeitung und vor allem eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Bearbeitung des Themas ermöglicht.

Im Detail ist außerdem der geringe Anteil weiblicher Befragter als Schwäche zu nennen. So konnte lediglich eine Interviewpartnerin für ein Gespräch gewonnen werden. Nach Einschätzung einzelner Befragter korrespondiert diese vermeintliche Schwäche jedoch zur beruflichen Realität homosexueller Polizistinnen und Soldatinnen. Demnach seien sie auch bei offenem Umgang mit ihrer sexuellen Identität deutlich weniger belastet als ihre männlichen Kollegen und hätten in Folge tendenziell

geringeres Interesse an Organisationen, Veranstaltungen und Arbeiten zum Thema. Eine Einschätzung, die von Seiten der Verfasser weder bestätigt noch dementiert werden kann, in der Interviewauswertung jedoch mehrfach auffällt und daher vorgreifend bereits an dieser Stelle erwähnt werden kann. Dies kann demnach auch als möglicher Grund für den deutlich schlechteren Zugang zu homosexuellen Polizistinnen und Soldatinnen bedeuten. Trotz eines breiten Aufrufs zur Interviewführung sowie Unterstützung bzw. Streuung von Verbänden und Gleichbehandlungsstellen wie etwa der Berliner Landespolizei war die Resonanz homosexueller Polizistinnen und Soldatinnen erheblich geringer als die ihrer männlichen Kollegen und Kameraden.

## 4. Ergebnisse der Befragung

### 4.1 Statistische Daten

Wie bereits im Kapitel zu den angewandten Methoden erwähnt, wurden im Rahmen dieser Arbeit sechs Personen zu einer Reihe von Themenkomplexen bezüglich ihrer sexuellen Identität und beruflichen Tätigkeit bzw. deren Berührungspunkte befragt. Angesichts grundsätzlich zugesicherter Anonymität und erleichterter Lesbarkeit wird im Folgenden grundsätzlich nur von Interviewpartnern (IP) I-VI gesprochen, auch wenn einzelne befragte Personen keine Einwände gegen eine namentliche Nennung hatten. Die IP I bis IV sind Polizistinnen bzw. Polizisten, wobei IP III die einzige Teilnehmerin der Befragung darstellt. IP IV gibt als Polizist mit einer früheren Laufbahn als Zeitsoldat Auskünfte für beide Berufsfelder, was bei seinen Ausführungen im Einzelfall entsprechend benannt wird. Die IP V und VI sind männliche Soldaten.

Ebenfalls im Methodenteil wurde auf die Outing-Situation<sup>4</sup> der Befragten sowie deren Engagement in den Verbänden VelsPol und AHsAB verwiesen: drei der IP sind geoutet, drei nicht. Jeweils ein Polizist und ein Soldat sind Mitglied eines der genannten Verbände, die Interviewpartner I und V.

Für einen erleichterten Überblick sei auf die grafische Darstellung in Abb. 1 auf Seite 23 dieser Arbeit verwiesen. Die übrigen Daten der Interviewpartner lauten – soweit einer Nennung zugestimmt wurde – wie folgt:

IP I: 47 Jahre, Fachhochschulreife, Polizist der Landespolizei Baden-Württemberg seit 1982, Dienstgrad Kriminalhauptkommissar

IP II: 23 Jahre, Fachabitur, Bundespolizist seit 2006, kein Dienstgrad angegeben

IP III: Bundespolizistin seit 1994, alle weiteren persönlichen Daten wurden auf Wunsch anonymisiert

---

<sup>4</sup> Der Begriff 'Outing' findet erst an dieser Stelle Verwendung mit weiterführender inhaltlicher Bedeutung. Es sei daher darauf verwiesen, dass er in Abgrenzung von 'Coming-out' zu verstehen ist und die Offenlegung von Homosexualität gegenüber Dritten beschreibt.

IP IV: 29 Jahre, 2001 bis 2004 Zeitsoldat im Sanitätsdienst der Bundeswehr (Unteroffizierslaufbahn), Bundespolizist seit 2004, kein Dienstgrad angegeben

IP V: 29 Jahre, Abitur, Soldat seit 1998, Dienstgrad Hauptmann

IP VI: Dienstgrad Hauptmann, alle weiteren persönlichen Daten wurden auf Wunsch anonymisiert

## **4.2 Anteile**

Im Anschluss an ein informierendes Vorgespräch wurde in einem ersten Teil und damit als Einstieg der eigentlichen Befragung um eine Einschätzung zu Anteilen Homosexueller an der Gesellschaft, aber auch am Arbeitsplatz gebeten. Auf diese Weise sollte nachvollzogen werden, ob die Anteile homosexueller Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei einen Querschnitt der Bevölkerung darstellen, ob sie unter- oder überrepräsentiert sind. In Verknüpfung mit den folgenden Daten wäre so ggf. eine Reihe von Schlussfolgerungen etwa zur Attraktivität von Polizei und Bundeswehr als Arbeitgeber für homosexuelle Männer und Frauen möglich, doch dazu später mehr.

Zunächst sei bemerkt, dass die Angaben der Interviewpartner vergleichsweise ähnlich waren. Demnach gehen vier von sechs IP – ein IP machte keine Angaben, ein weiterer Angaben, die um drei Prozentpunkte nach unten abweichen – von einem Anteil homosexueller Männer und Frauen an der Gesamtbevölkerung zwischen fünf und zehn Prozent aus, wobei der Wert eher am oberen Ende des genannten Spektrums vermutet wird. Diese Einschätzung der Befragten ist dem von Dominic Frohn 2007 – in Anlehnung an Stuber und Iltgens Meta-Analyse von 2002 – angenommenen Wert von 6,75% recht ähnlich (Frohn 2007: 6; Stuber/Iltgen 2002).

Den Anteil von fünf bis zehn Prozent Homosexueller an der Gesamtbevölkerung sehen ebenfalls vier von sechs Befragten auch in Bundeswehr und Polizei vertreten, die beiden übrigen IP machten keine Angaben. Beide Sicherheitsbehörden werden diesbezüglich also von den IP mehrheitlich als repräsentativ für die Bevölkerung betrachtet.

Bemerkenswert ist jedoch, dass drei der gerade genannten vier Interviewpartner Unterschiede zwischen den Anteilen homosexueller

Männer und Frauen in den Behörden machen. So wird in der Summe zwar von einem identischen Anteil Homosexueller ausgegangen, im Detail jedoch von einem geringeren Anteil homosexueller Männer und gleichzeitig einem höheren Anteil homosexueller Frauen in Bundeswehr und Polizei als der Bevölkerung. Bei Nachfrage zu unterschiedlichen Verteilungen wird dies erneut explizit genannt und bestätigt. Grundsätzlich wird dabei erklärend vermutet, dass Sicherheitsbehörden als „Männerdomäne“ eine hohe Anziehungskraft auf lesbische Frauen haben, während sie gleichzeitig abschreckend auf schwule Männer wirken. Dies wird von den Befragten zunächst als Klischee erkannt und benannt, jedoch gleichzeitig als realistisch beurteilt. Folglich sehen sie durchaus einen Bezug von Berufswahl und sexueller Identität. Welcher Gestalt dieser Bezug im Detail ist, wird an späterer Stelle noch deutlicher.

Im Übrigen ist kein einheitliches Bild zu Anteilen homosexueller Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei auszumachen.

#### **4.3 Motivation**

Die Frage des Outings gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern ist für alle Interviewpartner einer der wichtigsten Punkte ihres beruflichen Lebens. Was sind also Gründe für homosexuelle Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten, am Arbeitsplatz offen bzw. nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen? Das Für und Wider greift dabei durchgängig ineinander, bedingt sich wechselseitig. Alle geouteten Interviewpartner machten hierzu zahlreiche und in überwiegendem Maße identische Angaben. So ist für alle die Vermeidung von Lügen gegenüber den Kollegen einer der zentralen Punkte für ein Outing; dies gilt also sowohl für Polizistinnen und Polizisten als auch für Soldatinnen und Soldaten. Die Befragten fühlten sich vor ihrem Outing einem erheblichen Druck ausgesetzt, da sie sich dazu gezwungen sahen, ein „Legendenleben“ gegenüber ihrem beruflichen Umfeld aufrechtzuerhalten. Fragen nach privaten bzw. alltäglichen Erlebnissen, dem Freund oder der Freundin, den gemeinsamen Unternehmungen mit dem Partner oder auch dem nächsten

gemeinsamen Urlaub bedurften plausiblen und vor allem heterokonformen Antworten, um keinen Verdacht zu wecken bzw. als homosexuell geoutet zu werden. Schon die Gestaltung des Büros ohne Foto des Partners oder der Partnerin auf dem Schreibtisch wird als auf die Dauer nicht zu unterschätzende und vor allem allgegenwärtige Belastung beschrieben. In der Summe eine Belastung durch weitreichende, stets aufrecht zu erhaltende und fortzuführende Lügenkonstrukte, die in Einzelfällen sogar psychosomatische Beschwerden wie Kopfweh, Übelkeit oder Depressionen auslösen. IP I verweist in diesem Zusammenhang gar auf einen Suizid.

Die Vermeidung der Belastung durch Lügen ist jedoch nicht die einzige Motivation für einen offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität. Daran anknüpfend wird auch mehrfach das Vertrauensverhältnis im Kollegenkreis als Grund für ein Outing genannt. IP I nennt dies stellvertretend für viele homosexuelle Polizistinnen und Polizisten, die vor ihrem Outing beim VelsPol Rat suchen, IP V aus Erfahrungen des AHsAB mit homosexuellen Soldatinnen und Soldaten. Aber auch IP II und IV bestätigen dies aus ihren persönlichen Erfahrungen. Ein Verheimlichen der eigenen sexuellen Identität ist demnach für Polizistinnen und Polizisten wie auch für Soldatinnen und Soldaten problematisch, da die Aufrechterhaltung entstehender Lügenkonstrukte zusehends schwierig und gleichzeitig das mangelnde Vertrauensverhältnis zu den Kollegen, die mangelnde Öffnung als distanzierendes Element negativ empfunden wird. Dies gilt gleichermaßen in Bundeswehr wie Polizei und ist womöglich spezifisch für Sicherheitsbehörden. Im Rahmen einer Tätigkeit, die größtes Vertrauen der Kollegen untereinander erfordert, bei der gerade in Belastungs- und Extremsituationen sogar das Leben von Teampartnern und Kameraden abhängen kann, darf nach Ansicht der Verfasser vermutet werden, dass ein hohes Maß an Vertrautheit, an Nähe und Vertrauen untereinander herrscht. Eine Nähe, die bei Verheimlichung eines ganz wesentlichen Persönlichkeitsmerkmals nicht gegeben ist und gerade die verheimlichende Person emotional belastet.



Doch was sind dann nach Ansicht der Befragten Gründe, die gegen ein Outing sprechen und sind dabei Unterschiede zwischen beiden Sicherheitsbehörden auszumachen?

Tatsächlich sind auch hier die Antworten der Interviewpartner unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu Bundeswehr und Polizei weitgehend identisch. Für alle Befragten spielt als Grund für ihren nicht offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität bzw. als Grund für einen nicht offenen Umgang vor ihrem späteren Outing die Angst vor negativen Reaktionen der Kollegen die zentrale Rolle. Das Spektrum dieser negativen Reaktionen reicht von „böartigen Sprüchen“ (IP III), über die Abneigung von Kollegen, den Verlust von Respekt, mögliche soziale Ausgrenzung – die IP IV als „Dissen“ bezeichnet – bis hin zu „Mobbing“ (IP II), also der regelmäßigen Schikane, psychischen Qual und Verletzung durch mehrere oder alle Kollegen. Demnach ist vor allem die Angst vor den Reaktionen von Kollegen die größte Sorge vor einem Outing bzw. der Grund für nicht offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität.

Dem nachgeordnet und ebenfalls von allen Interviewpartnern, jedoch an verschiedenen Stellen der jeweiligen Gespräche genannt, ist die Sorge um die finanzielle Existenz. Für Soldaten und Polizisten gleichermaßen relevant ist diesbezüglich die Angst vor schlechten Beurteilungen, welche Auswirkungen auf zukünftige Beförderungen, Statusänderungen wie Probezeiten oder Verbeamtungen und damit auf Verdienst bzw. finanzielle und rechtliche Absicherung haben. Alle Interviewpartner sahen das Risiko oder verfügten vom Hörensagen über das Wissen, homosexuelle Polizistinnen und Polizisten wie auch Soldatinnen und Soldaten würden nach einem Outing in Einzelfällen schlechter beurteilt als noch davor. Einschränkend muss jedoch betont werden, dass keiner der Befragten in der Vergangenheit eine solche Erfahrung persönlich gemacht hat. IP VI spricht jedoch von ihm bekannten Kameraden, auch IP IV verweist auf Erfahrungen aus dem Bekanntenkreis. Und ebenfalls die Verbandsvertreter IP I von VelsPol und IP V von AHsAB beschreiben dies ausführlich im Kontext ihrer Erfahrungen mit entsprechenden Hilfesuchenden, die sich an den jeweiligen Verband

wendeten. In diesem Zusammenhang wird außerdem mehrfach die schwierige Beweislage genannt – sowohl von Verbandsvertretern als auch von den übrigen Befragten, die ausführlicher auf das Thema Beurteilungen eingegangen sind. In der Praxis sei unmöglich zu belegen, dass niedrige Punktzahlen bzw. schlechte Bewertungen aus einer homophoben Haltung Vorgesetzter resultieren. Fachliche Gründe und Defizite könnten allzu leicht vorgeschoben werden. IP V pointiert diese Beschreibung, wenn er sagt: Der „Chef [hat] natürlich die Möglichkeit, die schlechte Beurteilung mit irgendwas anderem zu begründen. [...] Und da dagegen vorzugehen ist natürlich dann kritisch, weil das muss man erstmal dann fassen können“ (Transkript IP V).

Die schwierige Beweissituation bei Benachteiligung durch Vorgesetzte, auch wenn diese von keinem der Befragten manifest, sondern nur als abstraktes Risiko erlebt wird, ist also ein klarer Grund für den nicht offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität – in Polizei und Bundeswehr gleichermaßen. Ein höchst bemerkenswerter Punkt, stellt er doch einen Bezug zur juristischen Soll-Situation her, der noch eine ausführliche Würdigung im Rahmen der vergleichenden Beurteilung im Anschluss an dieses Kapitel erfahren soll.

Doch zunächst erneut zur Rolle der Vorgesetzten und ihrer Bedeutung für einen offenen bzw. nicht offenen Umgang mit sexueller Identität in Bundeswehr und Polizei. Gerade beim Schutz vor negativen Reaktionen von Kollegen spielen sie eine zentrale Rolle, sind vor allem auf dem Beschwerdeweg und damit formell erste Anlaufstelle für Sorgen und Probleme ihrer Mitarbeiter bzw. der Opfer von Diskriminierung gleich welcher Art. Ihr Verhalten wird von allen Interviewpartnern als wichtig eingeschätzt, von tatsächlichem Verhalten jedoch sehr unterschiedlich berichtet. Die Ausführungen der beiden Verbandsvertreter IP I und V können dabei nicht nur aufgrund ihres großen Erfahrungsschatzes stellvertretend für homosexuelle Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten im Allgemeinen betrachtet werden. Vielmehr beinhalten ihre Aussagen auch die Erfahrungen der übrigen Befragten. So berichten sie von ganz verschiedenen Positionierungen Vorgesetzter. Einige stellen sich noch bevor negative Reaktionen im Kollegenkreis

aufkommen schützend vor homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dulden keinerlei Diskriminierung. Andere reagieren verunsichert, wissen nicht mit der Situation umzugehen oder welche Möglichkeiten des Eingreifens sie haben. Wieder andere sind teilnahmslos, ignorieren ein Outing und mögliche Folgen und in negativen Fällen beteiligen sich Vorgesetzte mehr oder minder offen an Diskriminierung. Den Vorgesetzten kommt bei den Überlegungen, den Abwägungen für ein Outing, also eine ganz entscheidende Rolle zu. Alle IP halten ihre Position für essentiell. Gleichzeitig lässt sich jedoch keine einheitliche Tendenz in ihrem Verhalten ausmachen. Trotz Vorgaben, trotz eines juristischen Soll-Wertes, trotz Fürsorgepflicht und Verantwortung gegenüber allen Untergebenen wird kein durchgängiges Schutzverhalten von Vorgesetzten wahrgenommen.

Aber auch jenseits der direkt übergeordneten Ebene wird von fast allen Befragten eine Verantwortung gegenüber homosexuellen Polizeibeamten und Bundeswehrangehörigen ausgemacht. So äußerte sich insbesondere IP VI zur Führungsverantwortung der Bundeswehrspitze bzw. des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg). Demnach gäbe es keine Unterrichts- oder Weiterbildungskurse zum Umgang mit homosexuellen Soldatinnen und Soldaten. Interessierte und Betroffene hätten praktisch keine Möglichkeit der Informationsgewinnung. IP V beschreibt sogar, dass Homosexualität für die Bundeswehrführung noch immer ein Tabuthema sei. Versuche der Öffnung für dieses Thema würden anders als in anderen europäischen Ländern konsequent abgeblockt, interne Studien, wenn durchgeführt, unter Verschluss gehalten. Die befragten Soldaten zeichnen also ein grundsätzlich negatives Bild der obersten Führungseinheiten.

Ein deutlicher Unterschied ist bei der Polizei nachzuvollziehen, jedoch zu ihrer Struktur korrespondierend bundeslandspezifisch. So verfügt etwa Berlin über eine eigene Stelle als Ansprechpartner, Berater aber auch Vertreter der Belange homosexueller Polizistinnen und Polizisten. Eine Stelle, deren Informationsangebote jedem Interessierten zur Verfügung stehen, so womöglich Berührungängste abzubauen oder Unsicherheiten zu beseitigen vermag. Thüringen, Sachsen und Bayern werden hingegen

als Negativbeispiele beschrieben, in denen das Thema Homosexualität auf Ebene der Landesregierung bzw. der obersten Polizeiführung vermieden und tabuisiert wird (IP I).

Die Betrachtung von Informationsangebot und Beratung, gerade auch von behördeninternen Stellen, bildete im Rahmen der Interviews den Übergang zur Frage nach der Begegnung von Diskriminierung mittels formeller Beschwerde bzw. rechtlicher Maßnahmen, außerdem die Frage nach ihrer Effektivität. Ohne dabei vorab eine normative Wertung anstellen zu wollen, kann gesagt werden, dass sich bei dieser Frage ein klar negatives Bild widerspiegelte. Zwei der Befragten – IP II und III – geben an, hierüber keinerlei Informationen zu haben. Welche Beschwerdemöglichkeiten für sie existieren, wer Ansprechpartner ist und welche Aussicht auf Erfolg eine potentielle Beschwerde hat, sei ihnen nicht bekannt. IP IV vermutet die Gleichstellungsbeauftragte der Polizei als hilfreichen Erstkontakt und auch IP V nennt Gleichstellungsbeauftragte, schränkt deren Hilfeangebot jedoch ein und vermutet eine Zuständigkeit nur für Belange von Soldatinnen. Im weiteren Verlauf nennt IP V den für Soldaten grundsätzlich zu beschreitenden Beschwerdeweg, sieht dabei angesichts mangelnder Beweisbarkeit von Diskriminierung jedoch wenig Aussicht auf Erfolg. Eine Einschätzung, die IP I in seiner Rolle als Verbandsvertreter homosexueller Polizistinnen und Polizisten teilt. Tatsächlich sei ihm kein Erfolgsfall bekannt, trotz Verfolgung des Themas. Auch hier wird mangelnde Beweisbarkeit von Diskriminierungen, gerade im Rahmen von Beurteilungen, als erhebliches Problem benannt.

In der Summe sind hierbei zwei Ableitungen augenscheinlich. Zum einen ist das unsichere oder sogar praktisch nicht vorhandene Wissen um Beschwerdemöglichkeiten bei Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität bei den befragten Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten auffällig. Zum anderen ist das mangelnde Vertrauen in rechtliche Maßnahmen zu nennen. Beide Punkte stehen im deutlichen Widerspruch zur beschriebenen Soll-Situation, also der Betrachtung des in der Bundesrepublik Deutschland gültigen rechtlichen Rahmens. So wären grundsätzliche Informationen und erste

Hilfestellungen recht leicht durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfügbar. Womöglich ist ihr Leistungsangebot nicht ausreichend publik, oder wird erst im konkreten Bedarfsfall recherchiert. Das mangelnde Vertrauen in den Rechtsweg wird dadurch jedoch keineswegs relativiert. Obgleich der Gesetzgeber eine Beweiserleichterung vorgesehen hat, scheint die Beweisbarkeit von Benachteiligung und Diskriminierung als eine deutliche Hürde für Betroffene wahrgenommen zu werden. Ein Punkt, der an dieser Stelle zunächst nur fixiert werden und im Rahmen des vergleichenden Fazits am Ende dieser Arbeit ausführlicher aufgegriffen werden soll.

In diesem Themenkomplex wurde zunächst vor allem nach Erwartungen und damit den Motivationen, die für oder gegen ein Outing sprechen, gefragt. Damit konnte jedoch auch ein Bogen gezogen werden, hin zu praktischen Erfahrungen, die viele der Interviewpartner mittelbar erlebt haben – über den Freundes- oder Bekanntenkreis oder über die Arbeit in Verbänden, wodurch ihr Erwartungsbild letztlich geprägt wurde. Doch welche Erfahrungen wurden selbst bzw. konkret gemacht, welche wurden tatsächlich miterlebt, etwa nach einem Outing?

#### **4.4 Erlebniswelt**

Bei der Frage nach Akzeptanzerfahrungen während und nach einem Outing heben die IP II, IV und V die Rolle und positive Wirkung von Frauen im Kollegen- und Kameradenkreis hervor. Diese Einschätzung erhält umso mehr Gewicht, können die IP III und VI durch ihren nicht offenen Umgang mit ihrer Homosexualität am Arbeitsplatz doch nicht auf die Frage antworten.

IP II outete sich zwar nur gegenüber sehr wenigen Kollegen und wird angesichts dieses sehr begrenzten Teiloutings in der Samplestruktur eher der Gruppe der nicht geouteten Personen zugeordnet, bei dem Bericht von seinen wenigen Erfahrungen in diesem Bereich erwähnt er jedoch explizit das überraschend große Interesse und die Offenheit von Kolleginnen. IP IV berichtet von einem „grundsätzlich positiven Interesse“, das er jedoch auch mehrheitlich von Frauen erfuhr, während

ihm Männer deutlich zurückhaltender begegneten. IP V geht noch weiter und sieht Frauen nicht nur als Bereicherung und Erweiterung der sozialen Kompetenz ganzer Einheiten, sondern auch als Multiplikator. So würden Frauen durch ihren offenen Umgang mit homosexuellen Kolleginnen und Kollegen auch größeres Interesse und Offenheit bei ihren männlichen Kollegen hervorrufen.

Grundsätzlich wird von einer unerwarteten bzw. überraschend großen Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen nach einem Outing berichtet. Laut IP I spielt neben dem Anteil von Frauen in Einheiten jedoch auch das geografische oder vielmehr regionale Umfeld eine Rolle. Demnach würde gegenüber Verbänden eher von Zurückhaltung oder gar Ausgrenzung geouteter Polizistinnen und Polizisten berichtet, die in ländlichen Regionen tätig sind, während die Akzeptanzerfahrungen in städtischen Regionen beobachtbar größer und häufiger seien.

Demgegenüber wurde freilich auch nach negativen Erfahrungen gefragt. Zwar ist deren Zahl wie erwähnt deutlich geringer als im Vorfeld von sich outenden Polizistinnen und Polizisten bzw. Soldatinnen und Soldaten erwartet wurde, ihr Spektrum ist jedoch groß. Am häufigsten werden Getuschel oder beleidigende Äußerungen genannt. Hiervon berichten die IP I, II, IV und V. Des Weiteren wird erhöhte Distanz zumeist männlicher Kollegen genannt, außerdem Behandlungen, die gar an Verachtung grenzen (IP V), in Extremfällen sogar Ausgrenzung über ganze Dienststellen hinweg. Auch das Drängen in die Rolle eines „Sündenbocks für alles“ (IP I) wird genannt und sogar Mobbing, das psychische Probleme der Betroffenen nach sich zieht (IP V). IP V ist es auch, der gerade im Bereich von Kampfeinheiten der Bundeswehr bezüglich negativer Reaktionen auf Outings eine Häufung ausmacht. Homosexualität werde dort als „Unmännlichkeit und Zeichen von Schwäche gesehen“ (IPV).

Gerade mit diesem Hinweis ergibt sich die Frage, was homosexuelle Männer und Frauen dazu bewegt, trotz solcher Berichte eine Karriere im Bereich der Polizei oder Bundeswehr einzuschlagen und freilich auch, ob besagte Erfahrungsberichte bekannt und als Einflussfaktor betrachtet werden.

#### **4.5 Berufswahl**

Bei der Befragung nach einem möglichen Zusammenhang zwischen Berufswahl und Homosexualität ergibt sich kein einheitliches Bild. Einzig die Interviewpartner II und IV geben beide an, dass homosexuelle Männer und Frauen wohl primär in kreativen oder sozialen Berufen tätig seien. In maskulin geprägten Berufsfeldern wie dem Baugewerbe, der Feuerwehr oder Sicherheitsbehörden seien hingegen gerade homosexuelle Männer unter-, homosexuelle Frauen hingegen womöglich überrepräsentiert.

Außerdem ist bemerkenswert, dass die Interviewpartner III, V und VI davon berichten, dass sie ihr Coming-out – also die Erkenntnis der eigenen Homosexualität und nicht das Outing gegenüber Dritten – erst nach der Berufswahl erlebten bzw. ihnen ihre Homosexualität zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung zumindest nur vage bewusst gewesen sei. Eine Verknüpfung der sexuellen Identität mit der Entscheidung für ein Berufsfeld scheint folglich – zumindest mit Blick auf die hier befragte Stichprobe an Personen – wenig sinnvoll. Gleichzeitig wäre dies jedoch ein Punkt, dessen weitere Überprüfung im Rahmen einer Anschlussstudie spannende Ergebnisse liefern könnte.

#### **4.6 Organisation**

Der Themenkomplex 6 umfasst zunächst zwei Fragen, die sich ausschließlich auf die Arbeit bzw. die Mitgliederstruktur von Verbänden beziehen. Damit war bereits im Vorfeld dieser Arbeit bzw. im Kontext der gewählten Samplestruktur absehbar, dass nur zwei der sechs Interviewpartner entsprechende Angaben würden machen können. Dabei konnte festgestellt werden, dass die Mehrheit der Mitglieder von Verbänden wie auch deren homosexuelle Kontaktpersonen in Bundeswehr und Polizei nicht geoutet sind. Gleichzeitig unterstützen die Verbände VelsPol und AHsAB Überlegungen zu und Planung von Outings zwar, haben diese aber nicht zum Ziel. Eine detaillierte Betrachtung der Angaben würde an dieser Stelle jedoch zu weit führen, da Verbandsstruktur und Mitgliederstatus für den Untersuchungsgegen-

tand dieser Arbeit nur geringe Aussagekraft besitzen. Grundsätzlich ist jedoch zu bemerken, dass sich die Berichte der Verbandsmitglieder IP I und V als wertvolle Ergänzungen und vor allem als Akkumulation und mittelbare Berichte einer Vielzahl homosexueller Männer und Frauen erwiesen haben. Mit Blick auf eine weiterführende Arbeit könnten die Verbände bzw. deren Informationen also noch größere Würdigung erfahren und womöglich einen völlig eigenständigen Bereich darstellen.

Neben den hier zurückgestellten Ergebnissen zu Fragen der Verbandsarbeit sowie der Mitgliederstruktur von Verbänden wurde unter Themenkomplex 6 jedoch auch die Frage nach Diversity Management in Bundeswehr und Polizei verbucht, auf die bemerkenswerte Antworten gegeben wurden. Die Mehrzahl der Befragten weiß hierbei keine speziellen Programme des Diversity Managements zu benennen. Eher vergleichend wird jedoch auf Unterrichtseinheiten in Bundeswehr und Polizei zum Umgang mit Minderheiten verwiesen. Explizit nennen neben IP I und V hier die Interviewpartner II und VI entsprechende Lehrveranstaltungen. Einschränkend wird dann jedoch bemerkt und bemängelt, dass diese Unterrichte auf den Umgang mit Migrant\*innen abzielen, nicht aber auf andere Gruppen wie die homosexueller Männer und Frauen.

Festzuhalten bleibt demnach, dass gerade Bundeswehr und Polizei, anders als eine Reihe von Wirtschaftsunternehmen keine Informations-, Sensibilisierungs- oder Informationsprogramme zum Thema Homosexualität anbieten, obgleich hierdurch die von den Befragten beschriebenen und manifesten Berührungängste womöglich ebenso abgebaut werden könnten, wie ihre häufig doch unbegründeten Ängste vor einem Outing.

#### **4.7 Belastungen**

Dieser Themenkomplex kann als Verknüpfung und erneutes Aufgreifen bzw. Fortführen einer ganzen Reihe der bisherigen Fragen betrachtet werden. So war zunächst in verschiedener Form nach Ausprägungen erlebter und vermuteter Belastungen durch den nicht offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität gefragt worden, dem die Erlebnisse nach einem Outing anschließend gegenüber gestellt wurden. Entspre-



chende Ergebnisse wurden bereits genannt und sollen hier nicht bloß wiederholt werden. Wichtig war jedoch in einem zweiten Schritt eine Ableitung aus den Erlebnissen herzustellen. Fokus dieses Themenkomplexes war also die Leistungsfähigkeit homosexueller Polizistinnen und Polizisten sowie homosexueller Soldaten und Soldaten. Konkret gefragt wurde daher, ob ein Outing eine Belastung oder Entlastung im Kontext von Befürchtungen und Reaktionen bedeutet bzw. für die Befragten bedeutete. Korrespondierend zu den Antworten aus Abschnitt X.3 wird ein Outing von fast allen Befragten als klare Entlastung bezeichnet. Einzig IP III äußert sich hierzu nicht. Selbst der nicht geoutete IP VI nimmt eine Entlastung an, sieht für sich jedoch gleichzeitig nicht die Notwendigkeit eines Outings. IP V beschreibt ein Outing als „Ende des Doppellebens“, welches Kraft kostet. IP IV findet durch einfachere Gespräche mit Kollegen ohne den Zwang zum Privatleben lügen zu müssen große Erleichterung, IP I benennt den Wegfall einer Reihe psychosomatischer Beschwerden wie Kopfschmerzen, Übelkeit oder gar Depression als Entlastung. IP II fühlt sich durch ein fehlendes Outing grundsätzlich mehr belastet als er bei einem offenen Umgang mit seiner sexuellen Identität wäre. Die Belastung sei „aber erträglich“.

In Folge wird von drei der Befragten explizit auch eine höhere berufliche Leistungsfähigkeit nach einem Outing angenommen (IP I, IV, V). Und die Interviewpartner I, IV, V und VI gehen außerdem von einer erhöhten Arbeitszufriedenheit aus. „Mehr Spaß, mehr Miteinander, weniger Stress“ (IP V) werden hierbei als entscheidende Punkte benannt. IP VI spricht bei einem Outing sogar vom Wegfall einer „kognitiven Dissonanz“, da „Arbeit und Privates fortan voll gelebt“ werden können, miteinander nicht länger unvereinbar sind.

Die hier angeführten Punkte sind zwar nur kurz beschrieben bzw. schnell genannt, können in ihrer Bedeutung allerdings kaum überschätzt werden, haben sie doch eine große argumentative Tragweite. Sollten sie tatsächlich verallgemeinerbar sein, würden sie eine Leistungssteigerung homosexueller Polizistinnen und Polizisten bzw. homosexueller Soldatinnen und Soldaten bedeuten, sofern diese bereit wären, sich zu outen. In der Summe – die unter Annahme eines bevölkerungsproportio-

nen Anteils zwischen fünf und zehn Prozent aller Polizistinnen und Polizisten, aller Soldatinnen und Soldaten ausmachen würde und damit erheblich wäre – könnte das auch eine Leistungssteigerung von Polizei und Bundeswehr insgesamt bedeuten.

Eine Leistungssteigerung, die durch offeneren Umgang, durch Schutz und Fürsorge, die durch Maßnahmen des Diversity Managements verfolgt werden könnte und die die bisherige und augenscheinliche Vernachlässigung dieses Themas unverständlich erscheinen lässt. Eine ausführlichere Würdigung des Punktes „Leistungssteigerung“ soll jedoch noch im abschließenden Kapitel geleistet werden.

Im Kontext der Leistung, und die Ergebnisdarstellung damit abschließend, soll hier vielmehr noch Themenkomplex 8 Erwähnung finden, der die Kompetenzen homosexueller Männer und Frauen zum Gegenstand hat.

So sehen vier der sechs Interviewpartner ein besonderes Einfühlungsvermögen bzw. eine besonders ausgeprägte soziale Kompetenz als Merkmal homosexueller Männer und Frauen in Bundeswehr und Polizei im Vergleich zu ihren heterosexuellen Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen. Dieses größere Einfühlungsvermögen wird mehrfach als bereichernd beschrieben, als eine Kompetenz, mittels derer es gelingt, gerade in Berufen mit einem starken physischen Element wie denen des Polizisten und des Soldaten Härte und Gewaltbereitschaft zu reduzieren (IP II; IP IV).

Nicht zuletzt aus diesem Grund sähen es in einer Gesamtbetrachtung fünf der Interviewpartner abschließend als Vorteil für ihr gesamtes Berufsfeld an, wenn zukünftig ein offener Umgang mit der sexuellen Identität stärker in den Fokus ihrer Arbeitgeber rücken würde, könnte so doch die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Polizei bzw. der Bundeswehr erhöht werden.

Damit sind die zentralen Informationen bzw. die gewonnenen Erkenntnisse der geführten Interviews benannt und zumindest in ersten Teilen bereits in den größeren Kontext dieser Arbeit gesetzt worden.

Doch inwiefern sind also Bezüge zwischen der Soll- und der Ist-Situation homosexueller Polizistinnen und Polizisten sowie homosexueller Soldatinnen und Soldaten in der Bundesrepublik Deutschland auszumachen? Welche Ableitungen lassen sich in Folge stellen? Und welche Schlussfolgerungen sind mit Blick auf weiterführende Untersuchungen zu ziehen? Die Beantwortung dieser Fragen soll eine vergleichende Abschlussbetrachtung leisten.

## **5. Vergleichende Abschlussbetrachtung und Fazit**

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln zuerst der formal-juristische ‘Soll-Wert‘ zum Umgang mit Homosexuellen in Bundeswehr und Polizei ermittelt bzw. anhand der Einbeziehung entsprechender Gesetze beschrieben wurde, und daraufhin die Darlegung des auf qualitativen Interviewdaten beruhenden, sozialkonstruktivistisch nachgezeichneten ‘Ist-Wertes‘ folgte, werden beide Perspektiven nun in einer abschließenden Betrachtung zusammengeführt. Zusätzlich zu dem Abgleich von Soll- und Ist-Wert wird auch der Umgang mit Homosexuellen in Bundeswehr einerseits und Polizei andererseits einem Vergleich unterzogen. Der doppelten Vergleichsstruktur wird im Folgenden Rechnung getragen, indem der Soll-Ist-Vergleich den Hauptstrang dieser Abschlussbetrachtung bildet. Vergleichende Passagen zu den Sicherheitsbehörden – Rücksicht nehmend auf die zu großen Teilen sehr ähnlichen Erfahrungen der befragten Polizei- und Bundeswehrangehörigen – fließen stets an den Punkten ein, an denen sich Unterschiede zwischen beiden Behörden gezeigt haben. Daraus folgt, dass bei Nichterwähnung einer Differenz die Erfahrungen der homosexuellen Bundeswehr- und Polizeiangehörigen annähernd gleich waren.

Entsprechend der ermittelten Daten aus den Interviews gehen die Befragten mehrheitlich davon aus, dass die Anteile Homosexueller innerhalb der Bundeswehr wie auch der Polizei ungefähr auf demselben Niveau liegen wie die der Gesamtgesellschaft in Deutschland. Allerdings gebe es innerhalb der beiden Behörden eine Ungleichverteilung unter den Homosexuellen: mehr homosexuelle Frauen als Männer. Welche Faktoren hier auf homosexuelle Frauen wirken, kann nicht beurteilt werden, da aus den Interviews keine diesbezüglichen Informationen hervorgehen. Positive Ungleichbehandlung wäre aufgrund der politisch gewollten Annäherung des Anteils an Frauen im öffentlichen Dienst an den Anteil an Männern als ein intervenierender Faktor an dieser Stelle durchaus denkbar. Eine derartige Ungleichbehandlung ginge jedoch nicht auf Homosexualität, sondern auf das biologische Geschlecht zurück und böte sich daher auch nicht für eine Berücksichtigung im Fokus dieser Forschungsarbeit an. Dass aber offenbar die „Männerdomäne“

Sicherheitsbehörde abschreckend auf homosexuelle Männer wirkt, ist zu beachten. Denn obwohl die hier Befragten angegeben haben, dass für sie persönlich die eigene Homosexualität kein signifikantes Entscheidungskriterium bei der Berufswahl war, muss hinterfragt werden, ob die aus dem höheren Frauenanteil abzuleitende Unterrepräsentierung homosexueller Männer in Sicherheitsbehörden – relativ zum Anteil Homosexueller in der gesamten Gesellschaft – möglicherweise auf eine Differenz zwischen Soll- und Ist-Wert hindeutet. Da neben erwarteten Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen auch andere, für Schwule charakteristische, hier aber nicht erfragte Gründe gegen die Arbeit in Bundeswehr oder Polizei denkbar sind, kann hierzu keine fundierte Beurteilung abgegeben werden. Abzuleiten wäre die Frage, ob homosexuelle Männer die beiden Behörden aufgrund von (erwarteten) Ungleichbehandlungen meiden bzw. was die Gründe für ihre Unterrepräsentierung sind.

Hinsichtlich der Anteile Homosexueller innerhalb der Behörden besteht ein entscheidender Unterschied zwischen Bundeswehr und Polizei. In der Bundeswehr gibt es scheinbar Tätigkeitsfelder, in denen weniger Homosexuelle dienen als in anderen Bereichen: „Aus dem Sanitätsbereich kommen weit mehr als zum Beispiel [...] aus den Kampftruppen [...].“ (IP V). Die Äußerung stammt von einem im AHsAB organisierten Soldaten und darf als praktische Erfahrung gewertet werden. Auf Grundlage dieser vereinzelt Information kann nicht von Allgemeingültigkeit ausgegangen werden. Ob in den Kampftruppen der Bundeswehr – hier werden exemplarisch Gebirgsjäger und Fallschirmjäger genannt – weniger Homosexuelle dienen als beispielsweise im Sanitätsdienst, ist an dieser Stelle nicht ohne Weiteres zu beantworten. Festzuhalten bleibt aber, dass hier, genau wie oben bereits einmal dargelegt, auch andere Gründe für die Unterrepräsentierung Homosexueller denkbar sind. Allerdings verstärkt die ebenfalls von IP V stammende Aussage, dass negative Reaktionen auf Outings besonders gehäuft in den Kampftruppen vorkommen und Homosexualität dort als „Unmännlichkeit und Zeichen von Schwäche“ (IP V) betrachtet wird, den Eindruck, dass es sich im Hinblick auf den Umgang mit Homosexuellen in den Kampftruppen der

Bundeswehr um eine Differenz zwischen formal-juristischem Soll- und tatsächlich beobachtbarem Ist-Wert handelt. Der formal-juristische Soll-Wert schließt, wie in Kapitel Zwei verdeutlicht wurde, auch Sanktionsmaßnahmen und die Schutzverpflichtung des Dienstherrn ein. Eine tatsächliche Differenz läge also vor, wenn eine beobachtete nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung nicht sanktioniert oder Homosexuelle im Vorfeld nicht ausreichend davor geschützt würden. Auf diesen wichtigen Aspekt wird später noch genauer eingegangen.

Die Gründe, die für bzw. gegen ein Outing sprechen, sind in der Bundeswehr und der Polizei gemäß den Interviewdaten dieselben. Eine Aufrechterhaltung des mit der Zeit tendenziell komplexer werdenden Lügengerüsts gegenüber den Kollegen hat in diesem Zusammenhang vor allem zwei unmittelbare Folgen für nicht geoutete Homosexuelle: Zum einen müssen Betroffene Anstrengungen darauf verwenden, sich nicht in dem Lügenkomplex zu verirren und sich unfreiwillig zu outen oder geoutet zu werden. Zum anderen empfinden sie mitunter ein negatives Gefühl der Unehrllichkeit gegenüber den Kollegen, da diese systematisch belogen werden (müssen). Beide soeben beschriebenen unmittelbaren Folgen können einerseits psychosomatische Beschwerden nach sich ziehen und andererseits zu Belastungen des in Sicherheitsbehörden so wichtigen Vertrauensverhältnisses zwischen Kolleginnen und Kollegen bzw. Kameradinnen und Kameraden führen, wie im vorigen Kapitel erwähnt wurde. Sich von diesen Belastungen zu befreien, kann als Essenz dessen vermutet werden, was Homosexuelle Bundeswehr- und Polizeiangehörige typischerweise zu einem Outing veranlasst.

Weshalb aber outen sich nicht alle Schwulen und Lesben in besagten Behörden? Was sind die Gründe, die gegen ein Outing und somit gegen eine Befreiung von den genannten Belastungen sprechen? Auch hier ist eine Zweiteilung beobachtbar. Zum einen fürchten Betroffene innerhalb der sozialen Gruppe 'Arbeitskollegen und -kolleginnen' schlechter behandelt, ausgegrenzt oder weniger respektvoll behandelt zu werden. Zum anderen sind beruflich-finanzielle bzw. die Karriere betreffende Ängste mit dem Gedanken an die Folgen eines möglichen Outings verbunden, da viele Homosexuelle in Polizei und Bundeswehr schlechte

Beurteilungen als Reaktion der Vorgesetzten fürchten oder sie zumindest nicht ausschließen können.

Um dieser Differenz zwischen Soll- und Ist-Wert vorzubeugen bzw. sie auszugleichen, stehen Betroffenen juristische Möglichkeiten bzw. der formelle Beschwerdeweg zur Verfügung. Es ist aber trotz der in Kapitel 2 beschriebenen Beweiserleichterung qua natura sehr schwierig auf diesem Weg Erfolg zu haben. Eine Ungleichbehandlung wegen homosexueller Identität ist im Falle von Beurteilungen praktisch nur dann nachweisbar, wenn nicht andere Begründungen hierfür vorgegeben werden können, was eher unwahrscheinlich zu sein scheint. Dieselbe Problematik ist auch für die Behandlung Homosexueller durch Arbeitskollegen und -kolleginnen zu konstatieren, solange deren negative Reaktionen nicht offen zur Schau getragen werden. Soziale Ausgrenzung z. B. kann sehr subtil sein und ist dann kaum nachzuweisen. IP V nennt diesbezüglich beispielsweise den Ausschluss von Skat-Abenden oder Partys nachdem bekannt wurde, dass Soldaten homosexuell sind. Dies erfolge in der Regel aber nicht offen bzw. im direkten Gespräch, sondern durch Zurückhaltung von Informationen oder ganz banal durch das Abschließen einer Tür. Die Aussagen von IP I über einen homosexuellen Polizisten, der von seinen Kolleginnen und Kollegen permanent „in diese Sündenbock-/ Opferrolle gebracht“ (IP I) wurde, können ähnlich bewertet werden. Der betreffende junge Mann wurde systematisch dafür verantwortlich gemacht, wenn z. B. kein Papier im Kopierer war oder der Dienstwagen nicht aufgetankt worden ist.

An diesem Punkt knüpft die aktive Fürsorge- bzw. Schutzverantwortung an, die der Dienstherr gemäß AGG und SoldGG gegenüber den Polizei- und Bundeswehrangehörigen wahrzunehmen hat. In den Interviews wurde jedoch deutlich, dass diese Schutzverantwortung gegenüber Untergebenen nicht durchgängig wahrgenommen wird. Hier reicht das Verhalten der Vorgesetzten vom effektiven Schutz homosexueller Beschäftigter bis hin zur Beteiligung an latenten als auch manifesten Diskriminierungen. Dabei sind es entsprechend der Aussagen der Interviewten gerade die Vorgesetzten, die durch ihre Positionierung zum Umgang mit Homosexualität ein Outing signifikant erschweren oder

erleichtern können. Besonders eklatant scheint die Situation in ländlichen Regionen zu sein, wohingegen in Ballungsgebieten weniger homophobe Neigungen zu verzeichnen sind. Der durch Vorgesetzte mitunter vernachlässigte Schutz Untergebener vor Benachteiligung sowie vor Diskriminierung in Bundeswehr und Polizei stellt eine klare Abweichung des Ist-Wertes vom Soll-Wert dar.

Allerdings handelt es sich bei Vorgesetzten innerhalb einer Dienststelle, einer Dienstgruppe, einer Kompanie oder einer Einheit um die untere Verantwortungsebene. Die Bundeswehr wird ausschließlich auf Bundesebene geführt bzw. kontrolliert, beteiligt sind vor allem der Generalstab, die Spitze des Verteidigungsministeriums, das Bundeskabinett sowie der Bundestag. Der Bereich der Polizei muss differenzierter betrachtet werden. Es muss zwischen der Zuständigkeit des Bundes (Bundespolizei, Bundeskriminalamt, Polizei des Bundestages und Zollkriminalamt) und der Zuständigkeit der Bundesländer (Landespolizeibehörden, Landeskriminalämter) unterschieden werden. Dieser strukturelle Unterschied hinsichtlich der Zuständigkeiten, der Führung bzw. der Kontrolle von Bundeswehr und Polizei sind für die vorliegende Arbeit nicht unerheblich.

Während dem Bundesverteidigungsministerium die aktive Übernahme der Schutzverantwortung gegenüber homosexuellen Soldatinnen und Soldaten von IP V größtenteils abgesprochen wird und gar von Tabuisierung und Informationsblockaden die Rede ist, scheint die Lage im Bereich der Polizei differenzierter betrachtet werden zu müssen. Durch die Autonomie der Bundesländer bezüglich der Führung von Landespolizeibehörden treten regionale Unterschiede innerhalb Deutschlands auf, was die Wahrnehmung der aktiven Schutzverantwortung gegenüber homosexuellen Polizistinnen und Polizisten betrifft. Berichtet wurde hier beispielsweise von den Negativbeispielen Bayern, Sachsen und Thüringen, in deren Landesregierungen bzw. obersten Polizeiführungen das Thema 'Homosexualität in der Polizei' tendenziell tabuisiert und vermieden wird. Als Gegenbeispiel darf die Berliner Polizei genannt werden, wo es eine aktive Informationsarbeit durch zwei



Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen gibt – zuständig für Berlin im Allgemeinen, nicht ausschließlich für die Polizei – wo der Polizeipräsident dem Thema aufgeschlossen gegenübersteht und die Schutzverantwortung gegenüber Homosexuellen in der Polizei zumindest in höherem Maße wahrgenommen wird<sup>5</sup>.

Die bereits genannte Abweichung vom formal-juristischen Soll-Wert hinsichtlich des aktiven Schutzes Homosexueller in Polizei und Bundeswehr ist zwar im Einzelfall auf den jeweils direkten Vorgesetzten zurückzuführen, in der weiter gefassten Ansicht der Sicherheitsbehörden aber in den Führungen verankert. Hier kann ein weiterer Unterschied zwischen den Behörden festgehalten werden, der sich in diesem Fall aus deren Strukturen und Funktionen für innere und äußere Sicherheit ergibt: Im Bundesverteidigungsministerium können Schutzmaßnahmen für alle Bundeswehrangehörigen gesteuert werden, in den Landesinnenministerien werden diese Maßnahmen Bundesland-spezifisch getroffen, wodurch sich in der Bundeswehr ein tendenziell homogeneres, in der deutschlandweiten Betrachtung der Polizei ein heterogeneres Bild zum Schutz Homosexueller vor Ungleichbehandlung und Diskriminierung ergibt.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass zwischen dem formal-juristischen Soll-Wert und dem tatsächlich beobachtbaren Ist-Wert hinsichtlich der Gleichbehandlung homosexueller Soldatinnen und Soldaten sowie Polizistinnen und Polizisten am Arbeitsplatz in Einzelpunkten zu beobachtende Differenzen auszumachen sind. Diese Abweichungen tragen zu einem Teil dazu bei, dass viele Homosexuelle sich ihren Arbeitskollegen und -kolleginnen gegenüber nicht outen. Die fehlende Offenheit im Umgang miteinander wiederum kann Auswirkungen auf die individuelle Leistungsfähigkeit Homosexueller als auch auf die Leistungsfähigkeit von Einheiten und Dienstgruppen haben, somit auch auf die Sicherheitsbehörden als Ganzes. Zur Verdeutlichung sei hier noch einmal auf die oben beschriebenen psychischen und psychosomatischen Belastungen des Einzelnen als auch auf die nicht zu

---

<sup>5</sup> Diese Informationen stammen aus einem Telefongespräch mit Kriminalkommissarin Maria Tischbier, Ansprechpartnerin der Polizei Berlin für gleichgeschlechtliche Lebensweisen.

unterschätzende Notwendigkeit gegenseitigen Vertrauens im täglichen Dienst und besonders im Einsatz verwiesen. Auslandseinsätze, die, wie aktuell in Afghanistan und Südosteuropa auch Polizeibedienstete betreffen können, stellen eine Situation dar, in der aufgrund der drohenden Gefahren in besonderem Maße gegenseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit gefordert sind. Zwar mag es wegen der zeitlichen Begrenzung dieser Einsätze – in der Regel sind Soldaten vier Monate im Auslandseinsatz, Spezialisten vereinzelt länger – homosexuellen Bundeswehr- und Polizeiangehörigen leichter fallen, das Bild eines Heterosexuellen und das damit verbundene Lügengerüst aufrechtzuerhalten, ein unfreiwilliges Outing oder Geoutet-Werden während einer solchen Belastungssituation im Ausland könnte jedoch schwerer wiegende Folgen haben als im Inlandsdienst. Zum einen hat ein Soldat oder eine Soldatin im Auslandseinsatz nicht die Möglichkeit sich nach dem Dienst in sein ziviles Leben, zu Familie und Freunden zurückziehen, wie dies typischerweise in Deutschland der Fall wäre. Zum anderen ist nicht auszuschließen, dass mangelndes Vertrauen z. B. zwischen Mitgliedern einer Patrouille in Afghanistan zu einer Beeinträchtigung der gegenseitigen Absicherung gegen drohende Gefahren führen kann. Derartige Gefahrenlagen liegen in Deutschland gegenwärtig hingegen nicht vor.

Eine homosexuellen Polizisten und Polizistinnen sowie Soldaten und Soldatinnen gegenüber offene und freundliche Atmosphäre im Arbeitsalltag hingegen kann durchaus dazu führen, dass es für die Betroffenen einfacher wird, sich zu outen, wie der von den Interviewten als durchweg positiv bewertete Einfluss von Frauen im Arbeitsumfeld beispielhaft zeigt. An dieser Stelle sei nochmals erwähnt, dass in der deutschen Wirtschaft das Potenzial so genannter Diversity Management-Programme<sup>6</sup> bereits vereinzelt erkannt wurde und teilweise starkes Engagement in diesem Bereich gezeigt wird. Als Beispiele können hier der Finanzdienstleister Allianz oder auch der Software-Hersteller und

---

<sup>6</sup> Diese Programme sind nicht speziell auf homosexuelle Beschäftigte ausgelegt, sondern auf Minderheiten im Allgemeinen, wobei auf den Umgang mit Ausländern, Alten, Behinderten etc. ebenso sensibilisiert werden soll wie auf den Umgang mit Homosexuellen (vgl. Frohn 2007: 8-10).

Unternehmensberater IBM genannt werden (vgl. Kreutzfeld 2007: 1f). Die Programme gehen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß an Gleichbehandlung hinaus und werden ganz gezielt zur Effizienzsteigerung der Unternehmen eingesetzt. Inwiefern eine Effizienzsteigerung der Polizei oder der Bundeswehr zu erwarten wäre, sollten z. B. derartige Programme systematisch eingeführt werden, kann hier nicht beurteilt werden. Dass aber in der Wirtschaft in diesen Bereich investiert wird, weist auf eine nicht zu unterschätzende Nutzenerwartung hin, die bei entsprechender Umsetzung in den Sicherheitsbehörden ebenfalls gelten dürfte. So schrieb Malte Kreutzfeld 2007 in der Tageszeitung:

„Die Förderung schwuler und lesbischer Angestellter sei dabei nicht nur eine Frage von ethischen Werten, sagte Christian Noll, Vizepräsident von IBM. ‚Das ist ein Teil des Business.‘ Das Unternehmen könne es sich nicht leisten, dass gute Mitarbeiter unzufrieden seien oder kündigten. Neben Gleichberechtigung [...] setze IBM darum auf klare Regeln gegen jegliche Diskriminierung und intensive Schulung der Mitarbeiter. [...] Und viele Bewerber würden sich speziell wegen dieser Offenheit an IBM wenden.“ (Kreutzfeld 2007: 1f).

Zur Klarstellung muss allerdings verdeutlicht werden, dass Bundeswehr und Polizei natürlich nicht wie ein Wirtschaftsunternehmen finanziellen Gewinn zu erwarten hätten. Ein möglicher Nutzen dürfte vielmehr in der Steigerung der Leistungsfähigkeit liegen, die daraus resultieren könnte, dass gute homosexuelle Soldaten und Soldatinnen sowie Polizisten und Polizistinnen seltener kündigen und mehr gut qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen nach einem Arbeitsplatz in den beiden Sicherheitsbehörden suchen.

An das vorangegangene Zitat anknüpfend soll zu dem aus der grundgesetzlich garantierten Unantastbarkeit der Menschenwürde abgeleiteten Schutz vor Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität ein zweites, weniger normativ verankertes Argument hinzugefügt werden: Es besteht entsprechend der vorangegangenen Darlegungen die Wahrscheinlichkeit, dass die Förderung eines aufgeklärten Umgangs mit homosexuellen Soldatinnen und Soldaten sowie Polizistinnen und Polizisten in Bundeswehr und Polizei einen Effizienzgewinn für beide Sicherheitsbehörden bedeuten kann.

Neben dieser Schussfolgerung wird abschließend darauf hingewiesen, dass die aufgezeigten Differenzen zwischen Soll- und Ist-Wert Fragen aufgeworfen haben, denen bei einer ausführlicheren wissenschaftlichen Untersuchung des Themas 'Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden' nachgegangen werden sollte. Dazu zählen:

- Ist der Anteil an weiblichen Homosexuellen in den Sicherheitsbehörden tatsächlich höher als der ihrer männlichen Kollegen und Kameraden? Wenn ja, was sind die Gründe hierfür?
- Meiden Homosexuelle tatsächlich bestimmte Tätigkeitsfelder in der Bundeswehr, wie z. B. die Kampftruppen, während sie in anderen Bereichen wie dem Sanitätsdienst überrepräsentiert sind? Wenn ja, weshalb ist das so?
- Sind derartige, auf bestimmten Funktionen beruhende Ungleichverteilungen nicht doch auch in der Polizei beobachtbar?
- Inwiefern nehmen die Landespolizeibehörden ihre aktive Schutzverpflichtung gegenüber homosexuellen Polizisten und Polizistinnen wahr? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind hier bundesweit, welche im Vergleich mit der Bundeswehr auszumachen?

## Literatur

- Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen* 2007: Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stuttgart.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes* 2009: AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Berlin.
- Beseler, Lothar/Georgiou, Christina* 2009: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handbuch für die betriebliche Praxis, Münster.
- Deutscher Bundestag* 2006: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, Drucksache 16/1780, Berlin.
- Flick, Uwe* 1999: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Hamburg.
- Frohn, Dominic* 2007: Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln/Düsseldorf/Hannover.
- Mühlfeldt, Claus* 1981: Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt 32: 3, 325-352.
- Reiter, Johannes* 2004: Menschenwürde als Maßstab, in: Aus Politik und Zeitgeschehen 2004: B 23-24/2004, 6-14.
- Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Voigt, Burkhard* 2008: AGG – Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Neuwied.

## Online-Quellen

- Definero.de* 2010: Definition Diskriminierung, in: <http://www.definero.de/index.php?term=diskriminierung&act=lexicon&set=lexicon%2Canalyse%2Cabbr%2Cdict-en-de%2Csearch-engine;> 23.02.2010.
- Kreutzfeld, Malte* 2007: Homophobie hemmt Arbeitskraft, in: <http://www.taz.de/?id=start&art=1022&id=477&cHash=d0836a11ae;> 15.03.2010.
- Obermeyer, Bastian/Schwenke, Philipp* 2006: Natürlich schwul, in: <http://sz-magazin.sueddeutsche.de/drucken/text/1731;> 18.03.2010.

*Stern.de* 2010: Mangel und Missstand an allen Fronten. Jahresbericht zur Bundeswehr, in:<http://www.stern.de/politik/deutschland/jahresbericht-zur-bundeswehr-mangel-und-missstand-an-allen-fronten-1551308.html>; 26.03.2010.

*Zotter, Christoph* 2007: Der Chef ist schwul, in <http://pdf.zeit.de/2010/13/A-Homosexualitaet.pdf>; 26.03.2010.