

HOMO OECONOMICUS

In den Großunternehmen machen sich die Schwulen auf den Weg ins Management – ohne ihre Orientierung zu verleugnen. Die Firmen fördern das. Weil sie sehen, wie profitabel selbstbewusste Mitarbeiter sind

von FRITZ FRIEDEBOLD

Der Himmel auf Erden hat seine Adresse am Münchener Stadtrand. Ein paar Bürohäuser, dazwischen noch unbebautes Land. Die IBM-Niederlassung empfängt mit dem in der Branche üblichen Mix aus Glas, Chrom und Leder sesseln. Nicht ganz so üblich sind die Sprüche, die an den Foyerwänden hängen. Einer stammt von Bertolt Brecht: „Ändere die Welt – sie braucht es.“ Der knallharte Kommunist hätte sich wohl kaum träumen lassen, dereinst hoch dotierte Manager eines IT-Multis zu motivieren.

Weshalb die IBM-Welt tatsächlich schon ein bisschen verändert ist und wie das gar den Himmel auf Erden bringt, kann Albert Kehrer erklären. Der 36-Jährige arbeitet im Konzern als Vertriebsmanager. Er stellt Kontakte zu Kunden her, fädelt Geschäfte ein und kümmert sich dabei „um den Wohlfühl faktor“, wie er sagt. So weit, so unspektakulär. In einem unterscheidet sich sein Job allerdings deutlich von dem anderer Manager: Seine Geschäftspartner sind überwiegend schwul – genauso wie Kehrer selbst.

IBM bezahlt ihn (vermutlich nicht zu knapp) für seine guten Kontakte zu homosexuellen Managern in anderen Unternehmen. In der Firmensprache hat Kehlers Position einen langen Titel: Business Development Executive Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender. Das Kürzel GLBT gehört bei

IBM mittlerweile zum Jargon wie anderswo MwSt. und steht für alles, was mit Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen zu tun hat. Dass es dem Multi mit seinen 22 000 Mitarbeitern allein in Deutschland natürlich um mehr als den Wohlfühl faktor geht, stellen die Firmenstatements unmissverständlich klar. IBM mache seine „GLBT-Politik“ nicht nur für die eigenen Mitarbeiter, sondern „um auch als Unternehmen durch neue Vertragsabschlüsse zu profitieren“.

Noch dürfte Kehlers Arbeitsplatz einzigartig sein in Europa, obwohl er dem Unternehmen einiges bringt. IBM kann sicher sein, alle potenziellen Kunden optimal im Visier zu haben, und beschäftigt darüber hinaus einen hoch motivierten Mitarbeiter. Albert Kehrer spricht von einer Win-win-Situation für das Unternehmen und ihn. „Ich will voll und ganz der sein, der ich bin – und die Firma will meine maximale Leistung.“ Er erzählt, IBM plane für Oktober einen „Kundenevent“ in Zürich für schwule und lesbische Entscheidungsträger. Naheliegend, dass er sich sehr wohl fühlt in seinem Job – oder, wie er auch noch sagt, „fast wie im Himmel auf Erden“.

Wie es Ford mit seinen homosexuellen Mitarbeitern und Kunden hält, berichtet Martin Weiler. Ein grauer Tag in Köln, vom Fenster des kleinen Konferenzraums geht der Blick über die Industrieland schaft der Fordwerke. Fast 2000 Autos werden hier täglich hergestellt, 17 800 Mitarbeiter hat der Standort direkt am Rhein. Das hier ist noch richtige Industrie, Weilers Großraumbüro wirkt leicht schäbig. Kein Chrom, kein Leder und auch kein Brecht.

Martin Weiler (43), Logistikmanager, hat seine Orientierung in all den Vorstellungsgesprächen während seiner Betriebskarriere nie verschwiegen. Er kam gut voran damit. Ende der 90er-Jahre gründete er in Köln das schwul-lesbische Netzwerk Globe mit, die erste Gruppe in einem deutschen Großunternehmen, in der sich Homosexuelle gegenseitig unterstützen und fördern. In Amerika gab es Globe schon länger. Und dort wurde Ford im vergangenen Jahr mit seiner Unternehmensführung auf eine harte Probe gestellt. Der Autobauer inseriert in den USA auch in den Szeneblättern der Homosexuellen. Prompt, erzählt Martin Weiler, habe die American Family Association, eine stock-

»Ich will der Sein, DER ICH
BIN – und die Firma will
meine maximale Leistung«



MARTIN WEILER, 43
Logistikmanager bei Ford

„Ich bin seit 17 Jahren bei Ford. Jetzt leite ich unser europäisches Containermanagement. Ich sorge dafür, dass unseren 1600 Lieferanten in Europa die richtigen Behälter zur Verfügung gestellt werden und sie so unsere Produktionsstandorte mit Material versorgen können. Mein Coming-out hier war eher ein gradueller Prozess. Anfangs habe ich nur mit wenigen Kollegen darüber geredet. Aber es wurden immer mehr, weil es ausschließlich positive Reaktionen gab. So konnte ich dann irgendwann sehr offen auch mit dem oberen Management über mein Schwulsein sprechen. Schließlich habe ich in unserem schwulen-lesbischen Netzwerk Globe mitgemacht – und so wurde daraus firmenpolitisches Engagement.“



ALBERT KEHRER, 36 Vertriebsmanager bei IBM

„Ich bin seit sechs Jahren bei IBM. Hier habe ich mich zügig geoutet, was mir in dieser Firma überhaupt nicht schwergefallen ist. Heute betreibe ich die Geschäftsentwicklung mit schwulen und lesbischen Kunden in Europa. Ich soll neue Aufträge an Land ziehen, indem ich Zugang zu schwulen und lesbischen Entscheidungsträgern in anderen Unternehmen finde. Dabei nutze ich die zahlreichen Netzwerke. Wenn man da erstmal drin ist, ist es ein ganz normaler Job – so, wie ihn jeder andere Vertriebsmensch auch macht.“

konservative Bürgerorganisation, zum Boykott aufgerufen, solange Ford dies nicht beendet. „Die allerhöchste Firmenleitung ist standhaft geblieben“, sagt Weiler.

Ob IBM oder Ford, ob Deutsche, Commerz- oder Volkswagen Bank, ob Telekom oder Bayer Schering, die Multis tun was für ihre schwulen Kunden wie Mitarbeiter. Vielerorts sind in den Firmen entsprechende Netzwerke entstanden. Oft kam der Anstoß von unten, aber in den Chefetagen beobachtet man äußerst wohlwollend, was die gleichgeschlechtlich liebenden Angestellten organisieren – und fördert es mitunter nach Kräften. „Wir arbeiten daran,

dass Ford weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten bleibt“, sagt Rainer Ludwig, Personalvorstand der Kölner Fordwerke. Globe bei Ford, Eagle bei IBM: Anderswo heißen die Gruppen, die eine Farbe in die deutsche Wirtschaft bringen, Rainbow (Deutsche Bank, Bayer Schering), arco (Commerzbank), Queerdirect (Volkswagen Bank), Queerbeet (Telekom) oder HomoSAPIens (SAP).

Es werden immer mehr. Rund ein Dutzend schwul-lesbische Firmennetzwerke gibt es zurzeit, Jahr für Jahr kommen ein bis zwei hinzu. Immerhin ein Wachstum von rund zehn Prozent. „Da bewegt sich was in Deutschland“, kommentiert Kehrer. Und weil es bislang allesamt die Großen sind, die sich schwulenfreudlich geben, darunter die Besten der Branche, rechnet der IBMler damit, dass diese Unternehmenspolitik auch auf den Mittelstand ausstrahlt: „Die Großunternehmen sind hier eindeutig Vorbilder.“ Schönes schwules Wirtschaftswunder?

Die Studie des Psychologen Dominic Frohn von der Universität Köln – die erste dieser Art seit zehn Jahren – trübt das hübsche Bild. Frohn kommt auf die Zahl von rund drei Millionen erwerbstätigen Menschen, „die ihr Leben, ihre Partnerschaften, ihre Liebe gleichgeschlechtlich gestalten“. Und er hat herausgefunden, dass sich ihre Situation am Arbeitsplatz im Vergleich zu 1997 zwar „etwas verbessert“ hat. Aber immer noch geben mehr als die Hälfte der Befragten an, sie gingen im Job „verschlossen mit ihrer sexuellen Identität um“, sprächen mit keinem oder nur sehr wenigen Kollegen darüber (siehe Grafik Seite 93). Völlig offen verhalten sich nur knapp 13 Prozent.

Dass der Krampf vielerorts offenbar weitergeht, steht im Kontrast zu den Fortschritten, die die Homosexuellen in den vergangenen Jahren verbuchen konnten. Sie bilden eine der erfolgreichsten Bürgerbewegungen der Republik, sind nicht nur in den Großbetrieben aktiv, sondern auch in der Politik, haben am Lebenspartner-

»Auch in den VORSTÄNDEN der Multis gibt es Schwule, nur outen sie sich noch nicht«

schafts- sowie am Gleichbehandlungsgebot mitgewirkt. Sie prägen das urbane Leben – besonders im Sommer mit seinen vielen Christopher Street Days.

Der Psychologe Frohn sieht gerade in dieser positiven gesellschaftlichen Entwicklung Ursachen für neue Vorurteile. Weil die Schwulen sichtbarer seien als früher, müssten sich viele wieder deutlicher abgrenzen. „Die stärkere Präsenz provoziert Teile der heterosexuellen Mehrheitsbevölkerung“, sagt der Forscher. Frohn glaubt auch, dass Neid eine Rolle spielt. Gerade der Verlierertyp sei anfällig für das Klischee vom attraktiven, gut verdienenden Schwulen, der keine Familie durchbringen muss und sich angeblich seinem Luxusleben hingeben könne.

Es sind die Multis, die dagegenhalten. Hier finden die Gays im mittleren Management allmählich ihren Platz. Hier sind die Netzwerke aktiv – auch wenn in ihnen meist weit weniger homosexuelle Mitarbeiter mitmachen, als es vermutlich in den Unternehmen gibt. Trotz fortschrittlicher Firmenpolitik: Immer noch verbergen selbst in diesen Betrieben viele Schwule und Lesben ihre Orientierung. Dennoch werden die schwul-lesbischen Gruppen, anfangs eher Schutzzäume und Interessenvertretungen, allmählich zu Karriereschmieden. „Das sind unsere Golfplätze“, sagt Kehrer.

Jürgen Bittner, Banker der Volkswagen Bank in Braunschweig, erzählt von beiderseitigem: von der anfänglichen Furcht vor dem Outing und der heutigen Selbstverständlichkeit, mit der er sein Schwulsein im Unternehmen leben kann. Wieder Strand, kaum Chrom und Leder, noch nicht mal schäbig, sondern völlig gesichtslose Bürogebäuden. 3500 Mitarbeiter hat die Volkswagen Bank in Deutschland, die meisten davon arbeiten in Braunschweig. Der 48-jährige Bittner ist seit 22 Jahren dabei. Ende der 80er begann er, sein Schwulsein öffentlich zu machen. Das Gespräch mit dem damaligen Chef stand bevor, ein ziemlich konservativer Mensch, wie er glaubte: „Er hätte mir das Leben zur Hölle machen können.“ Die Angst war entsprechend, die

Reaktion aber ganz anders als erwartet. „Ich bedanke mich für das Vertrauen“, habe der Vorgesetzte gesagt, „seien Sie sich gewiss, Sie werden daraus keine Nachteile haben – aber auch keine Vorteile.“

Die ersten schweren Schritte schildert auch Thomas Norpoth, zuständig für die Arzneimittelhaftung bei Bayer Schering in Berlin. Wie im Kollegenkreis immer mehr über ihn gemunkelt wurde, als er, der Unverheiratete, den vielen Flirtversuchen der Kolleginnen auswich. Wie sie in der Firma getuschelt haben, als einmal pro Woche der junge Mann mit dem Blumenstrauß für ihn an der Pförtnerloge stand. Der wollte sich nur bedanken dafür, dass Norpoth so viel für ihn tat als Freiwilliger in der Berliner Aids-Hilfe. Irgendwann habe es ihm gereicht, sagt Norpoth, da habe er dann jedem, der ihn fragte, dieses Überwindung kostende „Ja, ich bin schwul“ entgegengebracht. „Das Einfache, das



JÜRGEN BITTNER, 48
BANKER BEI DER VOLKSWAGEN BANK

„Ich arbeite hier seit 22 Jahren, bin zuständig für Firmenkunden. Anfangs habe ich noch zwischen persönlichem und beruflichem Coming-out getrennt. Doch dann war mir wichtig, mit meinem Chef zu reden. Ich wollte verhindern, dass er es von jemand anderem erfährt.“

schwer zu machen ist“, diesen Spruch hätte Brecht dazu parat gehabt.

Sie alle, Kehrer, Weiler, Bittner und Norpoth, erzählen, wie gut es tat, als es erst mal raus war. Nicht mehr diese enorme Energie verschwenden zu müssen für das Verstellen, für das Erfinden eines zweiten Lebens. Schluss mit dem Versteckspiel. Kein peinlicher Montag mehr, an dem sie oder schwule Kollegen, noch nicht geoutet, gefragt wurden, was sie denn am Wochenende gemacht hätten. Wie sie dann nicht, wie üblich, hätten sagen können, ich habe mit meinem Mann oder meiner Frau dies und jenes erlebt. Wie dann die Druckserei losging, wie sie gelogen, eine Freundin erfunden oder, geschlechtsneutral, von „meiner Beziehung“ gesprochen haben. „Man kann das Privatleben und den Job nicht trennen“, sagt IBMler Kehrer.

Die Schilderungen des Volkswagen-Bankers Jürgen Bittner lassen erkennen, was für ein Aufatmen durch die Firma geht, wenn Mitarbeiter sich ohne Angst vor Repressionen outen können. Allmählich sicherer, wollte er, dass sein Arbeitgeber beim Braunschweiger Christopher Street Day als einer der Sponsoren auftrat. Wieder ein Gespräch mit einem aus den oberen Etagen. Wieder ging's gut. Die Bank wollte aber nicht nur Geldgeber sein, ging sogar einen Schritt weiter. Von oben kam die Zusage, ein schwul-lesbisches Netzwerk zu unterstützen. Da fürchtete Bittner zunächst, keine Mitstreiter zu finden, plötzlich allein dazustehen. Aber dann habe er „das Strahlen auf den Gesichtern“ gesehen. Wie sie alle glücklich waren, dass ihre Firma sie so akzeptiert, wie sie sind. „Eine stärkere Loyalität kann man kaum erzeugen.“

Es sind vor allem die Schwulen und weniger die Lesben, die lautstark nach oben drängen – und dabei eine zwiespältige Erfahrung machen. Einerseits haben sie als Männer immer noch bessere Aufstiegschancen als Frauen, erleben jedoch andererseits als Schwule stärkere Anfeindungen als Lesben. In den schwul-lesbischen Firmennetzwerken dominierten die Männer, berichtet Kathrin Walther von den Wirtschaftsweibern, dem Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte. Frauen hätten immer schon ihre eigenen Zirkel gehabt. Und sich dort damit beschäftigt, dass es insgesamt immer noch viel zu wenige Frauen in Führungspositionen gibt – egal mit welcher sexuellen Präferenz.

Ganz weit oben scheint auch für Schwule kein Platz zu sein. Da gibt es selbst bei ▶

»ICH RATE ZUR BEHUTSAMKEIT«

Eberhard von Rundstedt (67) ist einer der führenden Personalberater Deutschlands. Seit mehr als 20 Jahren ist er im Geschäft. Seine Firma von Rundstedt HR Partners hat ihren Hauptsitz in Düsseldorf.



VANITY FAIR Wie beurteilen Sie die Situation schwuler Manager?

EBERHARD VON RUNDSTEDT Wir müssen in Deutschland noch jede Menge tun, um zu erreichen, dass Homosexualität über die Qualifikation eines Managers genauso wenig aussagt wie etwa seine Augenfarbe. Das sage ich den Unternehmen, mit denen ich zu tun habe, und natürlich meinen eigenen Mitarbeitern.

VF Wie verhalten Sie sich bei der Vermittlung von Schwulen?

E.v.R. Wir raten dem Betreffenden, im Vorstellungsgespräch seine Neigung nicht deutlich werden zu lassen.

VF Soll er im Job auch weiterhin seine sexuelle Identität verbergen?

E.v.R. Um Gottes willen, man kann doch von niemandem verlangen, seine Seele zu verbiegen und bei gesellschaftlichen Anlässen seine Cousins als Ehefrau vorzuschieben. Aber ich rate sehr zur Behutsamkeit.

VF Und wenn jemand dazu nicht bereit ist?

E.v.R. Dann rede ich darüber offen mit den Unternehmen, ob es da Vorurteile gibt. Es hat keinen Sinn, wenn die Offenheit nur vorgetäuscht ist. Wir waren bei solchen Vermittlungen schon recht erfolgreich. Mehr und mehr erlebe ich, dass Homosexualität kein Hindernis bei Einstellungen ist.

VF Haben Sie schon einmal den Auftrag gehabt, gezielt einen Schwulen zu suchen?

E.v.R. Nein, noch nie. Ich kann mir allerdings gut vorstellen, dass dies bald mal passiert.

den Multis trotz all der Absichtserklärungen, trotz all der Netzwerke und Bündnisse, bisher noch keine Führungskraft, die sich geoutet hat. Dass die Firmenlenker allesamt heterosexuell sind, ist statistisch mehr als unwahrscheinlich bei einem Anteil von fast sieben Prozent Homosexueller an der Gesamtbevölkerung. Insider wissen auch, wer da was verbirgt. Sie versichern, in mindestens einem der 30 Dax-Unternehmen sitze ein schwules Vorstandsmitglied – nur hat es sich eben noch nicht zu erkennen gegeben. Berlins Regierender Bürgermeister Klaus Wowereit ätzte auf dem diesjährigen Christopher Street Day: In den Chefetagen dürfe man zwar schwul sein, „es aber nicht sagen“.

Kehr kann immerhin darauf verweisen, dass bei IBM weltweit 45 Topmanager offen mit ihrer Homosexualität umgehen: „Kein Konzern kann mit solch einer Zahl aufwarten.“ Im Netzwerk Eagle seien alle Managementebenen vertreten. Das zeige: „Man kommt auch so nach ganz oben.“ Die glass ceiling, jene gläserne Wand, an der Frauen und Schwule auf ihrem Karriereweg anderswo scheitern, gebe es bei IBM nicht. Er rechnet fest damit, dass in nicht allzu ferner Zukunft auch in Deutschland der erste schwule Dax-30-Vorstand seine Veranlagung nicht mehr verhehlen wird. Die Unternehmenskultur werde sich zwangsläufig lockern, da nur so der immer härter werdende Kampf um die besten Köpfe gewonnen werden könne.

Thomas Norpoth von Bayer Schering berichtet, mit welchen Problemen schwule Chefs zu kämpfen haben, wenn sie ihre sexuelle Orientierung offen leben wollen. Norpoth ist Vorsitzender des Völklinger Kreises und weiß, wer in diesem Bundesverband schwuler Führungskräfte zwar mitmacht, aber nicht auf der Mitgliederliste stehen will – aus Angst vor Entdeckung. Da gebe es den Mann, der zum Vorstand berufen wurde, seinen Gesellschaftern aber versichern musste, seine Veranlagung nicht nach außen zu tragen. Oder jenen, der die Firma von seinem Vater übernommen hat – verbunden mit dem Verbot, seine Orientierung publik zu machen. „Mir reichen schon die subjektiven Gründe, sein Schwulsein zu verheimlichen“, sagt Thomas Norpoth.

Um gegen die objektiven anzugehen, verpflichten sich seit Ende vergangenen Jahres immer mehr Betriebe in Deutschland mit einer „Charta der Vielfalt“ auf Diversity Management – jenes Konzept der Unternehmensführung, nach dem alle

Mitarbeiter ihre Vielfalt leben sollen, zum Nutzen der Company: egal, welches Geschlecht jemand hat, welcher Kultur, Rasse, Altersstufe und Religion er angehört, welchen Lebensstil er pflegt – und eben auch, welche sexuelle Orientierung er hat. DaimlerChrysler, Deutsche Bank, BP und Telekom waren die Erstunterzeichner, die Bundesregierung steht Pate. Mittlerweile sind rund 80 Namen hinzugekommen. „Da will keiner weit hinten stehen“, sagt IBMler Kehrer.

Einmal erkannt, wie profitabel motivierte Mitarbeiter sind, lassen sich die Multis ihre Schwulen- und Lesbenfreundlichkeit etwas kosten. Wenn die Angestellten eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind, werden sie behandelt, als wären sie verheiratet: bei der Betriebsrente, bei der Pflege, beim Dienstwagen, bei längeren Dienstreisen, Heimflügen, Rabatten auf firmeneigene Produkte. „Wir sind der Vorreiter für die Politik“, sagt Kehrer. Denn der Staat verwehrt dem gleichgeschlechtlichen Partner immer noch steuerliche Vorteile und die Hinterbliebenenrente; homosexuelle Paare können gemeinsam keine Kinder adoptieren; sie sind bei der Erschaftssteuer benachteiligt. Zweite Klasse eben.

Erste Klasse hingegen: Martin Weiler erzählt, wie es bei Ford gelang, die Partner an den Firmenleistungen zu beteiligen. Wie sie zunächst all das durchsetzen



**ERICH HAAS, 88
PENSIONIERTER HOTELFACHMANN**

„Ich bin viel auf der Welt herumgekommen. Alle meine Chefs haben mitbekommen, dass ich ein Homo war, es hat nie eine Rolle gespielt. Nur der Staat hat mich als Verbrecher behandelt. Wegen des Paragraphen 175 wurde ich festgenommen. Mir blieb gerade noch Zeit, mich zu Ende zu rasieren.“

THOMAS NORPOTH, 55

Leiter der Arzneimittelhaftung
bei Bayer Schering

„Seit 20 Jahren habe ich diese Position bei Schering in Berlin, heute Bayer Schering. Ausgebildet als Facharzt für Gerichtsmedizin, beschäftige ich mich mit den rechtlichen Folgen von unerwünschten Arzneimittelwirkungen. Meine sexuelle Orientierung wollte ich ursprünglich völlig aus dem Job herauslassen. Aber es wurde so viel gemunkelt. Da habe ich jeden, der mich fragte, gesagt, dass ich schwul bin, und ein Foto meines Lebensgefährten auf den Schreibtisch gestellt.“

konnten, „was der Firma nicht wehtut“. Im zweiten Schritt ging es dann um all jenes, was Geld kostet. „Das war schon ein Stück Arbeit.“ Immerhin: Bei der Hinterbliebenenrente war Ford europaweit die Nummer eins. „Heute gibt es bei uns keine Regelung mehr, die einen Ehepartner bevorzugt“, sagt er.

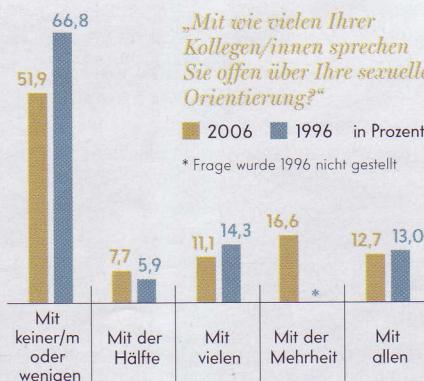
Lässige Autokonzerne, Gleichbehandlung, Christopher Street Days, Netzwerke: Für Erich Haas sind das Begriffe aus einer anderen Welt. Haas ist 88 Jahre alt, Rentner – und nicht „schwul“. Der Hotelfachmann legt Wert darauf, ein „Homo“ zu sein. Schwul, das ist für ihn das Schimpfwort, das es zu seiner Zeit einmal war, bevor eine neue Generation es endlich stolz eroberte. Haas' Münchener Wohnung ist voller Erinnerungsstücke einer glänzenden Karriere in Luxushotels vielerorts auf der Welt. Er hat im Bayerischen Hof gearbeitet, für Onassis, für die Arabella-Kette. In seinem Wohnzimmer hängt ein Foto seines Freundes Klaus. 40 Jahre blieben sie zusammen, bis der Geliebte starb. All seine Chefs wussten, dass er eine Homo war. „In meinem gesamten Berufsleben bin ich nie angefeindet worden.“

Haas hatte die richtige Branche gewählt, eine, die Homosexuelle anzog. Da war das stille Einverständnis seiner Chefs. Und da war der große Druck, bloß nie unangenehm aufzufallen. Klaus und er hätten sich immer „würdevoll“ verhalten. Haas sagt: „Es kommt darauf an, etwas zu leisten, dann spielt die Homosexualität keine Rolle.“ Das hält Erich Haas auch heute noch seinen Freunden im Völklinger Kreis vor, in dem er das älteste Mitglied ist.



LOCKER IM JOB?

Wie sich Schwule und Lesben am Arbeitsplatz verhalten



Besser sein zu müssen als die anderen, Frauen kennen das.

Doch so sehr sich Haas auch anstrengte, der Staat musste ihm zeigen, dass er als Verbrecher galt. Von einem Bekannten denunziert, wurde er 1961 verhaftet. Es galt der Paragraph 175, „Unzucht“ unter Männern war verboten. Haas kam zwar rasch wieder frei und mit einer Geldstrafe davon, doch wenn er heute davon erzählt, dann ist immer noch zu spüren, wie sehr er zwischen Verletztheit und Empörung schwankt. Der Paragraph 175 war in seiner Nazi-Fassung bis 1969 in Kraft.

Der Psychologe Dominic Frohn war da noch nicht geboren. Er beendet gerade sein Studium. Der 27-Jährige wird sich bald als Schwuler um Jobs bewerben, sein Lebenslauf ist da sehr deutlich. Er hat nicht vor, ihn neu zu erfinden. □