

Sächsischer Landtag  
Verwaltung  
Plenardienst, Präsidium, Parlamentarische  
Geschäftsstelle, Stenografischer Dienst

6. Oktober 2015  
PD 2.4  
Apr 6/7-08 A

### **Stenografisches Protokoll**

(Wortprotokoll als Ergänzung der Niederschrift nach § 41 der Geschäftsordnung des Sächsischen Landtages)

der Anhörung  
durch den Ausschuss für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung  
und Integration am 28. September 2015  
von 10:03 bis 12:47 Uhr, im Raum A 600 des Sächsischen Landtages

Protokollgegenstand:

**„Erarbeitung des ‚Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von  
Lebensweisen‘ im Dialog mit der Zivilgesellschaft“**

Antrag der Fraktion DIE LINKE

Drs 6/1808

Inhalt:  
50 Seiten insgesamt (engzeilig)



(Beginn der Anhörung: 10:03 Uhr)

Vors. André Wendt: Einen wunderschönen guten Morgen! Sehr verehrte Frau Staatsministerin, meine sehr geehrten Sachverständigen, liebe Ausschussmitglieder, sehr verehrte Gäste! Ich möchte die 8. Sitzung des Ausschusses für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung und Integration eröffnen und begrüße Sie recht herzlich.

Die heutige Sitzung gliedert sich in zwei Teile. Wir beginnen mit dem öffentlichen Teil, der sich mit einem Antrag der Fraktion DIE LINKE befasst in der Drucksache 6/1808 mit dem Thema „Erarbeitung des ‚Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen‘ im Dialog mit der Zivilgesellschaft“.

Nach der Anhörung wird der nicht öffentliche Teil stattfinden, der den Ausschussmitgliedern vorbehalten ist.

Bevor ich mit der Einweisung beginne, möchte ich unsere Sachverständigen namentlich vorstellen, beginnend von links nach rechts. Ich heiße recht herzlich willkommen: Herr Florencio Chicote, Koordinator der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“, Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) / Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen; Frau Birgit Kelle, Vorsitzende des Vereins Frau 2000plus e. V.; Herrn Dr. Klemens Ketelhut, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Vorstand im RosaLinde Leipzig e.V.; Frau Susanne Köhler, Vorsitzende im Landesfrauenrat Sachsen e. V.; Frau Stephanie Nordt, Bildungsreferentin und Projektleitung KomBi – Kommunikation und Bildung und Bildungsinitiative QUEERFORMAT; und Frau Bettina Röhl, Autorin und Journalistin. Ihnen allen herzlich willkommen!

Bevor wir mit der Anhörung beginnen, möchte ich darauf hinweisen, dass jeder Sachverständige zehn Minuten Vortragszeit hat. Ich bitte diese einzuhalten; ich werde Sie zu gegebener Zeit darauf hinweisen.

Des Weiteren möchte ich bitten, dass die Zuhörer Meinungskundgebungen unterlassen und hier einfach als Zuhörer fungieren.

Nach den Vorträgen beginnt die Fragerunde mit der antragstellenden Fraktion DIE LINKE; daran anschließend können die anderen Fraktionen Fragen an die Sachverständigen stellen.

So viel zum Organisatorischen. Wir beginnen mit der Anhörung und ich darf Herrn Chicote bitten, mit seinen Ausführungen zu beginnen.

(Florencio Chicote referiert anhand einer PowerPoint-Präsentation – Anlage 1.)

Florencio Chicote: Vielen Dank, sehr geehrter Vorsitzender. Vielen Dank für die Einladung an die Abgeordneten. – Ich bin Fachreferent bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dort zuständig für die Gesamtkoordination des Berliner Aktionsplans gegen die Homo- und Transphobie, die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“. In meinen Ausführungen möchte ich beschreibend vorgehen und die Erfahrungen des Landes Berlin mit der Entwicklung

eines solchen Aktionsplans sowie mit der Umsetzung und der Weiterentwicklung vorstellen.

Bevor ich auf den Aktionsplan eingehe, möchte ich noch einmal die Rahmenbedingungen darstellen, die in Berlin anders sind als in Sachsen. Berlin blickt zurück auf 26 Jahre staatliche Politik für die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI). 1989 wurde dort ein Fachbereich – damals für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, heute für die Belange von LSBTI – eingerichtet. Die Berliner Verfassung schützt das Merkmal sexuelle Identität vor Diskriminierung; und mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das 2006 in Kraft getreten ist, hat sich entsprechend auch ein Auftrag für diesen Fachbereich entwickelt. Die Aufgaben des Fachbereiches sind vielfältiger Natur; sie basieren auf drei Säulen: Die erste Säule ist die Emanzipation von LSBTI – diese zu unterstützen über Projektförderung, beispielsweise in der psychosozialen Versorgung und im Empowerment; das bedeutet, in der Selbststärkung dieser Menschen.

Eine zweite Säule bildet der Abbau von Diskriminierung. Das spiegelt sich ebenfalls wider im Projektförderbereich, dort insbesondere im Antigewaltbereich, im Opferschutz – beispielsweise Beratungsstellen, um die Menschen, die aufgrund homotransphober Gewalt Opfer geworden sind, zu unterstützen.

Es gibt Ansprechpersonen bei der Berliner Polizei, die hier ebenfalls tätig sind und seit 1992 existieren.

Der dritte Bereich ist die Akzeptanzförderung, das heißt, die Förderung von Projekten, insbesondere zur Sensibilisierung bezüglich Vielfalt und gleichgeschlechtlichen Lebensweisen, LSBTI.

Sie sehen, es gab einiges. Wahrscheinlich stellen Sie sich die Frage, warum Berlin zusätzlich noch einen Aktionsplan benötigt hat. Der Hintergrund war: Obwohl es einiges gab, kamen 2008/2009 immer wieder Fälle ans Licht – homophobe Gewalt im öffentlichen Raum war ein großes Thema – und gleichzeitig viele Berichte an Schulen, in Schulhöfen über Diskriminierung insbesondere von schwulen und lesbischen Schülerinnen und Schülern oder solchen, die für schwul oder lesbisch gehalten worden sind.

Das hat dazu geführt, dass das Berliner Abgeordnetenhaus 2008 mit einem Prozess angefangen hat, mit der Zivilgesellschaft ein Maßnahmenpaket, einen Aktionsplan zu schnüren mit dem Ziel, ein positives Zeichen für Akzeptanz sexueller Vielfalt zu setzen – also positiv formuliert – und zu LSBTI-Lebensweisen zu informieren.

(Folie: Entstehung der ISV)

Wie bereits gesagt, gab es den Abgeordnetenhausbeschluss zu der Initiative. Danach wurde die Landesantidiskriminierungsstelle bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vom Senat beauftragt, gemeinsam mit Verwaltung und Zivilgesellschaft – ich denke, es ist wichtig, dies an der Stelle doppelt zu unterstreichen – in einem gemeinsamen Prozess die Maßnahmen zu erarbeiten, die in diesem Problembereich und auf den Problemfeldern, die in dem Beschluss des Abgeordnetenhauses festgehalten waren, erforderlich sind.

Es wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet mit jeweils fünf Vertreterinnen und Vertretern aus der Verwaltung und der Zivilgesellschaft. Diese Steuerungsgruppe wiederum hat sechs verschiedene Initiativgruppen eingerichtet, sozusagen Unterarbeitsgruppen, die sich zwei- bis dreimal getroffen haben, um die Probleme und den Bedarf zu analysieren, konkrete Einzelmaßnahmen zu formulieren und für diese dann auch einen Vorschlag für eine finanzielle Untermauerung zu entwickeln.

Es entstand ein Maßnahmenpaket, das 2010 vom Berliner Senat beschlossen wurde, mit über 60 Einzelmaßnahmen. Im Doppelhaushalt 2010/2011 waren dafür insgesamt 2,1 Millionen Euro veranschlagt. Die Gesamtkoordination wurde weitergeführt bei der „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“. Auch wichtig ist – ich denke, das ist eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Aktionsplänen –, dass das Land Berlin im Bereich Bildung und Jugend, in der Kinder- und Jugendhilfe, eine eigene Koordinationsstelle eingerichtet hat, um diesen wichtigen Bereich nochmals zu stärken.

(Folie: Entstehung der ISV: Handlungsfelder)

Die Handlungsfelder sind ähnlich wie die, die in dem Antrag der LINKEN formuliert werden. Ich habe gesehen, dass der Antrag sich auch stark auf den Berliner Aktionsplan bezieht: Bildung und Aufklärung stärken, Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen. Sie sehen: Es sind sechs Handlungsfelder. Sie entsprechen denen, die vom Abgeordnetenhaus vorgegeben wurden und dann von der Steuerungsgruppe und den Initiativgruppen mit Leben erfüllt worden sind. Zudem wurde eine Evaluation in diesen Senatsbeschluss eingebracht.

Ein entscheidender und wichtiger Aspekt bei diesem Aktionsplan ist auch, dass ressortübergreifend in der Verwaltung agiert wird. Das heißt, dass nicht nur eine Senatsverwaltung dafür zuständig ist, Maßnahmen umzusetzen oder zu begleiten, sondern es sind fast alle Verwaltungen zuständig.

(Folie: Umsetzung des ISV: Beispiele für Einzelmaßnahmen)

Beispiele aus dem Bereich „Bildung und Aufklärung“ sind die Entwicklung von Materialien sowie Fortbildungen in den Bereichen „Schule“ und „Kinder- und Jugendhilfe“, ferner die Benennung von Kontaktpersonen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an jeder Schule; in Berlin gibt es in der Zwischenzeit an jeder Schule eine Person, die dafür zuständig ist. In diesen Bereich fallen auch der Aspekt „Geschichte und Geschichtsdokumentation“, um beispielsweise die Sichtbarkeit von LSBTI-Persönlichkeiten aus der Geschichte im Stadtbild zu erhöhen, und der ganze Bereich der Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von alten und pflegebedürftigen LSBTI-Menschen.

Die Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt ist ein weiteres wichtiges Handlungsfeld. Es wurden Ansprechpersonen auch bei der Staatsanwaltschaft benannt, weil davor Verfahren zu Fällen von Hasskriminalität oftmals eingestellt worden waren. Das ist nun nicht mehr der Fall, und die Staatsanwaltschaft ermittelt, wenn ein solcher Fall angezeigt wird.

Aufklärungsprojekte gibt es zudem im Bereich des Sports, auch des Fußballs, der zu der Zeit gar nicht im Blick war.

Weitere wichtige Aspekte sind das Empowerment, aber auch die Aktivierung von Migrant\_innenorganisationen, dort präsenter zu sein und selbst Maßnahmen zu entwickeln.

Nächster Punkt: Wandel der Verwaltung. Diese ist sowohl Akteur als auch Zielgruppe. Es wurden viele Inhouse-Schulungen in der Verwaltung durchgeführt, die letztendlich – in der Weiterentwicklung – in eine Diversity-Fortbildungsreihe mündeten.

Ein weiterer wichtiger Bereich betrifft die Dialogförderung mit zwei Gremien. Das erste ist das Bündnis gegen Homophobie mit Unternehmen, vielen Akteuren aus der Gastronomie etc., die dieses Bündnis – ich glaube, es sind über 80 Mitglieder – bereichern und die auch jedes Jahr mit einer Kampagne auftreten. Das zweite Gremium, der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“, ist eher auf Arbeitsebene tätig.

Es ist viel passiert. Es gab, wie gesagt, eine Evaluation. Die Ergebnisse wurden auch den Akteurinnen und Akteuren aus der Verwaltung und der Zivilgesellschaft vorgestellt, dort zur Diskussion gestellt und auch mit Blick auf die Weiterentwicklung – ein weiterer Auftrag aus dem Abgeordnetenhaus – erörtert.

Die Handlungsfelder, die im Moment im Rahmen der Weiterentwicklung im Vordergrund stehen – drei davon wurden auch in den Antrag der Fraktion DIE LINKE aufgenommen –, umfassen die Themen Trans- und Intergeschlechtlichkeit, Dokumentation von Geschichte und Verfolgung, Stärkung des internationalen Engagements – Berlin ist eine der Gründerinnen im Rahmen des Rainbow-Cities-Netzwerkes; das ist ein internationales Netzwerk von Städten mit Aktionsplänen wie dem von Berlin –, Stärkung der Anti-gewaltarbeit und, seit diesem Jahr, auch die Erschließung des Handlungsfeldes von LSBTI-Geflüchteten, gerade mit Blick auf die EU-Aufnahmerichtlinie.

(Folie: Gelingfaktoren)

Zuletzt würde ich gern kurz auf die Gelingfaktoren eingehen. Der Berliner Aktionsplan ist, glaube ich, in der ganzen Bundesrepublik der erste gewesen, der sich auch mit LSBTI-Belangen befasst hat. Er ist vom Europarat zu einem Good-Practice-Beispiel benannt worden und findet international Beachtung. Ich denke, das hängt auch damit zusammen, dass das Verfahren, das Berlin gewählt hat, einem partizipativen Ansatz – Zusammenbringen von Verwaltung und Zivilgesellschaft – folgt. Das, was unter Umständen außergewöhnlich ist, hat sich in dem Fall als wichtig ausgezeichnet.

Die finanzielle Untersetzung der Maßnahmen ist ein sehr wichtiger weiterer Aspekt.

Ich verweise schließlich auf die Einrichtung von Koordinationsstellen und darauf, dass der Aktionsplan ressortübergreifend ist und nicht nur einen Bereich fokussiert.

Der Top-down-Ansatz bedeutet: Die Maßnahmen werden von oben, von der Verwaltung, von der Führungskräfteebene heruntergebrochen. Es folgen wiederum die Evaluation und ein weiterer Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren.

So viel zu den Berliner Erfahrungen. Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Herr Chicote, für Ihre Ausführungen. – Ich gebe das Wort an Frau Kelle weiter. Bitte schön.

Birgit Kelle: Mein Name ist Birgit Kelle. Ich bin Publizistin und Vorsitzende von verschiedenen Familien- und Frauenverbänden.

In der Frage, ob und inwiefern das Land Sachsen einen Aktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt der Lebensweisen umsetzen sollte, komme ich zu folgenden Überlegungen: Die Fraktion DIE LINKE, deren Antrag heute hier zur Debatte steht, begründet diesen mit der Vereinbarung der Landesregierung im Koalitionsvertrag 2014 bis 2019, in den die Passage aufgenommen wurde, dass man einen Aktionsplan erstellen wolle, wonach man „jeglicher Form von Diskriminierung, auch aufgrund von sexueller Identität“, entgegenwirken wolle.

Mit etwas Verwunderung habe ich deswegen die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE zur Kenntnis genommen, die sich im gesamten Antrag ausschließlich mit der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität befassen. Alle anderen Gründe, weswegen Bürger mit Diskriminierung konfrontiert werden, sind hierbei völlig ausgeblendet.

Nun ist die Vielfalt der Lebensweisen nicht nur eine Frage der sexuellen Orientierung oder Identität. Um ein Beispiel aus meiner Tätigkeit im ehrenamtlichen Bereich zu nennen: Allein die Betreuungsgelddebatte in Deutschland hat exemplarisch gezeigt, dass die Lebensweise einer traditionellen Familie oder gar die Lebensform „Hausfrau und Mutter“ in diesem Land ständig und von Vertretern aller Parteien als „rückständig“, „altmodisch“, „sexistisch“, „stereotypisch“ oder gar „mittelalterlich“ tituiert wird. Frauen, die ihre Kinder selbst großziehen wollen, werden als „Heimchen am Herd“ beschimpft, ohne dass sich jemand genötigt fühlt, einen Aktionsplan zur Akzeptanz der „Lebensform Hausfrau“ zu initiieren, die doch ohne Zweifel ebenfalls Teil einer Vielfalt der Lebensweisen ist.

Zu der Frage, wer in unserer Gesellschaft von Diskriminierung betroffen ist, werden auch andere Gruppierungen, die zahlenmäßig wohl noch deutlich größer sind, im Antrag der Fraktion DIE LINKE nicht einmal erwähnt. Angesichts der aktuellen Flüchtlingssituation scheint hier viel mehr Handlungsbedarf zur Vorbeugung von Diskriminierung erkennbar.

Die Belange der Menschen mit Behinderung fallen ebenfalls unter den Tisch, was gerade angesichts der Inklusionsbemühungen an unseren Schulen ein sehr aktuelles Thema ist.

Religion, Hautfarbe, Aussehen, Behinderung, Familienform, ein Bemühen um Anerkennung und Toleranz für alle Menschen in Deutschland hat viele Facetten; die sexuelle Identität oder Orientierung ist nur eine von vielen.

Dass sich die Fraktion in dem Antrag ausschließlich auf die Durchsetzung der Akzeptanz für sexuelle Vielfalt konzentriert, stellt eher eine Privilegierung unter den Minderheiten dar, die durch nichts zu rechtfertigen ist, und ruft ihrerseits faktisch wiederum eine neue Diskriminierung anderer Minderheiten hervor, deren Probleme man nicht für relevant genug hält, um sie in dem Antrag zu berücksichtigen.

Entsprechend der Forderung der Fraktion DIE LINKE unter Punkt II müsste die Erarbeitung eines Aktionsplans gegen jegliche Form von Diskriminierung und Akzeptanz vielfältiger Lebensweise nicht nur durch Vertreter verschiedener LSBTI-Gruppen

geschehen, sondern durch zahlreiche Vertreter anderer gesellschaftlicher Gruppen, die sich vielfältiger Diskriminierung ausgesetzt fühlen: Vertreter der Kirchen, Migrantenverbände, Behindertenverbände, Mütterverbände, um nur einige zu nennen.

Zusammenfassend stellt sich dann allerdings die Sinnfrage für die Erstellung eines Aktionsplanes, da bereits heute sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene mit Antidiskriminierungsstellen, Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten ein ganzes Netz von Ansprechpartnern und Initiativen existiert, die gegen Diskriminierung kämpfen. Für einen weiteren Aktionsplan besteht also aus meiner Sicht keine Notwendigkeit. Gerade auch im Sinne der Effizienz und Kostenkontrolle wäre eher zu prüfen, ob bereits existierende Anlaufstellen und Maßnahmen intensiver unterstützt werden sollten.

Für den aus meiner Sicht abzulehnenden Fall, dass solch ein Aktionsplan überhaupt erstellt wird, erscheint mir inhaltlich allerdings die Frage relevant zu klären, auf welcher rechtlichen Basis eine Landesregierung die Partikularinteressen von LSBTI-Lobbygruppen institutionalisieren und umsetzen sollte.

Die Fraktion DIE LINKE regt in diesem Antrag an, bei der Erstellung eines Aktionsplanes aus den Erfahrungen anderer Bundesländer zu schöpfen, wie wir es gerade aus Berlin gehört haben. Diese Anregung möchte ich gern aufnehmen. Die Erfahrungen aus anderen Bundesländern haben gezeigt, dass die Forderungen und Maßnahmenvorschläge mancher Gruppen teilweise nahezu radikal sind. In Baden-Württemberg erhielten die ersten Entwürfe eines solchen Planes, der erst durch massive öffentliche Proteste zur Überarbeitung abgewiesen wurde, nicht weniger als die komplette Umerzierung einer ganzen Gesellschaft – etwa die Forderung, die Akzeptanz einer bestimmten Gesinnung zu sexueller Vielfalt in Kirchen, Vereinen, Polizei, Schulen, bei allen Beamten, in allen Ministerien, Verwaltungen, an Schulen, in Schüler- und Elternvertretungen, bei Erziehern, in Hochschulen und selbst in Kindergärten und Altenheimen mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen.

Es gab die Forderung, Universitäten und kirchlichen Einrichtungen Gelder zu entziehen, wenn sie weiterhin ein sogenanntes veraltetes Menschenbild lehren.

Selbst die Forderung, sämtliche Medien zu überwachen, inklusive Meldestellen für Verstöße, falls sogenannte homophobe Inhalte auftauchen, waren allen Ernstes in den Forderungskatalogen aufgenommen worden.

Selbstverständlich hat jede Lobbygruppe das Recht, für ihre Positionen und Forderungen zu kämpfen. Es gibt jedoch kein Recht darauf, dass eine Landesregierung diese umsetzt. In einer Demokratie wird nach Mehrheiten entschieden. Was politisch umgesetzt wird, muss in Parlamenten in einem offenen Diskurs oft mühsam ausgehandelt werden. Die Regierung in Sachsen ist weder verlängerter Arm noch Erfüllungsgehilfe für Lobbygruppen, sondern gewählte Volksvertretung für alle Bürger.

Nahezu aberwitzig erscheint unter Punkt III ein Ratschlag zur Förderung, die Akzeptanz von Lebensweisen dauerhaft und durch Steuergelder finanziert zu etablieren, um die Umsetzung und Evaluierung solch eines Aktionsplanes zu überwachen. So ein Gremium und seine Forderungen wären demokratisch durch nichts legitimiert und würden im Gegenteil den normalen demokratischen Meinungsbildungsprozess



vorsätzlich aushebeln. Aus der Demokratie der Mehrheit wird damit die Diktatur einer Minderheit.

Der gesamte Antrag krankt zudem an fehlenden Definitionsgenauigkeiten. Nimmt man allein die Forderung aus dem Antrag der Fraktion DIE LINKE unter Punkt II.6 – Umsetzungsschritte zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung; und das ist nur eine von vielen Forderungen –, so stellt man fest, dass es gesellschaftlich – und das auch in Sachsen – völlig unterschiedliche Meinungen dazu gibt, was dies inhaltlich bedeuten soll. In Baden-Württemberg hatte man beispielsweise auch die Forderung nach der Legalisierung von Leihmutterschaft darunter verstanden.

Gemeinhin werden auch die sogenannte „Ehe für alle“ und das Adoptionsrecht für Homosexuelle darunter subsumiert. Gegner dieser Forderung werden wiederum mit dem – ebenfalls nicht näher definierten – Begriff „homophob“ titulierte, wie wir es gerade eben mit diesem „Aktionsbündnis gegen Homophobie“ gesehen haben. Sicher scheint nur, dass es zu der Frage der rechtlichen Gleichstellung in unserer Gesellschaft sehr kontroverse Positionen gibt, die aber in einer demokratischen und freien Gesellschaft auch alle ihre Existenzberechtigung haben; man nennt das Vielfalt der Meinungen.

Gegner der eigenen politischen Überzeugung als „krankhaft“ zu bezeichnen, anstatt sich sachlich auseinanderzusetzen, offenbart eher ein etwas seltsames Demokratieverständnis und nur rudimentäres Wissen um die Meinungsvielfalt, die durch unsere Verfassung geschützt wird.

Bedenkenswert ist aus meiner Sicht hier vor allem, dass die Beispiele aus anderen Bundesländern zeigen, dass man mit diesen diversen Programmen die Akzeptanz sexueller Vielfalt vor allen Dingen in den Bildungs-, in den Kinder- und in den Jugendbereich – in die Schulen des Landes – trägt. Auch hier gilt – analog zur Landesregierung –: Schule ist nicht Erfüllungsgehilfe für die Vorstellungen von Lobbygruppen. Akzeptanz einer bestimmten Meinung zu einem bestimmten Thema ist kein Bildungsziel.

Schule soll dazu befähigen, sich eine eigene Meinung zu bilden. Schule soll nicht eine einzige – vermeintlich richtige – Meinung lehren. Alles andere ist eher Gesinnungsunterricht und verstößt gegen das Indoktrinationsverbot der Schulen und auch des Staates.

In einer freien Gesellschaft muss Toleranz walten und gelehrt werden. Akzeptanz einer bestimmten Meinung – übrigens egal, zu welchem Thema – durchzusetzen ist nicht Aufgabe des Staates.

Ich empfehle also abschließend, von der Erstellung eines Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen Abstand zu halten, für den Fall einer Umsetzung allerdings, viele verschiedene Gruppen und Interessenvertretungen einzubeziehen, anstatt sich einseitig nur mit den Interessen der LSBTI-Gruppen zu befassen. In jedem Fall braucht es dazu unabhängiges und auch wissenschaftlich-empirisch belastbares Datenmaterial. Nicht jeder, der „Diskriminierung“ ruft, ist auch faktisch oder rechtlich diskriminiert. Betroffenheit in der Thematik ist nicht zwingend Expertise, sondern möglicherweise manchmal auch Befangenheit.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Kelle, für Ihren Vortrag. – Herr Dr. Ketelhut, Sie haben das Wort. Bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Anwesende! Ich bedanke mich für die Einladung, um über diesen Antrag der Fraktion DIE LINKE zu sprechen, in dem es um einen „Aktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen“ geht.

(Dr. Klemens Ketelhut referiert anhand einer PowerPoint-Präsentation – Anlage 2.)

Ich tue dies aus einer doppelten Perspektive: Ich bin Vorstand in einem Verein, dem RosaLinde Leipzig e. V., der sich für die Verbesserung der Lebenssituation von – zum Beispiel – Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Inter-Menschen einsetzt. Meine Perspektive ist aber auch die Perspektive eines an einer deutschen Universität lehrenden und forschenden Erziehungswissenschaftlers.

Hinter der Formulierung „Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen“ steht – das haben wir schon gehört – Unterschiedliches. Ich interpretiere es als die Frage danach, wie wir in einer Gesellschaft ein gutes Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und unterschiedlicher geschlechtlicher Identität organisieren können. Dass diese Frage virulent ist – und darüber möchte ich sprechen –, zeigen viele, sehr unterschiedliche Studien, die sich mit der Lebensrealität von Schwulen, Lesben, bisexuellen und transidenten Menschen befassen. Ich möchte – das ist die Aufgabe eines Wissenschaftlers – im Folgenden blitzlichtartig auf einige Ergebnisse dieser Studien hinweisen.

Es bleibt zunächst festzuhalten, dass vor allem in den zentralen Lebensbereichen Schule und Arbeit – Sie sehen, wir kommen wieder darauf zurück – homo- und transphobe Diskriminierungen stattfinden, also Formen der Zurückweisung, Beleidigung, verbalen und physischen Gefährdung, etwas genereller: Formen der sozialen Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit zur Gruppe der nicht-heterosexuellen Menschen.

Ich beginne mit dem Kontext Schule. Das Coming-out – der Moment, in dem Menschen bemerken, dass sie schwul, lesbisch, bisexuell begehren oder transident sind – findet üblicherweise in der Jugendphase statt und stellt eine hohe emotionale Belastung dar. Schule ist in dieser Zeit der Ort, an dem Jugendliche viel Zeit verbringen, in dem Freundschaften entstehen und wichtige sozialisatorische und qualifikatorische Prozesse ablaufen.

Ulrich Klocke von der Humboldt-Universität zu Berlin hat in seiner 2012 erschienen Studie, in der er sich Berliner Schulen anschaute, herausgearbeitet, dass „schwul“ oder „Schwuchtel“ zu den beliebtesten Schimpfwörtern auf deutschen Schulhöfen gehören und dass lesbische, schwule und bisexuelle Schülerinnen und Schüler genauso wie Schülerinnen und Schüler, die sich nicht geschlechtskonform verhalten, häufiger Mobbingopfer werden und sich in der Schule seltener sicher fühlen als heterosexuelle Schülerinnen und Schüler.

Darauf weisen auch andere Studien hin, zum Beispiel die Pilotstudie des Deutschen Jugendinstituts München von Claudia Krell von 2013 und die Studie der EU-Grund-

rechteagentur von 2014. In Letzterer wird ausgeführt – ich zitiere –: „Zwei Drittel (67 %) aller Befragten erklärten, ihre sexuelle Ausrichtung oder Geschlechtsidentität während ihrer Schulzeit bis zum Alter von 18 Jahren häufig oder ständig verheimlicht oder verschwiegen zu haben.“ Das bedeutet, dass lesbische, schwule, bisexuelle und transidente Jugendliche in der Zeit der Pubertät, in der emotionale Beziehungen ausprobiert werden und in der auch die sexuelle Sozialisation einen wichtigen Raum einnimmt, in mindestens einem zentralen Lebensbereich, nämlich der Schule – dort verbringt man als Jugendlicher in der Regel, wenn man es ernst nimmt, viel Zeit –, ihre Wünsche, Bedürfnisse und Sehnsüchte überwiegend nicht oder nur sehr eingeschränkt artikulieren können.

Julian Scharmacher und Sabrina Latz fassen in ihrer Arbeit für den deutschen Kontext weitere Studienergebnisse zusammen. Ich zitiere sie:

„25 % der Lehrpersonen lachen selbst über Schwulenwitze, wobei sich noch mehr darüber lustig machen, wenn Kinder und Jugendliche sich nicht entsprechend ihrer zugeschriebenen Geschlechterrolle verhalten. [...] 64 % der lesbischen, schwulen und bisexuellen Schülerinnen und Schüler machen die Erfahrung, dass nichts unternommen wird, wenn sie einer Lehrkraft von Mobbing erzählen. Nur 10 % berichten, dass Lehrkräfte bei diskriminierenden Äußerungen gegen lesbische, schwule und bisexuelle Lebensweisen konsequent einschreiten.“

Ähnliches bekommen wir auch in der Arbeit des Vereins, in dem ich im Vorstand bin, im Kontext von Beratungs- und Aufklärungsarbeit immer wieder berichtet.

Was heißt das? Zusammengefasst bedeutet das, dass die meisten nicht heteronormativ lebenden Menschen ihre Orientierung oder Identität im Kontext der Schule verheimlichen, um ihre eigene Sicherheit und Integrität – damit meine ich auch ihre körperliche Sicherheit und Integrität – nicht zu gefährden. Bedenkt man, dass in der Schule zentrale sozialisatorische und qualifikatorische Prozesse ablaufen – oder: zumindest ablaufen sollen –, wird deutlich, dass hier für viele Menschen wesentlich schlechtere Chancen für den Weg in den Arbeitsmarkt und in ein freies und sicheres Leben bestehen.

In der schon genannten Studie von Claudia Krell berichten die befragten Jugendlichen, dass sie drei Diskriminierungsformen besonders häufig erleben: Mobbing, verbale Gewalt und das Nicht-Vorkommen, also die Tatsache, dass die eigenen Gefühle und der eigene Lebensentwurf nicht thematisiert werden.

Ich mache einen kurzen Exkurs in die Arbeitswelt. Für den Bereich der Arbeitswelt sehen die Zahlen etwas besser aus; sie sind aber immer noch alarmierend. In der einschlägigen Studie „Out im Office?“ von Dominic Frohn aus dem Jahr 2007 wird deutlich, dass zwischen 44 und 60 % der Befragten ihre Begehrensrichtung oder ihre geschlechtliche Identität im Kontext der Arbeit geheim halten; das variiert mit der Größe des Betriebes. Das kann bedeuten, dass man dauerhaft nichts von der eigenen Partnerschaft, dem eigenen sozialen Umfeld erzählen kann, wie es für heterosexuelle Menschen möglich ist. Der Prozess des Abwägens, des Absicherns gegenüber der direkten sozialen Umwelt bedeutet immer, einen Teil des eigenen Lebens, von dem andere Menschen ohne Angst und ohne Sorge vor Ausgrenzung oder Diskriminierung berichten können, geheim zu halten.

Anders gesagt: Während es für einen heterosexuell begehrenden Menschen selbstverständlich und ungefährlich ist, von einem gemeinsamen Wochenende mit seiner Partnerin/seinem Partner zu berichten, entsteht für nicht heterosexuell begehrende Menschen in vielen Fällen ein schwieriger Abwägungsprozess. Diese – für viele lesbische, schwule, bisexuelle und transidente Menschen notwendigen, weil Sicherheit ermöglichenden – Verhaltensweisen werden in der Literatur oft unter dem Begriff des „Stigma-Managements“ diskutiert. Dieses erfordert einen hohen emotionalen Aufwand, was zu gesteigerten Raten psychischer Probleme und bei – beispielhaft gesagt – lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Jugendlichen zu einer bis zu viermal höheren Suizidversuchsrate in der Jugendzeit als bei heterosexuellen Jugendlichen führt.

Andere wichtige Aspekte habe ich bisher noch nicht genannt, zum Beispiel: Wie sieht die Versorgung von schwulen, lesbischen, bisexuellen und transidenten Personen im Alter aus? Was wissen wir über die Geschichte? Wie können wir abseits der Städte Informations- und Beratungsangebote bereitstellen?

Dazu ein ganz kurzer Hinweis: Eine Berliner Studie – dazu kann mein Vorredner sicherlich mehr sagen – zeigt, dass die homosexuellen Jugendlichen, sowohl die Mädchen als auch die Jungen, sich wünschen, in einer Beratungsstelle beraten zu werden, in der ihr Thema ernst genommen und sensibel behandelt wird. Solche Beratungsstellen sind nicht so wahnsinnig breit gesät.

Was ergibt sich daraus? Für ein freies und sicheres Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft ist es notwendig, dass diskriminierende Strukturen abgebaut und akzeptierende Haltungen ermöglicht werden. Das kann man nicht mit dem Gießkannenprinzip machen, weil Diskriminierungen je nach Lebenslage sehr unterschiedlich aussehen.

Das heißt, qualifizierte Beratungseinrichtungen und Schutzräume sind vor allem im ländlichen Raum dringend erforderlich.

Weiterhin müssen LSBTI – also Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Inhalte, die sich mit Intersexualität befassen – auf Lehrplänen von Universitäten und Hochschulen stehen für die Berufe, die später mit Menschen zu tun haben. Pädagogische, medizinische, sozialpädagogische, soziale und psychologische Berufsgruppen müssen in ihrer Ausbildung sensibilisiert werden. Dass es einen Bedarf dafür gibt, kann ich aus meiner Arbeit an der Universität berichten. Es zeigt sich auch daran, dass wir als Verein oft von Universitäten angefragt werden, um Sensibilisierungsarbeit im Hochschulkontext zu leisten, weil die Universitäten es nicht selbst anbieten.

Für den Kontext Sachsen bleibt festzuhalten: Außer drei großen Vereinen in den Städten Chemnitz, Dresden und Leipzig und kleineren Initiativen gibt es keinerlei professionelle Strukturen, die sich mit den Lebenswelten von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transidenten und intersexuellen Menschen befassen. Es existiert auch wenig Wissen – anders als beispielsweise in den Ländern Berlin oder Nordrhein-Westfalen – über die konkreten Lebenssituationen.

Somit wäre meine Empfehlung aus diesen Ergebnissen, den Aktionsplan sehr dringend und sehr schnell umzusetzen.

Danke schön.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Herr Dr. Ketelhut. – Frau Köhler, Sie haben das Wort; bitte schön.

Susanne Köhler: Guten Morgen! Auch ich freue mich, hier als Sachverständige gehört zu werden. Ich bin die Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen. Wir sind über 40 Frauenfachverbände und -vereinigungen und insgesamt 40 000 Frauen, die dort organisiert sind, und wir unterstützen sehr gern die Bestrebungen zu mehr Vielfalt, zu mehr Akzeptanz von Vielfalt in Sachsen und insbesondere auch die Erstellung eines derartigen Aktionsplanes.

Sicher ist, dass in Sachsen eine Vielzahl von Bürgerinnen und Bürgern wegen ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität diskriminiert werden und Gewalt in jeder Form erfahren. Hier ist das Land Sachsen in der Pflicht, aktiv zu werden, und zwar gemäß Artikel 14. Ich finde es prima, dass bei uns die Verfassung auf dem Tisch liegt. Darin steht: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Nur am Rande: Es gibt eine aktuelle Resolution des Europäischen Rates dahin gehend, eine Rechtsgarantie für LSBTI-Menschen auch in die Verantwortung aller europäischen Städte und Regionen zu stellen. – Es kann nachgelesen werden; die Fundorte sind in meinem Skript wiederzufinden.

Bei der Erarbeitung des sächsischen Aktionsplanes ist nun die Frage zu stellen: Was brauchen wir in Sachsen? Ich habe hierzu neun Punkte ausgearbeitet.

Erstens: Name des Aktionsplanes. Zunächst wäre eine genauere und treffendere Bezeichnung des Aktionsplanes wünschenswert. Diese Möglichkeit lässt der Koalitionsvertrag auch offen. Andere Bundesländer haben zum Beispiel in der Überschrift ihrer Aktionspläne neben Akzeptanz eben auch Begriffe wie „gleiche Rechte“ aufgenommen sowie den eindeutigen Hinweis auf die Vielfalt der sexuellen/geschlechtlichen Identitäten als Thema des Planes.

Zweitens: zu beachtende Bereiche. Die Antwort der Gleichstellungsministerin Frau Köpping auf die Fragen unter Punkt I zeigt, dass bereits im Wesentlichen Übereinstimmung dahin gehend besteht, dass alle Lebensbereiche von LSBTI in den Fokus zu nehmen sind. Über Schule, Ausbildung, Beruf, Freizeitbereiche wie Sport und Kultur etc. bis hin zu allen Altersstufen und Lebenslagen – so auch Gesundheit und Pflege.

Lassen Sie mich an dieser Stelle kurz weitere Arbeitsfelder ansprechen, die so explizit nicht aufgenommen worden sind: und zwar einmal Migration; Herr Chicote hat es schon angesprochen. Es ist ganz wichtig, dass Brücken zu einer bereits vorhandenen Infrastruktur von Wohlfahrtsverbänden, Migrantenselbstorganisationen usw. geschlagen werden, um auch dort das Thema breit aufstellen und beraten zu können. Unterstützung auf Bundesebene könnte hier zum Beispiel durch das Arbeitsministerium erfolgen; § 21 Integrationsverordnung legt unter anderem fest, wie Lehrpläne, Lehrmittel und auch Inhalte der Tests zu bewerten sind. Auch hier könnte LSBTI durchaus als Thema im Rahmen der Migration breiter dargestellt werden.

Nächster Unterpunkt: Behinderung. In Sachsen leben derzeit circa 681 000 Menschen mit Behinderung. Das ist ungefähr ein Anteil von 16,5 %. Durch Schulungen, Fortbildung, gemeinsame Veranstaltungen der Dachverbände der Schwulen- und Lesben-Selbsthilfeinitiativen mit psychosozialen Beratungsstellen, aber auch allgemeinen Beratungsstellen kann eine Sensibilisierung für LSBTI-Behinderte erreicht werden.

Drittens: Akzeptanz in der Gesellschaft. Hier ist der Blick intensiv auf die Erweiterung der Akzeptanz in der Gesellschaft zu werfen. Hierbei sind zum Beispiel auch kleinere Kampagnen des Landes durchaus wünschenswert. Kleine Schritte, wie zum Beispiel die Nutzung des Ermessensspielraumes, der Flaggenverordnung oder aber deren Änderung und damit Sichtbarmachen der Akzeptanz und insbesondere auch der Förderung der Akzeptanz durch das Land könnten Zeichen setzen – und sei es einfach, dass die Fahne zum CSD gehisst werden könnte.

Gesellschaftliche Akzeptanz setzt auch die Umsetzung in den Gesetzen, Verwaltungsvorschriften usw. des Landes voraus. Dabei kann auch an die verdeutlichendere Erweiterung der Landesverfassung – wie in Berlin, Bremen oder dem Saarland – gedacht werden.

Aber zurück zum Aktionsplan.

Viertens – finanzielle Ausstattung. Der Landesfrauenrat Sachsen hält eine umfassende und vor allem auch langfristige finanzielle Ausstattung der LSBTI-Arbeit für unabdingbar. Durch die Schaffung von struktureller Arbeit, Arbeit von Vereinigungen im Rahmen von Aufklärungsprojekten sowie durch Vernetzung können deutliche Akzente dahingehend gesetzt werden, dass Akzeptanz gegenüber sexueller und geschlechtlicher Ausrichtung gegeben sein muss. Dazu sind dauerhaft Gelder in den öffentlichen Haushalt einzustellen.

Fünftens – ländlicher Bereich. Meine Vorsprecher haben schon darauf hingewiesen: Es gibt in Sachsen drei große Vereine. Daneben gibt es aber auch Arbeitsgemeinschaften von politischen Parteien und der Kirchen sowie kleinere Vereine. Hier ist aber dringend eine Vernetzung, eine Strukturschaffung notwendig, insbesondere im ländlichen Raum; dort sind Beratungsstrukturen praktisch nicht vorhanden, insbesondere auch für Jugendliche im Rahmen ihrer Coming-out-Phase.

Sechstens – Slogan und Grafik. Die Entwicklung eines guten Slogans und einer treffenden Grafik mit hohem Wiedererkennungswert sollte ein Aufgabenbereich des Aktionsplans sein. Nur am Rande: Von der IG Bau haben wir alle schon gehört. Dort gibt es seit 2013 eine feste Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema „Homosexualität am Arbeitsplatz“ beschäftigt und den Namen „IGay Bau“ trägt. Mir persönlich ist der Slogan „Muttis GAYle Truppe“ der Lesben und Schwulen in der Union des Landesverbandes Berlin in Erinnerung geblieben.

Siebtens. Aufgaben im Aktionsplan sind Querschnittsaufgaben. Es muss in Sachsen das Ei nicht neu erfunden werden. Ein Blick in die Landesaktionspläne anderer Bundesländer aus den letzten Jahren und aus diesem Jahr macht deutlich, dass nur bei interministerieller Zusammenarbeit und Mitverantwortung – damit meine ich auch die finanzielle Mitverantwortung – alle Lebensbereiche erfasst werden können. Es sind insbesondere betroffen das Kultusministerium durch die Festlegung von Lehrplänen und das

Wissenschaftsministerium, sowohl hinsichtlich des Lehrendenbereiches als auch des Kulturbereiches. Wie heißt es hierzu im Koalitionsvertrag:

„Kultur ist keine Dienstleistung oder Luxus, sondern eine Lebensgrundlage des Menschen, Element der Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung sowie Basis für eine demokratische Gesellschaft.“

Das Innenministerium ist hier auch zu nennen; es geht um die Förderung der Akzeptanz im Rahmen der Verwaltungsvorschriften, aber auch der polizeilichen Arbeit. Homosexualität als Aus- und Fortbildungsthema an der Hochschule der Sächsischen Polizei wäre hier eine Möglichkeit. Aber gerade auch im Bereich des Sports wären aktive Maßnahmen für mehr Akzeptanz wünschenswert. Es gibt zwar, zum Beispiel im Bereich des Landessportbundes Sachsen, Mitgliedsvereine für LSBTI; diese sind jedoch nur vereinzelt zu finden. Ich sage es ganz offen: Wenn man die Seite des Landessportbundes aufmacht und entsprechende Stichworte eingibt, findet man leider keinen einzigen Verein, der einem dann als LSBTI weiterhelfen könnte.

Das Arbeitsministerium ist hier ebenfalls zu nennen – mit Blick auf die angstfreie Mitgestaltung der Arbeitswelt in Sachsen.

Achtens – Schaffung eines Beirates. Der Landesfrauenrat setzt sich für die Schaffung eines Beirates zur Begleitung des Prozesses der Erstellung des Landesaktionsplanes entsprechend dem Modell in Baden-Württemberg ein. Dort hatten dem Beirat Vertreter der Ministerien, aller vier im Landtag von Baden-Württemberg vertretenen Fraktionen, 13 Vertreter des landesweiten „Netzwerks LSBTTIQ“, Vertreter der kommunalen Landesverbände, der LIGA der freien Wohlfahrtspflege, der Aidshilfe und des Landesgesundheitsamtes angehört. Dieser Beirat sollte aber auch den Fortentwicklungsprozess des Aktionsplans dauerhaft begleiten.

Neuntens – Verbesserung der Erkenntnisgrundlagen für Sachsen. Erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit – das wissen wir auch aus der Forschung zu Gewalt gegen Frauen und Kinder – setzt umfassende Kenntnis über das Phänomen als solches, die Zahl und die Art der Betroffenheit voraus. Dazu gehören nach Ansicht des Landesfrauenrates auch die wissenschaftliche und statistisch anonymisierte Erfassung sowie ergebnisorientierte Studien.

Lassen Sie mich mit einem erneuten Hinweis auf die Landesverfassung enden, und zwar auf Artikel 15:

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

In Artikel 18 Abs. 1 heißt es:

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“

Absatz 3 lautet:

„Niemand darf wegen“ – unter anderem – „seines Geschlechtes ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Der Landesfrauenrat steht gern für die Zusammenarbeit zur Durchsetzung dieser Verfassungsgrundrechte zur Verfügung. Ich stelle es noch einmal deutlich heraus: Dieser Aktionsplan sollte umgehend und kurzfristig in Angriff genommen werden.

Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Köhler. – Frau Nordt, ich übergebe das Wort an Sie. Bitte schön.

Stephanie Nordt: Sehr geehrte Anwesende! Auch ich als Vertreterin der Bildungsinitiative QUEERFORMAT freue mich, heute hier sprechen zu können. QUEERFORMAT ist ein Trägerverbund von zwei Bildungseinrichtungen, die schon seit über 20 bzw. über 30 Jahren Erfahrungen gesammelt haben, auch in der Aufklärungs- und Bildungsarbeit, vor allem für pädagogische Fachkräfte, zu den Themen „sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentitäten“, neuerdings „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ genannt. Wir blicken also schon auf einiges an Erfahrung zurück.

Wir sind als Trägerverbund seit 2010 vom Land Berlin beauftragt, zum einen im Bereich Schule entsprechend tätig zu werden – wir bilden vor allem Lehrkräfte, vor allem die Kontaktpersonen, von denen schon die Rede war, fort – und zum anderen pädagogische Fachkräfte auf allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, angefangen bei der frühkindlichen Bildung, fortzubilden.

(Stephanie Nordt referiert im Folgenden anhand einer PowerPoint-Präsentation – Anlage 3.)

Ich möchte hier von den Umsetzungserfahrungen der ISV berichten, und zwar aus einer Nichtregierungsorganisationsperspektive, und vor allem auf Gelingensfaktoren für die erfolgreiche Umsetzung eingehen. Ich versuche, das in 10 Minuten kurz zu erläutern.

Vorweggeschickt seien einige Überlegungen, die der ISV insgesamt zugrunde liegen; einige wurden schon genannt.

(Folie: Grundlegende Überlegungen)

Es geht darum, die rechtliche Gleichstellung – insoweit ist viel passiert – und den Wandel von negativen Einstellungen voranzubringen. Der Ansatz ist umfassend und ressortübergreifend; das hat Herr Chicote schon ausgeführt. Es ist auch ein menschenrechtsorientierter Ansatz, das heißt, es geht hier weder um Sonderrechte für LSBTI noch um Geschenke für Minderheiten, sondern um Queerpolitik als Querschnittsaufgabe, verstanden als Demokratie- und Menschenrechtspolitik, also um Emanzipation und nicht um Identitätspolitik.

Auch der Sprachgebrauch ist wichtig: Im Berliner Aktionsplan heißt es „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ statt „gegen Homophobie“. Damit wird das Ziel ausgedrückt, sich für etwas einzusetzen und nicht nur – beispielsweise – gegen Homofeindlichkeit.

Sechs Gelingensfaktoren habe ich gesammelt. Teilweise decken sie sich mit dem, was Herr Chicote schon gesagt hat. Ich möchte dazu etwas mehr ausführen.



(Folie: Top-Down-Ansatz)

Maßgeblich für uns ist tatsächlich der Top-down-Ansatz – so, wie es hier auch geplant ist. Ein Aktionsplan wird vorangeschickt, dann wird eine steuernde Begleitstrategie im Sinne eines Mainstreaming zu den Themen installiert, und zwar über Schlüsselpersonen und Gremien. Das ist uns – wer Interesse hat, kann dazu vertiefend nachlesen – vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe – das sind die Bereiche, mit denen wir es im Wesentlichen zu tun haben – sehr gut gelungen, weil es dort schon eine Struktur im Sinne von Top-down gibt, wo ganz gut angesetzt werden kann. Vielleicht ist es möglich, vorhandene Strukturen einfach zu nutzen.

Es ist eine sinnvolle Strategie, ein systematisches Vorgehen anzustreben, um eine nachhaltige Verankerung hinzubekommen, damit die Umsetzung nicht von dem Engagement bzw. dem Fleiß einzelner Akteure abhängt, wie es jahrzehntelang vorher der Fall war, bevor es einen Aktionsplan gab. Es gab schon damals engagierte Menschen, die sich immer wieder für die Belange von LSBTI eingesetzt haben. Es muss vermieden werden, dass, sobald die Akteure weg sind, das Thema wieder verschwindet.

Flankierend sollten auf jeden Fall auch Bottom-up-Prozesse unterstützt haben – auch das hat Herr Chicote schon gesagt –, damit die Inhalte auch von den Zielgruppen mitgetragen und nicht ausschließlich als von oben verordnet gewertet werden. Oft wird gar nicht gesehen, dass das, was von oben verordnet wird, eigentlich auch aus der Zivilgesellschaft kommt; das wird dann manchmal vergessen.

(Folie: Partizipationsorientiertes Verfahren)

Das partizipationsorientierte Verfahren ist für uns in Berlin sehr wichtig. Zum einen geht es darum, das Know-how, die Expertise der Zivilgesellschaft aus dem LSBTI-Bereich einzuholen und zu nutzen und dadurch auch eine höhere Akzeptanz des Aktionsplans innerhalb der Community zu erreichen.

Die Zusammenarbeit zwischen NGOs und Verwaltung bzw. auch schon Politik ist uns wirklich gut gelungen. In Berlin ist es ein bisschen anders gelaufen. Dort war erst die Politik, die zusammen mit den NGOs einen Aktionsplan, überhaupt einen parlamentarischen Beschluss formuliert hat. Im Anschluss war die Verwaltung in Zusammenarbeit mit den NGOs quasi beauftragt, einen Maßnahmenplan zu entwickeln.

Hier wird es anders aufs Gleis gesetzt; es wird wahrscheinlich schon die Erarbeitung des Aktionsplanes selbst als partizipatives Verfahren angesetzt.

Transparenz war auch immer wichtig – zu wissen, auch gut informiert zu sein. Das ist beispielsweise passiert über die ISV-Website, auf der geschaut werden kann, welche Maßnahmen es überhaupt gibt. Auch die Veröffentlichung der Umsetzungskonzepte in den Bereichen Schule und Kinder- und Jugendhilfe sind gut nachzulesen auf der QUEERFORMAT-Website. Es geht nicht um irgendwelche Geheimniskrämereien im Hintergrund; sondern alle sollen wissen, was genau läuft, um eine Akzeptanz zu erreichen.

(Folie: Inhaltliche Ausrichtung und Begründung)

Die inhaltliche Ausrichtung und Begründung ist sehr wichtig; auch zu schauen, wo die normativen Anschlussstellen sind, wenn es um Emanzipationspolitik geht, und das war in Berlin auf jeden Fall der Menschenrechtsansatz Gleichheitsparadigma. Sie sehen es auch im Verfassungsauftrag. Es geht hier nicht um kleine Verordnungen; es geht übrigens auch nicht um Sexualpädagogik oder Ähnliches, wie es manchmal missverständlich in den Medien dargestellt wird; sondern es geht um die Umsetzung einer normativen Grundlage, die es sowieso schon gibt, und auch um eine Verbesserung der Qualität im Bildungsbereich, vor allem der Qualität der pädagogischen Arbeit. Der Aktionsplan oder die Fortbildung unterstützen letztendlich die Fachkräfte darin, ihren normativen Vorgaben besser gerecht zu werden.

Ich möchte einmal aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz zitieren, dem SGB VIII. Darin heißt es gleich im ersten Artikel, dass es Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist, individuelle Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, Benachteiligung abzubauen, vor Gefahren zu schützen und positive Lebensbedingungen zu schaffen. Die Kinder- und Jugendhilfe bezieht ja auch LSBTI-Kinder und -Jugendliche ein, genauso wie Kinder aus Regenbogen-Familien.

Je früher Menschen auf das Leben in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft vorbereitet werden, desto besser sind sie auch aufs Leben vorbereitet; diese Erfahrung machen wir. Wenn Kinder früh lernen, dass es diese Vielfalt gibt, dann müssen sie sich später auch nicht gegen diese Vielfalt aussprechen; sondern es wirkt sich auch positiv auf Einstellungen von Kindern und Jugendlichen aus, wenn sie früh mit Vielfalt in Kontakt kommen. Das gilt übrigens für alle Formen von Vielfalt, nicht nur in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, sondern auch in Bezug auf unterschiedliche Herkünfte – unterschiedliche soziale Herkünfte, ethnische Herkünfte, Hautfarben etc. –, körperliche Befähigung usw.

Das Recht auf Bildung ist ja immer auch mit einem Recht auf Diskriminierungsschutz verknüpft. Schon in den Menschenrechten ist es so, in den Kinderrechtskonventionen beispielsweise. Auch das Recht auf Bildung muss diskriminierungsfrei gewährt werden. Das ist sehr oft nicht der Fall, wie beispielsweise die schon zitierte Klocke-Studie gezeigt hat, sondern LSBTI-Kinder und -Jugendliche gelten in der sozialwissenschaftlichen Forschung allgemein als besonders vulnerable Gruppen aus verschiedenen, spezifischen Gründen, weil vielleicht gerade der Ort, wo sie Schutz erfahren sollten – nämlich das Zuhause –, oft der Ort ist, wo sie besonderen Gefahren ausgesetzt sind. Das Elternhaus und auch die Schule; das sind die beiden gefährlichen Orte, wie uns die sozialwissenschaftliche Forschung immer wieder zeigt.

(Folie: Bereitstellung von Ressourcen)

Auch die Ressourcen wurden schon angesprochen. In Berlin war es in Form von Koordinationsstellen in zwei Verwaltungen, die die Maßnahmen steuern. Die Bereitstellung professioneller Angebote durch Beauftragung von Nicht-Regierungsorganisationen mit einer entsprechenden Expertise, die es auch hier im Land Sachsen gibt, und natürlich die Bereitstellung von Haushaltsmitteln, und zwar in ausreichender und kontinuierlicher finanzieller Ausstattung.

(Folie: Kooperation Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen in der Umsetzung)

Die Kooperation zwischen Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen in der Umsetzung hat sich als sehr fruchtbar erwiesen. Dadurch gibt es eine erhöhte Akzeptanz für die freien Träger, auch im öffentlichen Auftrag. Die Erfahrung haben wir immer wieder gemacht: Wenn ein solcher Aktionsplan im Sinne einer Top-down-Strategie angelegt ist, dann ist es für diejenigen aus der Zivilgesellschaft, die ihn umsetzen, viel einfacher, wenn ihnen zum Beispiel auch der Zugang zu den Gremien über die Verwaltung ermöglicht wurde. Es war für uns auf jeden Fall ein großer Gelingensfaktor, dass wir auch in die entsprechenden Topgremien eingeladen wurden und dort berichten konnten.

(Folie: Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung)

Zum Schluss noch folgende Feststellung: Das systematische Berichtswesen dient als Grundlage für eine kontinuierliche Fortführung und Weiterentwicklung von Akzeptanzförderung, damit der Prozess am Laufen bleibt und nicht ins Stocken gerät. Wir haben einmal die Erfahrung gemacht, dass es mit neuen Haushaltsverhandlungen kurzzeitig eine Zahlungsunterbrechung gab. Das wirkt sich nicht gerade positiv auf kontinuierliche Prozesse aus. Es ist mühsam, dann wieder anzuknüpfen. Deshalb ist eine kontinuierliche Ausfinanzierung auf jeden Fall ein wichtiger Gelingensfaktor für die Umsetzung.

Qualitätssicherung gelingt auch durch Evaluation, wobei wir die Erfahrung gemacht haben, dass die Evaluation nicht zu früh angesetzt werden darf, weil die Maßnahmen natürlich einen gewissen Vorlauf brauchen, um wirken zu können. Es hat keinen Sinn, Maßnahmen, die eigentlich noch gar nicht richtig stattfinden, schon zu evaluieren. Auch das gleich in die Finanzplanung einzubeziehen, ist sicherlich hilfreich.

Als Fazit: Das, was wir inzwischen auch sagen können, ist, dass der Erfolg eines Landesaktionsplanes und das, was er leisten kann, maßgeblich davon abhängig ist, wie er strategisch aufs Gleis gebracht wird. Da besondere Sorgfalt anzuwenden schadet auf jeden Fall nicht. Hinterher etwas zu korrigieren ist immer schwieriger, als es von vornherein gut zu planen. Aber da sage ich Ihnen wahrscheinlich nichts Neues.

Anfangsenthusiasmus und eine breite Partizipation sind zwar gute Voraussetzungen für ein Gelingen. Es braucht jedoch auch eine strukturelle Verankerung und eine entsprechende Ausstattung, damit die Umsetzung nachhaltig und unabhängig von Landeshäushalten und Legislaturperioden gewährleistet bleibt. Das ist auch ganz wichtig für die strukturelle Verankerung.

Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Nordt. – Frau Röhl, Sie haben das Wort. Bitte schön.

Bettina Röhl: Guten Tag, meine Damen und Herren! Auch ich freue mich über die Einladung, hier zu sprechen. Ich gehöre keiner politischen Partei an, auch keiner Vereinigung, die sich für oder gegen Gender einsetzt.

Ich war diejenige, die 2005 mit drei Beiträgen – über Gender Mainstreaming, den „Sündenfall der Alice Schwarzer“ und die „Sex-Mythen des Feminismus“ in „Cicero“ – das Thema „Gender“ in den allgemeinen Medienbereich gehoben hat. Seither beobachte ich das Thema, das ja große gesellschaftliche Relevanz hat. Ich sehe

seither, dass immer weiter winzige, kleine Lobbygruppen versuchen, die gesamte Gesellschaft unter Generalverdacht zu stellen und zu konditionieren.

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Falls es um Gerechtigkeit geht, um gesellschaftliche Gerechtigkeit, die es dem Individuum ermöglicht, seine Sexualität frei zu leben, bedarf es meiner Ansicht nach einiger Korrekturen der Punkte, die in dem allseits bekannten Antrag der Linkspartei enthalten sind.

Ich will mich auf einen Aspekt konzentrieren. Die Realität, die im Recht und in der Politik die Basis des Handelns und Entscheidens sein sollte, wird, was das Thema „Gender“ angeht, systematisch traktiert, gequält, umgebogen und ignoriert. Ich weiß, dass das Wort „Gender“ in dem Antrag nicht auftaucht; aber ich möchte mich mit dem beschäftigen, was wirklich gemeint ist – so, wie es die Juristen auch handhaben. Ich bin keine Juristin; aber es geht im Hintergrund um dieses Thema.

(Unruhe im Besucherbereich)

In dem Antrag der Linkspartei geht es ganz selbstverständlich um die Buchstaben L – S – B – T – T – I. Diese Buchstabenkombination ist zu einem Schlachtruf geworden, der den allgemeinen öffentlichen Irrtum erregt hat, als säßen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Transidente im selben Boot, auf dessen Segeln steht: „Wir werden in weitgehend identischer Weise diskriminiert.“

Leider muss man nach über 20 Jahren Gender-Geschichte noch immer neu bei Adam und Eva anfangen. Das liegt daran, dass Gender, wie ich schon sagte, zu einem politischen Kampffeld geworden und gemacht worden ist, auf dem eine kleine Funktionärs-schar nicht nur gegen den Rest der Gesellschaft kämpft, sondern auch gegen eine große Mehrheit – die immer wieder vergessen wird – von Menschen, die sich für Gender nicht interessieren. Deren Recht, sich dafür nicht zu interessieren, gehört zur grundgesetzlich geschützten Meinungsfreiheit, zum Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und so weiter, ähnlich wie die Religionsfreiheit auch für den Agnostiker und den Atheisten gilt.

Dass im Antrag der Dialog der Genderista – wer immer das sein könnte – mit der „Zivilgesellschaft“ angesprochen wird, könnte im historischen Kontext der kurzen Gender-Geschichte sehr leicht dahin missverstanden werden, dass es beim Thema „Gender“ darum gehe, die Gender-Lehre der Gesellschaft als eine Art neues Grundgesetz aufzuzwingen.

(Lachen im Besucherbereich)

Sexuelle Vielfalt, Vielfalt der Lebensformen – übrigens auch ein sehr schwammiger Begriff –, allesamt diskriminierungsfrei gelebt: Das ist für jeden verständigen Bürger heutzutage eine Selbstverständlichkeit. Die Aufspaltung dieser Selbstverständlichkeit in die Alternative „Toleranz oder Akzeptanz“ hat eine unmenschliche Komponente. Niemand muss – im aktiven Wortsinn – irgendetwas tolerieren oder akzeptieren, was sein Nachbar macht, tut oder treibt. Er hat das grundgesetzlich verbrieftete Recht, sich für seinen Nachbarn überhaupt nicht zu interessieren, ihn zu ignorieren. Solange jemand seinen Nachbarn nicht stört, verhält er sich verfassungskonform.

Wenn „Akzeptanz“ meint, dass jeder die Existenz seines Nachbarn zu akzeptieren hat, dann ist diese Forderung nach meiner Einschätzung allgemeingültiger Konsens. Zur Akzeptanz der Existenz des Nachbarn gehört es, ihn so akzeptieren, wie er ist. Das kann, verfassungsrechtlich betrachtet, nicht bedeuten, dass jeder verpflichtet ist, permanent bei seinem Nachbarn anzuklingeln, ihm auf die Schulter zu klopfen und ihm mitzuteilen, dass er voller Begeisterung sei, gerade und besonders deswegen, weil der Nachbar heterosexuell, homosexuell, bisexuell oder sexuell inaktiv lebt oder sonst seine Befriedigung sucht. Solange der Nachbar nicht jenseits der Grenzen des Rechts stört, lebt der Nachbar, wie er will, und lebt der Nachbar des Nachbarn, wie er will. Man sollte keine Probleme kreieren, deren Beseitigung man anschließend zur Lebensaufgabe oder gar zu einem politisch notwendigen Kampf kreiert.

Im Antrag ist von der „Verbesserung der Erkenntnisgrundlagen“ die Rede. Ich fürchte eher, dass in Wahrheit das weitere Kreieren von nicht existenten Problemen gemeint ist anstelle der Bemühung, die Realität zurückzuholen und zur Basis aller Entscheidungen und, wo nötig, Problemlösungen zu machen. Hier scheint es mir vorrangig darum zu gehen, welche Personen, die sich beruflich oder quasi-beruflich – Stichworte: Vereine, Verbände, Initiativen – im Gender-Bereich eingerichtet haben, wie viel Geld erhalten. Da ist man in der Realität sehr schnell bei der sehr kleinen Kaste der LSBTTI-Funktionäre, die sich nach meiner Einschätzung – von gegenseitiger Kontrolle abgesehen, was ihre LSBTTI-Arbeit anbelangt – jeder öffentlichen und staatlichen Kontrolle entziehen.

Ja, ich kenne viele Gender Studies, ohne allerdings in der Mehrzahl der Fälle den exakten wissenschaftlichen Mehrwert gefunden zu haben. Lautstärke allein und auch Aggressivität allein machen ja noch keinen wissenschaftlichen Mehrwert aus.

Ich habe so weit ausgeholt, weil es bei dem abgelehnten Antrag um die Gender-Machtfrage – nicht zum ersten und nicht zum letzten Mal – geht. So diffus Gender ist, so konkret kämpfen die Gender-Vertreter in allen Parteien um ihre persönliche Macht. Um auf den Punkt zu kommen, den ich hervorheben möchte: Es handelt sich bei LSBTTI und Gender um ein Anti-Phobie-Bündnis, um ein Anti-Diskriminierungsbündnis, das durch Konzentration auf Erhöhung der Schlagkraft angelegt ist, in dem allerdings – und das ist ganz entscheidend – viele einander diametral entgegenstehende Ansprüche verfolgt werden.

Ich möchte einmal das Augenmerk auf die Gemeinsamkeit von Heterosexuellen und Homosexuellen werfen.

(Unruhe im Zuschauerbereich)

Vors. André Wendt: Ich möchte um Ruhe im Besucherbereich bitten. – Danke schön.

Bettina Röhl: Die Lesben und die Schwulen sind nämlich Frauen und Männer, die besonderen Wert darauf legen, dass ihre homosexuellen Partner, dem eigenen Geschlecht entsprechend, Mann oder Frau sind. Die heterosexuellen Frauen und Männer, die – je nach statistischem Gusto – weit mehr als 90 % plus x der Gesellschaft ausmachen, sind, ganz altmodisch und überkommen, auf ihr biologisches Geschlecht konzentriert und legen ganz besonderen Wert, dass ihr heterosexueller Partner ebenfalls entsprechend orientiert ist.

Was die Lehre vom Irrtum des biologischen Geschlechts namens Gender anbelangt, so sitzen heterosexuelle und homosexuelle Menschen im selben Boot. Mir sind allerdings Aktionsbündnisse der Hetero- und der Homosexuellen an das biologische Geschlecht glaubende Menschen gegen Diskriminierung ihres Glaubens nicht bekannt.

In einem Beitrag unter dem Titel „Die hodenlose Gesellschaft“ für das Buch Genderismus im Verlag der Frank-Stronach-Akademie in Österreich habe ich mich mit dem Nachweis der Heterophobie beschäftigt – eine Phobie, die meiner Ansicht nach die Gesellschaft im Griff hat, mindestens, was den veröffentlichten Bereich anbelangt. Zieht man also von LSBTTI das L (die Lesben) und das S (die Schwulen) und eigentlich auch das B (die Bisexuellen) ab, bleibt eigentlich nur TTI, und ich behaupte, das sind zwei ganz unterschiedliche Bereiche, die nicht zusammengehören. Dann bleiben nur noch die transsexuellen, die transidenten und die intersexuellen Menschen, die eine verschwindende Minderheit in der LSBTTI-Minderheit ausmachen. Für diese Menschen – TTI – ist das selbstbestimmte, unbiologische Geschlecht, für diese Menschen ist Gender eigentlich erfunden worden.

Natürlich waren es historisch betrachtet vor allem die Radikalfeministinnen, die Gender in ihrem Kampf gegen den Mann, der in Gestalt des westlichen Mannes auch zum Diskriminierungsfall geworden ist – allerdings nicht als solcher anerkannt –, forcierten. Aber diese wenigen Hände voll Frauen weltweit, die einen erstaunlichen Sieg über die Gesellschaften errungen haben, tauchen als Buchstabe in LSBTTI gar nicht auf; sie tauchen allerdings sehr oft bei den Gleichstellungsvereinen, -initiativen und -verbänden auf. Gender ist ein typisches Betätigungsfeld für NGOs.

Homosexualität und auch Bisexualität sind im **veröffentlichten** Bereich mehr als diskriminierungsfrei und mindestens meine schwul-lesbischen Freunde fühlen sich auch im täglichen Leben nicht benachteiligt. TTI-Menschen dürfen wegen TTI nicht diskriminiert werden – das ist geltendes Verfassungsrecht – und sie müssen als Menschen in ihren Lebensweisen, Ansprüchen und Vorstellungen akzeptiert werden.

Jetzt muss die Frage gestellt werden: Wer akzeptiert sie nicht? Diese Frage – gibt es Menschen, die beispielsweise Intersexualität nicht akzeptieren, gibt es Strukturen, Verbände, Vereine, Kirchengemeinden, Moscheen, Synagogen, die beispielsweise intersexuelle Menschen nicht akzeptieren? – muss beantwortet werden. Dort, wo Sportvereine, Kirchengemeinden, Moscheengemeinden, Synagogengemeinden, Schulen, Arbeitgeber, Gewerkschaften Menschen wegen ihres Geschlechts – das es dann offenbar doch gibt – oder wegen ihrer sexuellen Vorlieben oder ihrer geschlechtlichen Identität diskriminieren, muss der Diskriminierung natürlich entgegengewirkt werden.

Die berühmten, oft zitierten Parallelgesellschaften haben gerade in Hinsicht auf Sex und Geschlecht recht unterschiedliche Ideen und Ansprüche. Viele entziehen sich jeder Genderpolitik von vornherein und werden auch nicht oder sehr wenig mit Gender belästigt. – Ich muss sagen, wie ich es hier gehört habe, klingt es eher wie so bisschen links liegengelassen, aber es könnte ja eigentlich ein riesiges Thema sein. Viele Schwule, viele Homosexuelle schreiben mir, dass sie sich von LSBTTI-Verbänden nicht angemessen vertreten fühlen, weil sie ganz andere Probleme haben, zum Beispiel mit Angriffen aus den Parallelgesellschaften. Diese Probleme werden weniger gehört, als dass man Programme in irgendwelchen Verbänden, Schulen usw. macht, mit denen die Allgemeinheit aufgeklärt wird.

Vors. André Wendt: Sie haben noch eine halbe Minute, Frau Röhl.

Bettina Röhl: Gut, dann komme ich zu meinem Schlusssatz. – Problematisch ist, wenn – siehe Berlin, Baden-Württemberg – Aktionspläne im Bereich der hoheitlichen Beschulung von Minderjährigen, gar von Kindern, die aus eigenem Erleben noch keinen Schimmer davon haben, was Sexualität sein könnte, ins Politische hinein, in einen Kampf hinein konditioniert werden und schon, bevor sie erfahren haben, was Sexualität ist, oder wenn sie noch in der sexuellen Selbstfindung sind, bereits so behandelt werden, als müssten sie hoheitlich daran gehindert werden, dass ihre Diskriminierungslatenz, die sie in sich trügen, noch irgendwann zur Erscheinung kommt.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, Sie mögen bitte entschuldigen, dass ich heterosexuell bin und bleibe. Ich möchte nicht durch eine Landesregierung mit Aktionsplänen, die de facto ein Angriff auf alle sind, die nicht bei dem LSBTTI-Zirkus mitmachen, quasi von Amts wegen generalverdächtigt werden.

Ja, eine Regierung hat in Deutschland die rechtliche und die moralische Pflicht, diskriminierten Menschen, schlecht behandelten Menschen, unterprivilegierten Menschen zur Seite zu stehen – so wie sie die Pflicht hat, jedem Menschen zur Seite zu stehen oder niemandes Recht oder Interessen zu verletzen. Aber keine Regierung hat eine Sonderfürsorgepflicht für einzelne Gruppen, die besonders lautstark und aggressiv auftreten.

Danke.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Röhl. – Ich möchte mich bei allen Sachverständigen für die Beiträge bedanken.

Wir gehen jetzt in die Fragerunde über und beginnen mit der einbringenden Fraktion DIE LINKE, für die Frau Buddeberg beginnt. Es folgen Frau Meier und Herr Krauß. Nachdem die einbringende Fraktion ihre ersten Fragen gestellt hat, werden wir nicht mehr vorgeben, wer Fragen stellen darf. Das darf dann willkürlich gestaltet werden.

Frau Buddeberg, bitte schön.

Sarah Buddeberg, DIE LINKE: Vielen Dank. – Auch ich möchte mich bei den Sachverständigen für die Ausführungen bedanken. Ich freue mich, dass wir über dieses wichtige Thema heute in einer öffentlichen Anhörung diskutieren können. Wir diskutieren nicht über das Für und das Wider des Aktionsplans, sondern über dessen Umsetzung; das ist der Inhalt unseres Antrags.

Ich habe zuerst ein paar Fragen an Sie, Herr Chicote. Es war sehr interessant, was Sie über die Erfahrungen aus Berlin berichtet haben. Sie haben dargestellt, dass die Ausgangssituation hier in Sachsen sich stark von der in Berlin unterscheidet. Ich glaube, dass ein Unterschied darin besteht, dass hier eine sehr große Pionier\_innen-Arbeit geleistet werden muss, wenn man das mit Berlin vergleicht, wo ganz andere Strukturen schon vorgeherrscht haben.

Vor diesem Hintergrund würde ich Sie gern fragen, ob Sie eine Einschätzung dazu geben können, wie es mit der finanziellen Ausgestaltung hier ist. Hier ist es ja so, dass für die Projekte für dieses Jahr 50 000 Euro und für das nächste Jahr, 2016, 250 000 Euro eingestellt sind. In Berlin liegt die Zahl bei 2,1 Millionen Euro.

Die zweite Frage, die ich habe, geht an Herrn Dr. Ketelhut. Sie haben dargestellt, dass es insbesondere in Dresden, Leipzig und Chemnitz Beratungsstellen gibt; im ländlichen Raum gibt es solche im Moment nicht. Ich würde gern noch einmal eine Aussage dazu hören, was die erforderliche Arbeit wäre, die so ein Aktionsplan leisten müsste, damit es auch woanders Anlaufstellen gibt, bzw. wie die Struktur im Moment in Sachsen aussieht, auch vor dem Hintergrund dessen – das haben Sie auch dargestellt, und darauf zielt auch der Antrag –, dass es Diskriminierung nicht nur in der Schule, sondern zum Beispiel auch in der Arbeitswelt gibt. Das heißt, es geht hier nicht nur um Kinder und Jugendliche. Möglicherweise führt eine Finanzierung über die Kinder- und Jugendhilfe zu einem Problem für Menschen, die nicht mehr 27 Jahre alt oder jünger sind.

Dann hätte ich noch eine Frage an Herrn Dr. Ketelhut. Der Aktionsplan ist im Koalitionsvertrag benannt als „Aktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen“. Nun gibt es häufig eine Begriffsverwirrung zwischen „Akzeptanz“ und „Toleranz“. Können Sie dazu noch etwas ausführen?

Eine ähnliche Frage – das wäre die letzte in der ersten Runde – habe ich an Frau Nordt. Sie haben am Anfang ausgeführt bzw. vorangestellt, dass es sich hier um einen menschenrechtsorientierten Ansatz handele und nicht um Identitätspolitik. Das impliziert ja, dass es hier ein Missverständnis oder eine Art Fehlinterpretation gibt. Ich würde mich freuen, wenn Sie noch einmal dazu ausführen könnten, warum es eben keine Identitätspolitik ist.

Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Buddeberg. – Herr Chicote, würden Sie beginnen? Dann folgen Herr Dr. Ketelhut und zuletzt Frau Nordt. Bitte schön.

Florencio Chicote: Vielen Dank für die Nachfrage. In der Tat muss man unterscheiden: Berlin nimmt aufgrund seiner gewachsenen Struktur in vielen Bereichen, auch im LSBTI-Bereich, bereits seit 1989 Projektförderung vor. Ich glaube, aktuell liegt die Förderung in dem strukturellen Bereich – unabhängig von der ISV und dem Aktionsplan – bei 780 000 Euro pro Jahr im Rahmen der Implementierung des Aktionsplans. Ich habe Ihnen das Maßnahmenpaket und den Beschluss des Abgeordnetenhauses zusenden lassen. In Anlage 1 finden Sie den Haushaltsplan von 2010/2011. Dort sehen Sie, wie die insgesamt 2,1 Millionen Euro aufgegliedert worden sind. Gelder erhalten haben insbesondere die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales – heute: für Arbeit, Integration und Frauen – und die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, heute: für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Viele dieser Kosten fielen nur einmalig an, beispielsweise die Kosten für die Kampagne, die Studien und die Evaluation.

Was letztendlich nach diesen zwei Jahren geblieben ist, sind insbesondere die Projektförderung und ein Dienstleistungsanteil von 60 000 Euro pro Jahr, wobei dann auch andere Senatsverwaltungen entsprechende Mittel eingestellt haben, um nach diesen zwei Jahren entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Im aktuellen Haushaltsplanentwurf des Landes Berlin ist zudem eine Erhöhung der Titel vorgesehen, ich glaube, im Haushaltsjahr 2016 um 50 000 Euro, dann um 70 000 Euro. Das wären um die 160 000 Euro und dann um die 180 000 Euro.



Ich hoffe, ich habe Ihre Frage damit beantworten können.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Herr Chicote. – Ich gebe weiter an Herrn Dr. Ketelhut. Bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Auch von mir herzlichen Dank für die Nachfragen. Ich habe mir das mitgeschrieben; es ist sehr viel, was ich jetzt beantworten soll.

Ich sage ganz kurz etwas zu der Situation in Sachsen. Das kann kurz ausfallen; denn wir wissen nicht viel über die Situation in Sachsen. Wir wissen: Es gibt drei Vereine, die unter relativ prekären Bedingungen mit mehr oder weniger gut ausgestatteten Personalstellen – eher schlecht ausgestatteten Personalstellen – versuchen, einem ganzem Bundesland zur Verfügung zu stehen. Wir wissen: Es sind die Vereine in Dresden, Chemnitz und Leipzig. Wir haben dort professionelle Beratungsangebote, also Menschen, die ein Studium abgeschlossen haben, die eine Beratungsausbildung haben, die eine Sensibilisierung haben. Sie haben mir berichtet, dass sie eigentlich alle überkapazitär arbeiten.

Wir wissen auch – erratisch – von bestimmten Initiativen, die es im ländlichen Raum gibt. In Pirna zum Beispiel hat sich vor einigen Jahren ein CSD gegründet. Es gibt in den größeren Städten, sicherlich auch in den alternativ-subkulturellen und den alternativ-politischen Kontexten, Vereinigungen, Zusammenschlüsse. Es gibt aber, abgesehen von diesen drei Vereinen, keine professionalisierten Strukturen, die aber – das habe ich vorhin versucht darzustellen – notwendig sind, um Menschen, die strukturell ungleich – und zwar nicht im Sinne von „besser“, sondern im Sinne von „schlechter“ – behandelt werden, zu helfen.

Sie haben als zweiten Punkt die Frage nach Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angesprochen. Es ist tatsächlich so, dass Teile dieser Stellen aus Kinder- und Jugendplänen oder aus der Kinder- und Jugendarbeit gefördert sind. Das bedeutet, dass die Beraterinnen – in dem Fall sind es Beraterinnen und Berater – zum Teil Leute wegschicken müssen, die über 27 Jahre alt sind, was für bestimmte Themenfelder wie spätes Coming-out, transidenten Leben usw. natürlich völlig katastrophale Zustände sind.

Die Leute, die ich kenne, berichten: Na ja, dann sucht man sich halt im Internet irgendwas. Oder man fährt fünfmal in zwei Monaten nach Berlin zur Beratung. – Das können sich Leute leisten, die einen Beruf haben. Das können sich Leute in prekären Lebenssituationen nicht leisten.

Wir haben hier also Bedarfe. Wir müssen herausfinden: Was gibt es? Vor allem müssen wir die Beratungsstrukturen gerade in den ländlichen Bereichen, in den kleineren Städten in Sachsen – zumindest in meiner Wahrnehmung – dringend ausbauen.

Jetzt kommen wir zur Gretchenfrage: Was ist der Unterschied zwischen Toleranz und Akzeptanz? Das ist eine sehr spannende Frage. Ich bin als gut bildungsbürgerliches Kind lateinisch gebildet. „Tolerare“ – das wissen Sie, wenn Sie Latein hatten – heißt „leidend erdulden“. Toleranz der Mehrheitsgesellschaft gegenüber sogenannten Minderheiten bedeutet, dass die Mehrheitsgesellschaft sich zumindest so weit bewegt, dass

sie es erduldet, dass es auch Menschen gibt, die anders leben, als die Mehrheitsgesellschaft sich das vorstellt.

Akzeptanz bedeutet – das Beispiel von Frau Röhl mit dem Nachbarn fing sehr schön an; das fand ich sehr spannend –, dass ich das, was der Nachbar macht, nicht nur leidend erdulde, sondern dass das, was mein Nachbar macht, mich so weit nicht stört, dass ich ihn zum Beispiel mobbe, dass ich ihn nicht verbal diskriminiere oder ihn körperlich drangsaliere.

(Bettina Röhl: Das ist Toleranz!)

Ich habe vorhin Zahlen vorgestellt, die zeigen, dass genau das passiert. Akzeptanz bedeutet an der Stelle: Ich lasse diesen Menschen – diese Frau, diesen Mann, diese Person – leben, wie er oder sie das möchte.

(Bettina Röhl: Das wäre aber Toleranz, meiner Ansicht nach! –  
Stephanie Nordt: Ich möchte noch einen Satz dazu sagen!)

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Herr Dr. Ketelhut. – Frau Nordt, bitte schön.

Stephanie Nordt: Um noch einen Satz dazu zu sagen: Akzeptanz findet ja auf Augenhöhe statt, und das ist ein entscheidender Unterschied im Gegensatz zu Toleranz. Da wird etwas erduldet von einer machtvollen Gruppe oder einer Person, die in einer machtvolleren gesellschaftlichen Stellung ist, gegenüber einer Person, die sich nicht auf Augenhöhe, sondern in einer eher gesellschaftlich weniger machtvollen Position befindet. Wenn niemand Toleranz ausspricht, macht man das aus einer machtvollen Position; kann man diese Toleranz auch jederzeit wieder entziehen. Dafür haben wir in der Geschichte ja auch einige Beispiele erleben können.

Aber ich war zu etwas anderem gefragt. Es ging um diese Anschlussstellen. Auch wenn es um die Bildungsarbeit geht zum Thema sexuelle/geschlechtliche Vielfalt oder zu den Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentitäten, genauer gesagt, ist der Ansatz, die Strategie eigentlich so auf zwei Ebenen. Zum einen geht es um eine Integration vielfältiger Lebensweisen in die Bildungsarbeit und zum anderen um Intervention bei Diskriminierung. Das sind immer die zwei Linien, auf denen es sich bewegt.

Vielleicht kann ich es an Beispielen demonstrieren. Gerade im Bereich der frühkindlichen Bildung – weil dies immer als sehr sensibler Bereich genannt wird – geht es gar nicht um Sexualpädagogik. Ich bin sehr viel mit Kita-Fachkräften in Kontakt. Es geht darum, dass sich die Vielfalt der Kinder, die sich in den Einrichtungen befinden – und auch deren Familien –, in der pädagogischen Praxis widerspiegelt – zum Beispiel in Form von Materialien –; dass sie so ausgestaltet sind, dass sich Kinder und ihre Lebenswelten darin wiederfinden, weil es sich auf die Persönlichkeit, auf die Identitätsentwicklung auswirkt. Ich bin selbst Pädagogin und habe zahlreiche Beispiele von Kolleginnen oder auch aus der Literatur, wonach klar ist: Wenn Kinder sich nicht wiederfinden, wirkt es sich negativ auf das eigene Selbstbild aus, weil sie das Gefühl haben, ich komme hier gar nicht vor, also bin ich gar nicht so viel wert.

In der Pädagogik geht es grundsätzlich erst einmal darum, die Kinder von früh auf vorzubereiten. Es steht beispielsweise auch im Kita-Fördergesetz, dass es Aufgabe der Kita ist, die Kinder auf das Leben in einer demokratischen Gesellschaft vorzubereiten,

in der alle gleichberechtigt sind und niemand benachteiligt werden darf aufgrund von ... – es ist eine Reihe von Faktoren aufgelistet. Es geht tatsächlich um Demokratieerziehung und um Vielfaltspädagogik und überhaupt nicht um Sexualpädagogik.

Manchmal sind die Fachkräfte sogar enttäuscht, weil sie gern etwas zur Sexualpädagogik machen möchten. Das bekommen sie bei uns gar nicht, sondern bei uns geht es eher darum, etwas zu erfahren über unterschiedliche Lebenswelten, sensibilisiert zu werden auch vielleicht für Einseitigkeiten in der Ansprache etwa und vor allem ganz konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für die pädagogische Praxis zu bekommen. Das sind die Leitlinien.

Deswegen geht es gar nicht so um einzelne Minderheiten, wie oft gesagt wird – mir gefällt das Wort gar nicht –, sondern eher um marginalisierte Gruppen oder um Gruppen, die vielleicht nicht so viel Zugang zum Recht auf Bildung haben wie andere, weil sie nicht von vornherein davon ausgehen können, dass sie diskriminierungsfrei an der Bildung partizipieren können.

Sie werden es alle nachvollziehen können: Wenn man Angst hat in der Schule oder sich gemobbt fühlt oder gemobbt wird, dann ist es ganz klar, dass man nicht so viel Aufmerksamkeit für die Bildungsinhalte hat; dass man einfach nicht gut lernen kann.

Das geht Kindern schon von früh auf so. Wenn sie das Gefühl haben, sie sind nicht gleichwertig, dann fällt ihnen das Lernen schwerer als anderen Kindern.

Vors. André Wendt: Danke, Frau Nordt. – Frau Röhl noch, bitte; weil Sie direkt angesprochen wurden.

Bettina Röhl: Ich möchte schon noch einmal widersprechen, was den Toleranzbegriff angeht. Ich komme auch aus einem Gymnasium, wo ich Latein und Griechisch hatte, und ich finde, wenn Toleranz nur wäre, dass man Mobbing oder gar gewalttätige Übergriffe akzeptiert, dann ist das für mich keine Toleranz. Da muss man sich wirklich um den Begriff Akzeptanz streiten. Das fände ich gefakt; das wäre ja eine Scheintoleranz, wenn man beim Mobbing zusehen würde. Das würde für mich nicht Toleranz bedeuten. Toleranz ist für mich der freie Begriff – damit habe ich mich auch beschäftigt –; dass man in Ruhe gelassen wird und die anderen für ihre sexuellen Vorlieben akzeptiert.

Natürlich ist Akzeptanz, so wie es meist vorgeführt wird, doch einen Schritt weiter, dass dann der Heterosexuelle im Grunde gezwungen wird, aus sich herauszugehen und im positiven Sinne Ja, hallo zu sagen. Da endet mein Verständnis. Ich finde, Toleranz ist nicht Scheintoleranz. Toleranz sollte man schon auch wörtlich nehmen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Noch einmal der kurze Hinweis: Es sollte kein Zwiesgespräch zwischen den Sachverständigen geben. Aber Sie wurden direkt angesprochen, Frau Röhl; deshalb habe ich Ihnen das Wort erteilt. Ansonsten sind wir hier in der Fragerunde.

Ich gebe weiter an Frau Meier. Bitte schön, stellen Sie Ihre Fragen.

Katja Meier, GRÜNE: Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Auch ich möchte den Sachverständigen für ihre Ausführungen danken. Ich habe erst einmal eine Frage vor allem an Frau Nordt und Herrn Chicote, die in Berlin schon praktische Erfahrungen

gesammelt haben. Mich interessiert, was sich dort, auch in der Umsetzung des Planes, bewährt hat. Sie haben lange Erfahrung damit. Gibt es irgendetwas, wo Sie sagen: „Das hatten wir uns am Anfang so gedacht. Dann sind wir umgeschwenkt und haben eine neue Ausrichtung herbeigeführt“?

Sie haben viel über die finanzielle Ausstattung gesagt. Wie sieht es mit den personellen Ressourcen aus?

Dann noch die Frage zu Ihrem Aktionsplan in Berlin: Wer kontrolliert das denn? In dem Antrag der LINKEN steht, dass es den Wunsch nach einem Beratungsgremium gibt, das das Ganze begleitet. In der Stellungnahme der Staatsregierung heißt es, dass das nicht notwendig sei. Heute habe ich aber von Herrn Chicote, Frau Köhler und Herrn Dr. Ketelhut – bei Frau Nordt weiß ich es nicht, aber sie kann auch etwas dazu sagen – gehört, dass eine Begleitung schon wichtig wäre. Dazu würde mich Ihre Erfahrung interessieren: Warum meinen Sie, dass das wichtig ist? Wie sind Ihre Erfahrungen vor Ort?

Zum anderen haben fast alle Sachverständigen gesagt, dass es wichtig ist, eine gute Datenlage zu haben. In Baden-Württemberg wurde – möglicherweise wissen Sie das – eine anonyme Online-Befragung zur Situation von LSBTI durchgeführt, an der sich über 2 000 Leute beteiligt haben. Meine Frage an Sie: Wie bewerten Sie das? Wäre das auch eine Möglichkeit, hier in Sachsen zu einer besseren Datenlage zur Situation von LSBTI zu kommen?

Danke schön.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Meier. – Ich würde mit Herrn Chicote beginnen, wenn es recht ist. Dann könnte Frau Nordt fortsetzen.

Florencio Chicote: Vielen Dank. – Die erste Frage verstehe ich so, dass sie sich auf die Stärken und die Schwächen eines Aktionsplans bezieht. Es war sicherlich nicht von Anfang an ein perfekter Aktionsplan. Es war der Versuch, am Anfang gerade dieser Form der Diskriminierung, dem, was die Menschen in Berlin fast tagtäglich erleben, etwas entgegenzustellen und mit einem positiven Ansatz zu verbinden, wie das Frau Nordt bereits mitgeteilt hat.

Wir alle haben dazugelernt. Ein großes Risiko war, dass der Haushalt bereits stand, bevor der Senatsbeschluss gefasst wurde, weshalb wir im ersten Jahr unter viel Druck kamen, entsprechende Maßnahmen auch umzusetzen. Ich denke, man müsste immer wieder auch eine Planungsphase mitdenken und Schritt für Schritt einen solchen Aktionsplan mit den Inhalten formulieren, immer verbunden mit dem Gedanken, dass es nicht etwas Abgeschlossenes, sondern etwas Fortlaufendes ist, das heißt, es ist weiterzuentwickeln.

Es gibt auch in anderen Bereichen gute Beispiele. Es gibt ja nicht nur Aktionspläne gegen Homophobie und Transphobie und zur Akzeptanz sexueller Vielfalt, sondern es gibt auch Aktionspläne gegen Rassismus. Es gibt viele Arten von Aktionsplänen.

Ich denke, ein entscheidender Faktor – das habe ich bei den Gelingfaktoren auch erwähnt – ist der partizipative Charakter. Das ist sehr wichtig, weil damit noch einmal Akzeptanz gefördert wird gegenüber dem, was die Verwaltung oder der Staat tun, um

das staatliche Handeln auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zu vermitteln und sie partizipieren zu lassen, gerade in der Entwicklungsphase.

Sie haben in Ihrer Frage auch den Aspekt der Kontrolle benannt. Die Kontrolle liegt ganz klar beim Abgeordnetenhaus. Das Parlament kontrolliert, was der Senat tut. Aber Sie meinten wahrscheinlich, inwieweit diese Partizipation dann auch weiterging mit diesem Vorschlag des Ratschlages. Wir haben in Berlin keinen Ratschlag eingeführt; das haben dagegen die Fraktionen getan. Die Fraktionen haben regelmäßige Ratschläge, Runden, Gremien zur Begleitung des Aktionsplanes. Deshalb kommt aus dem Abgeordnetenhaus von Berlin auch eine gewisse Kontrollmotivation oder auch eine Kontrollmöglichkeit.

Was wir eingeführt haben, ist ein einmal im Jahr stattfindendes Treffen, die sogenannte Qualitätsfortbildung, wo die Vertreter der geförderten Projekte zusammenkommen. Dort wird geschaut, auch im Sinne der Vernetzung – auch das ist ein wichtiges Element –, wo beim Aktionsplan oder bei den einzelnen Maßnahmen nachgesteuert oder korrigiert werden muss.

Ein zweiter Aspekt: Es finden mindestens einmal jährlich Projektgespräche statt, wo mit den einzelnen Trägern die momentane Umsetzung besprochen wird. Es wird auch geschaut: Wo hapert es? Wo gibt es Schwierigkeiten? Liegt gerade etwas sehr Dringendes an? – Das sind kleine Instrumente, die man einführen kann.

Ein drittes Instrument sind die Fachgespräche, um es thematisch zu zentrieren. Einzuladen ist die Zivilgesellschaft im weitesten Sinne, nicht nur LSBTI-Organisationen. Ein konkretes Thema ist beispielsweise die Lage der LSBTI-Geflüchteten. Auch aufgrund der europäischen Vorgaben ist hier eine Entwicklung zu beobachten. Dazu hat im Mai ein Fachgespräch stattgefunden; ein zweites wird im November stattfinden, nicht nur mit LSBTI-Organisationen, sondern auch mit den klassischen Flüchtlingsberatungsstrukturen und den Trägern von Diakonie, Caritas etc. Das ist ein Ansatz, der partizipativ ist, der aber auch dazu führen soll, Maßnahmen bedarfsgerecht zu entwickeln.

Vielleicht noch zu dem Aspekt der Datenlage: Herr Dr. Ketelhut hat es schon erwähnt. Ich denke, es wäre für die Zivilgesellschaft und die Verwaltung in Sachsen ganz gut, einen näheren Blick in die Studie der Grundrechteagentur der Europäischen Union – FRA – zu werfen. Im Rahmen einer repräsentativen Studie wurden Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen in ganz Europa befragt. Es können auch Einzelauswertungen vorgenommen werden; ich denke, das wäre auch nach Bundesländern möglich. Daher sollten Sie Kontakt mit der Grundrechteagentur der Europäischen Union aufnehmen. Das wäre ein erster Schritt. Dann können Sie weiter schauen, in welchen Bereichen es noch Bedarf gibt.

Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Ebenfalls vielen Dank. – Frau Nordt, bitte schön.

Stephanie Nordt: Zu den Dingen, die sich bewährt haben, hat Herr Chicote schon einiges gesagt. Ich kann das auch aus der Zivilgesellschaftsperspektive bestätigen. Bewährt haben sich auch die fachlichen Gespräche zwischen der Verwaltung und den Organisationen. Wir können schauen: Welche neuen Themen gibt es? Sind wir insoweit noch gut aufgestellt?

Was hier noch gar nicht gefallen ist – Frau Kelle hat gefragt, warum man sich nicht auch um andere Belange kümmert –: Der ganze Aktionsplan ist darauf ausgerichtet, das nicht nur die eine Diskriminierungsform betrachtet wird. Obendrauf steht zwar: „Für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“; aber gleichzeitig wird immer auch ein intersektionaler Blick auf das Thema geworfen. Das heißt, auch andere Formen der Diskriminierung werden immer wieder berücksichtigt, um die Angebote zielgruppenspezifischer ausrichten zu können. Es wird immer geschaut, wo Verschränkungen sind zwischen Sexismus, Rassismus, Homofeindlichkeit und Transfeindlichkeit, weil es von der Dynamik her viele Parallelen gibt und weil Menschen nie nur einer sozialen Gruppe angehören. Das ist ein ganz entscheidender Faktor, um die Angebote bedarfsgerecht zuschneiden zu können. Das dient also der Qualität.

Die Gespräche zwischen der Verwaltung und den Organisationen sind extrem wichtig. Es gilt, immer wieder zu schauen, wie es läuft und wo nachgesteuert werden muss.

Ich habe es vorhin schon erwähnt: Es ist extrem wichtig, um in bestimmte Gremien zu kommen oder bestimmte Zielgruppen ansprechen zu können, dass diese Kooperation auch besteht.

Wenn NGOs irgendwo Klinken putzen oder an die Türen klopfen, dann heißt es nicht automatisch, dass sie auch eingelassen werden, sondern oft wird es sonst vielleicht auch als interessengeleitetes Vorgehen verstanden. Aber es ist so, dass die NGOs tatsächlich an dieser Stelle die Verwaltung und die Politik bei der Umsetzung unterstützen. Das ist wirklich eine ganz andere Perspektive. Ich habe diesen Rollenwechsel tatsächlich vollzogen und merke, das ist inzwischen eine ganz andere Nummer geworden, weil auch die Fachkräfte sehr dankbar sind.

Es zeigt sich ja, sie haben zu wenig Know-how. Es gibt eine große Sensibilität – gerade in der Pädagogik – dafür, dass es spezifische Belange gibt, und oft fühlen sich die Fachkräfte einfach hilflos, weil sie es im Studium nicht gelernt haben oder auch sonst wenig Fortbildung dazu angeboten wird, und sie sind extrem erleichtert, dass es diese Angebote gibt und dass sie vor allem für diese Angebote erst einmal nichts zahlen müssen. Sie stellen ihre Arbeitszeit dafür zur Verfügung, aber es sind Landesmittel, sodass die Einrichtungen – die Schulen, die Lehrkräfte, die Kitas, die Jugendeinrichtungen – die Angebote einfach abrufen können. Es ist extrem wichtig, dass es so eine Stelle gibt, die es ausfinanziert, damit die Kita nicht Geld aufbringen muss, um eine Fortbildung leisten zu können.

Noch einmal zu dem Thema Erkenntnisgrundlagen. Auch das ist für die Arbeit sehr hilfreich, weil oft das Gefühlte sehr weit auseinander liegt zu dem, was tatsächlich da ist, gerade in einer Stadt wie Berlin. Wenn wir im Innenstadtbezirk sind, dann gibt es oft gar nicht so ein Bewusstsein darüber, wie es den LSBTI-Jugendlichen eigentlich geht. Oft wird dann so gedacht, in einer Stadt wie Berlin mit einem – inzwischen ehemaligen – schwulen Bürgermeister und mit einer großen Szene usw. ist ja alles gut. Ist es nicht, und das wissen wir einfach nur dadurch, dass wir Daten haben – zum Beispiel durch die Studie von Ulrich Klocke: Wie ist es an Schulen um die Einstellung bestellt? Das ist eine repräsentative Studie für Berlin, die wirklich aufhorchen lässt; die auch die Pädagoginnen und Pädagogen sensibilisiert und ihnen Relevanz des Themas vermittelt. Das ist etwas ganz Wichtiges. Bedarf und Nachfrage sind nicht unbedingt immer in Überein-

stimmung, sondern oft muss erst einmal für die Relevanz des Themas sensibilisiert werden.

Ansonsten kann ich nur noch einmal unterstreichen, dass es eine große Chance ist, strategisch gut zu planen, damit man dieselben Fehler, die vielleicht in Berlin gemacht wurden, nicht wiederholt; indem man wirklich schaut: Wie wird das Geld über die Haushaltsjahre verteilt? Zu welchem Zeitpunkt findet die Evaluation statt? – Die ganzen Fragen, die ich schon aufgeführt hatte. Das ist gerade im Rückblick eine extrem große Chance für Sachsen, es besser zu planen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Nordt. – Ist Ihre Frage damit beantwortet, Frau Meier?

Katja Meier, GRÜNE: Ich hatte noch die Frage an Herrn Ketelhut und Frau Köhler wegen des Beratungsgremiums gestellt, weil sie beide gesagt hatten, dass sie es gut finden, wenn dieser Aktionsplan auch begleitet wird. Ich würde mich freuen, wenn sie das noch etwas genauer ausführen würden.

Vors. André Wendt: Bitte schön, Frau Köhler.

Susanne Köhler: Ich möchte es ganz knapp beantworten. Warum halte ich es für wichtig? Wir haben von den beiden Fachstellen, die schon ihre Erfahrungen gemacht haben, gehört, wie wichtig es ist, dass man sich ständig austauscht. Das kennen wir doch eigentlich aus allen anderen Bereichen. Vor allem kommt ja der Austausch von den NGOs meist freiwilliger; wenn wir aber eine Festlegung haben, dass auch die Verwaltung mitmachen muss, dass ministeriell mitgearbeitet werden muss, dann hat so ein Beirat schon wieder eine ganz andere Möglichkeit, auch Angelegenheiten weiterzuentwickeln und darauf zu reagieren.

Von daher halte ich es für ganz wichtig. Im Übrigen ist ein Beirat dann auch immer noch in der Lage, eigene Initiativen gegebenenfalls mit einzubringen. Das halte ich für wichtig. Man kennt ja das Wort Betriebsblindheit. So ein Beirat schafft damit eine zusätzliche Möglichkeit, noch einmal draufzuschauen und Angelegenheiten weiterzuentwickeln oder Ähnliches.

Deshalb gibt es deutlich mehr Argumente für einen solchen Beirat als dagegen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Köhler. – Der nächste Fragesteller ist Herr Krauß; bitte schön.

Alexander Krauß, CDU: Auch seitens der CDU-Fraktion vielen Dank für das breite Meinungsspektrum. Ich fand es sehr interessant und sehr aufschlussreich.

Für uns ist sicherlich klar, dass keinerlei Diskriminierung akzeptabel ist. Politik muss aber auch manchmal versuchen, einzuordnen und zu schauen: Welches Problem ist groß, und welches ist klein? Wo wird vielleicht aus einer Mücke ein Elefant gemacht und aus einem Elefanten eine Mücke?

Das führt mich dazu, die Frage der Medien zu beleuchten. Deswegen geht meine Frage an Frau Kelle und Frau Röhl als zwei Journalisten. Sie haben bezüglich Diskriminierung auch andere Gruppen genannt, mit denen wir uns auch im Landtag – zum Teil –

beschäftigen, zum Beispiel behinderte Menschen oder Familien. Familien umfassen ein breites Spektrum: Wir haben Alleinerziehende. Wir haben Mütter, die im Berufsleben stehen. Ich denke aber auch an Mütter – oder auch Männer –, die zuhause sind und sich in Vollzeit ihrer Erziehungsaufgabe widmen.

Die Gruppen, die ich gerade aufgezählt habe, begegnen mir in den Medien, insbesondere im Fernsehen, wesentlich weniger. Wann sehe ich zum Beispiel eine Mutter in einem Krimi? Ich schaue wenig fern, aber am Sonntag schaue ich immer den „Tatort“. Mittlerweile ist es normal, dass es dort irgendeine schwule Szene gibt, sage ich jetzt einmal. Also, einer der Kriminalisten muss ein bisschen schwul sein; sonst geht es nicht mehr. Wie bekommen wir es hin – im positiven Sinne gedacht –, dass auch einmal über die Familie und deren Probleme gesprochen wird? Die begegnen mir in meinen Bürgersprechstunden. Mich hat dort noch niemand von LSBTI besucht. Aber mich haben viele Familien besucht, die sagen, dass sie das mit der Kindererziehung nicht geregelt bekommen. Wie schaffen wir es, auch einmal diese Themen wirklich zu thematisieren? Das würde mich interessieren. Deswegen die Frage an die beiden Journalisten.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Herr Krauß. – Ich würde sagen, wir beginnen mit Frau Kelle und setzen dann mit Frau Röhl fort. Danke schön.

Birgit Kelle: Vielen Dank für diese Frage. Es ist in der Tat so – Sie beobachten das richtig –, dass wir offensichtlich eine gewisse Verschiebung in der Wahrnehmung dessen, was relevant ist, und der zahlenmäßigen Betroffenheit von Personengruppen haben. Gerade medial erkenne ich schon seit Jahren, dass wir einen gewissen Überhang dieser gesamten Thematik haben, angefangen bei der „Ehe für alle“ über das Adoptionsrecht für Homosexuelle bis hin zu „Regenbogenfamilien“. Diese sind in meinen Augen in der medialen Berichterstattung sehr präsent – gemessen am Anteil an der Bevölkerung überproportional, wenn man bedenkt, dass die meisten Kinder in Deutschland noch immer bei ihren nicht geschiedenen, sondern verheirateten Eltern groß werden. Diese „Normalfamilie“, wo einfach morgens aufgestanden, Frühstück gemacht wird und dann die Kinder in die Schule geschickt werden, kommt medial nicht vor.

Das hat zum Teil mit der medialen Berichterstattung an sich zu tun. Medien berichten nicht über den Normalfall, sondern über die Ausnahme, über das Außergewöhnliche. Das ist einfach ein mediales Prinzip. Die „Bild“-Zeitung berichtet nicht dann, wenn morgens alle unfallfrei zur Arbeit gefahren sind, sondern dann, wenn es Massenunfälle gegeben hat. Es liegt einfach im Prinzip der Berichterstattung, dass uns alle als Leser in der Regel das interessiert, was außergewöhnlich ist. Unter dem Aspekt würde ich auch das betrachten.

Wir stellen fest: Die Gesellschaft verändert sich. Es gibt andere Familienformen. Es gibt Menschen mit völlig unterschiedlicher sexueller Identität. Was ich erstaunlich finde: dass in dieser gesamten Berichterstattung ausgerechnet diejenigen, die immer darauf beharren, ganz normaler Teil der Gesellschaft zu sein, immer explizit ihre Unterschiedlichkeit in den Vordergrund drängen. Ich würde mich insoweit der Argumentation von Frau Röhl vorhin anschließen: Dieses ständige Beharren auf der Betonung der eigenen sexuellen Orientierung finde ich im Übrigen auch aus der Perspektive dieser Lobbygruppen völlig kontraproduktiv, weil es ein ständiges Herumreiten auf etwas – die eigene sexuelle Orientierung – ist, was in meinen Augen in der breiten Bevölkerung überhaupt keinen mehr groß aufregt. Wen interessiert noch irgendein Outing? Also,



entschuldigen Sie bitte; das hat sich inzwischen abgenutzt. Insofern sind wir in meinen Augen in diesem Bereich dabei, aus einer Mücke einen Elefanten zu machen. Nach wie vor denke ich, dass dadurch viele relevante – andere – Diskriminierungserscheinungen völlig unbeachtet bleiben.

Ein Beispiel in Bezug auf die traditionelle Familie habe ich in meinem Statement vorhin gebracht. Ich empfinde es wirklich als Sexismus, dass man Frauen als „Heimchen am Herd“ bezeichnet, nur weil sie sich um ihre Kinder kümmern. Das regt niemanden auf. Das regt nicht einmal Feministinnen in diesem Land auf. Das finde ich ganz erstaunlich; denn ansonsten haben wir wegen jedes falschen Blicks und wegen jedes falschen Wortes in diesem Land ständig eine Grundsatzdebatte. Insofern stelle ich fest, dass wir in diesem ganzen Bereich offensichtlich mit zweierlei Maß messen. Offensichtlich darf man manche Lebensweisen beleidigen, und zwar kontinuierlich und durch die Bank – leider! – aus allen Parteien, während man andere Bereiche immer mit Samthandschuhen anfassen muss und hier eine differenzierte Debatte überhaupt nicht möglich ist.

Ich würde auch gern noch eine Frage aufgreifen, die sich in der Tat stellt: Wie darf ich mich überhaupt noch äußern? Auch die Unterscheidung zwischen Akzeptanz und Toleranz ist mir leider nicht zu Ende erklärt worden. Ich würde das anders sehen. Herr Dr. Ketelhut, Sie haben sehr deutlich gemacht, was „Toleranz“ in der Übersetzung aus dem Lateinischen bedeutet: erdulden, hinnehmen. Ich nehme also hin, dass der andere anders ist, dass er eine andere Meinung hat, eine, die der meinen vielleicht völlig widerspricht. In einer freien Demokratie muss ich das hinnehmen. Toleranz erleben Sie jeden Tag in Ihrem Landtag hier, nämlich die Toleranz, dass Sie gemeinsam mit Vertretern unterschiedlicher Weltanschauungen und Parteien hier sitzen und sich jeden Tag neu einigen müssen, obwohl Sie der Meinung sind, dass der Kollege aus der Fraktion möglicherweise völlig falsch liegt. Das ist gelebte Toleranz: dass wir aushalten, dass wir uns nicht einig sind, und uns trotzdem als Menschen respektieren.

Akzeptanz – vom lateinischen accipere – bedeutet schon vom Wortsinn her etwas anderes: annehmen. Akzeptanz ist also ein Schritt weiter, nämlich dass ich die Meinung des anderen akzeptiere. Wenn Sie Akzeptanz staatlich durchsetzen, brauchen Sie keine Toleranz mehr; dann haben Sie nämlich eine Einheitsmeinung. Akzeptanz im politischen Raum würde bedeuten, dass Sie nur noch eine Partei brauchten. Das hatten wir hier in der Gegend schon einmal eine ganze Weile.

(Unruhe im Besucherbereich)

Vors. André Wendt: Ich möchte um Ruhe bitten. Das ist meine letzte Warnung. Ansonsten werden Sie des Raumes verwiesen.

Birgit Kelle: Insofern ist die Unterscheidung zwischen Toleranz und Akzeptanz durchaus eine sehr wesentliche. Ich finde es wirklich erstaunlich, dass auch die Lobbygruppen – um die es heute hier nur geht; es geht leider nicht um die anderen –, die früher immer Toleranz forderten, seit einigen Jahren plötzlich selber Akzeptanz fordern. Offensichtlich hat man in der eigenen Lobbyarbeit gemerkt: Toleranz ist uns zu wenig. Wir wollen einen Schritt weiter. – Gleichzeitig bemüht man sich ständig krampfhaft darum, uns klarzumachen, Toleranz und Akzeptanz seien eigentlich unterschiedlich. Toleranz wird inzwischen nahezu als ausgrenzendes Handeln beschrieben nach dem Motto: Du erduldest mich nur, findest mich aber nicht gut.

Ja, genau. Ich darf das. In einer freien Gesellschaft dürfen Sie einen anderen nicht gut finden. Sie können ihn ekelhaft finden. Sie dürfen ablehnen, was er tut, was er denkt oder wie er handelt. Was Sie nicht dürfen: die Menschenwürde eines anderen verletzen. Aber wir dürfen völlig unterschiedlicher Meinung sein. Und wir dürfen den anderen nicht gut finden. Das ist gelebte Toleranz.

Akzeptanz finde ich im politischen Raum gefährlich, wenn sie als politisches Programm definiert wird, weil das bedeutet, dass man die Akzeptanz einer bestimmten Meinung politisch durchsetzen möchte. Im Moment geht es um den Bereich der sexuellen Vielfalt. Welcher Bereich kommt als Nächstes? – Das halte ich für einen gefährlichen Gedanken, weil Politik die Vielfalt der unterschiedlichen Positionen widerspiegeln muss. Deswegen wählen wir ja demokratisch und lassen verschiedene Meinungen zu. Wenn man Akzeptanz als politisches Programm ausgibt, dann ist die Gefahr da, dass es am Schluss nur noch eine Meinung gibt, und das nennt man gemeinhin Diktatur.

Danke.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Kelle. – Ich übergebe an Frau Röhl. Bitte schön.

Bettina Röhl: Die Frage war ja, wie es in der veröffentlichten Meinung aussieht. Ich finde – das habe ich auch gesagt –, dass in der veröffentlichten Meinung keine Diskriminierung von Homosexuellen mehr stattfindet. Das finde ich auch richtig. Insoweit ist ein weiter Schritt gemacht worden. Da kann ich Diskriminierung nicht erkennen. Wenn es passiert, gibt es sofort, nachdem es erkannt wurde, eine Selbstreinigung in den Medien. Ich glaube, es ist auch so, dass weite Teile der Gesellschaft keine Homophobie haben.

Was ich aber festgestellt habe, ist, dass es inzwischen – das war gar nicht als Scherz gemeint – eine gewisse Heterophobie gibt, die man vielleicht auch in diesen Katalog – wenn Frau Nordt dafür offen ist – einbeziehen sollte.

Es gibt nämlich durch diese Lobbygruppen, durch diese Vereine und Initiativen einen solchen Fokus auf die Minderheiten, dass im Grunde die „Rest-Gesellschaft“, also die Mehrheit der Gesellschaft, unter einen Generalverdacht gestellt wird. Eigentlich sind alle – so ist ja der Ansatz; sonst würde man nicht in alle Schulen gehen – latent homophob oder Diskriminierer. Sonst kann ich den Ansatz in Kitas und Schulen nicht erkennen.

Was ich aber in der veröffentlichten Meinung feige finde – und was ich auch hier noch zu wenig höre –, ist, dass es natürlich auch neue Homophobien in den Parallelgesellschaften gibt, wo Menschen aus Ländern kommen, in denen zum Beispiel Homosexualität verboten ist oder sogar unter Todesstrafe steht. Da würde ich sowohl der veröffentlichten Meinung als auch den Lobbygruppen sagen, das würde ich doch etwas klarer wissen wollen. Denn die Resonanz, die ich auf meine Artikel bekomme; von Homosexuellen, auch von Transsexuellen habe ich lange Briefe bekommen, dass sie sich dort nicht richtig vertreten fühlen – auch nicht von den Lobbygruppen, auch nicht von den Medien.

Das, was teilweise an Schulhöfen passiert, ist aber nicht eins zu eins dasselbe, was vorher in den deutschen Schulen passiert ist, sondern es sind natürlich neue Formen da bei anderen Menschen mit ganz anderen Grundeinstellungen. Dort sehe ich eigentlich keine richtige Differenzierung, auch nicht in den Medien. Das sehe ich auch als einen

wichtigen Punkt an; nur weiß ich nicht, ob der Ansatz, der aus den Siebziger-/Achtzigerjahren kommt und der eigentlich die ganze Gesellschaft unter Generalverdacht stellt, hilfreich ist, die konkreten Probleme, die sich vielleicht neu ergeben haben oder die es einfach gibt, wirklich zu lösen. Das ist mir ein bisschen zu schwammig, und da sind auch die Medien zu zurückhaltend.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Die nächste Fragestellerin ist Frau Raether-Lordieck; bitte schön.

Iris Raether-Lordieck, SPD: Danke fürs Wort. – Ich möchte mich auch erst einmal bei all unseren Sachverständigen bedanken, die sich hier zum Thema geäußert haben.

Die Aufstellung des Aktionsplanes ist ein Commitment des Koalitionsvertrages. Wir werden hier sicher nicht dahinter zurückfallen; davon gehe ich aus und deshalb diese Anhörung.

Als gleichstellungspolitische Sprecherin meiner Fraktion möchte ich die geballte Fachkompetenz wirklich noch einmal nutzen, um tiefergehend nachzufragen, und zwar bei den vier Experten, die sich dem Plan gegenüber positiv stellen. Ich selbst bin in der Funktion als gleichstellungspolitische Sprecherin natürlich aktiv draußen auf der Straße. Am 17. Mai war ich zum Aktionstag gegen Homotrans- und Interphobie mit Transsexuellen unterwegs, habe mich der Öffentlichkeit gestellt – und eben nicht in den Ballungszentren, sondern draußen; zwar nicht im ländlichen Raum, aber in Zwickau, und das war schwierig genug.

Meine Frage zu einer Äußerung, die ich da erfahren habe, und zwar von einer Transsexuellen, die sagte: Diese Schutzräume, die den LSB-Gruppen gewährt werden, passen für uns nicht. Ich möchte das noch einmal trennen, und zwar – anders, als Frau Röhl es macht, und diese Gruppen nicht gegeneinander ausspielen, sondern hier noch einmal konstruktiv nachhaken: Wie weit müssen wir hier auf unterschiedliche Problemlagen eingehen und sie separat betrachten – also auch wirklich an Informations- und Beratungsangeboten arbeiten – und nicht immer alles über einen Kamm scheren?

Vors. André Wendt: Vielen Dank. Die Fragen gingen an Herrn Chicote, Herrn Dr. Ketelhut, Frau Köhler und Frau Nordt. Wir beginnen wieder von links nach rechts. Herr Chicote, Sie können sich dazu äußern; bitte schön.

Florencio Chicote: Ich finde, die Unterschiede sind durchaus vorhanden. In anderen Ländern mit Aktionsplänen, beispielsweise in den Niederlanden oder in Großbritannien, wird auch oft zwischen LSB und TI getrennt. Es ist nicht mehr der Fall, dass die Weltgesundheitsorganisation Homosexualität als Krankheit definiert; das ist lange vorbei.

Dennoch wird Transgeschlechtlichkeit noch pathologisiert, das heißt, die Voraussetzungen oder die Ebenen der Diskriminierung, aber auch der Selbstbestimmung – ich denke, das ist auch ein wesentlicher Unterschied – sind unterschiedlich.

Zur rechtlichen Ebene: Das Bundesverfassungsgericht hat schon drei- oder viermal Bestandteile des Transsexuellengesetzes als nichtig erklärt. Die Entwicklung im europäischen Raum, aber nicht nur in Europa, sondern zum Beispiel auch in Argentinien, geht dahin, die Selbstbestimmung von Transmenschen noch einmal zu stärken.

Die von mir erwähnte Studie der Grundrechteagentur der Europäischen Union zeigt noch einmal deutlich, dass es Unterschiede gibt, auch zum Beispiel im Bereich Arbeit und Beruf. Das hängt auch damit zusammen, dass ich meine sexuelle Orientierung in der Regel nicht offenlegen, nicht zeigen muss, aber Transgeschlechtlichkeit wohl doch bei vielen Menschen sichtbar werden kann, sei es durch die Namensänderung oder durch gewisse äußerliche Merkmale. Da sind natürlich die Erfahrungen, die auch in dieser Studie der Grundrechteagentur der Europäischen Union dargelegt werden, noch einmal ganz andere, nämlich dort, wo diese Sichtbarkeit eine Rolle spielt, beispielsweise im Bereich Arbeit und Beruf.

Wir haben im Rahmen der Weiterentwicklung der ISV mit Geldern der Europäischen Union das Projekt „Trans\* in Arbeit“ durchgeführt. Hierzu haben wir viele Infomaterialien entwickelt, auf die Sie gern zurückgreifen können, und auch eine Wanderausstellung zu Trans-Menschen in ihren unterschiedlichen Berufen initiiert, die im nächsten Jahr zweimal in Halle zu sehen sein wird, einmal an der dortigen Uni, ein anderes Mal bei einem Verein.

So viel dazu.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Herr Dr. Ketelhut, bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Ich glaube, ich kann die Frage ganz gut beantworten für den Raum, in dem ich ehrenamtlich arbeite. Ich habe vorhin gesagt: Ich bin ehrenamtlicher Vorstand – verdiene also kein Geld damit – in einem Beratungs- und Bildungsraum für Menschen, die am heteronormativen Rahmen der Gesellschaft sozusagen mit großen Schwierigkeiten und Schmerzen belastet sind. Es geht bei uns aber nicht nur um Schmerzen, sondern es wird auch viel gelacht.

Wir von RosaLinde Leipzig e. V. haben ein Konzept und bieten Selbsthilfegruppen Raum, Organisationsmöglichkeiten und Infrastruktur. Es ist tatsächlich so, dass sich für Menschen, die transgeschlechtlich sind, eigene Selbsthilfeangebote entwickelt haben. Wir bieten an, sie zu begleiten. Das ist möglich durch die Beratungstätigkeit bei uns. Aber die Bedürfnislagen sind natürlich andere als bei Menschen, die sich mit einem homosexuellen Coming-out beschäftigen müssen. Es gibt Ähnlichkeiten; das habe ich gerade gesagt. Der einende Rahmen ist die Ablehnung oder die Problematik der heteronormativen Struktur. Es gibt aber viele unterschiedliche Bedürfnisse.

In Mitteldeutschland hat sich kürzlich der Verein „Trans-Inter-Aktiv Mitteldeutschland“ gegründet. Einer der Vorsitzenden ist Alexander Naß; er ist auch bei uns in der RosaLinde in der Selbsthilfearbeit sehr aktiv.

Ich glaube, es ist wichtig, dass wir verstehen, dass die Unterschiede, die es gibt, den Gemeinsamkeiten in einer emanzipatorischen Perspektive nicht entgegenstehen. Man muss differenzieren; das muss man immer. Aber es gibt beides – ambivalent-dialektisch, wenn Sie so wollen –, Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Das zeigt sich auch an bestimmten Konstellationen: Wer geht wann demonstrieren? Welche Themen stehen auf der Agenda? – Aber in der praktischen Arbeit, in der Selbsthilfearbeit, die bei uns möglich ist, machen wir damit sehr gute Erfahrungen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Frau Köhler, bitte schön.

Susanne Köhler: Ich möchte nur ganz kurz auf die Fragestellung selbst eingehen. Sie haben gesagt: „Schutzraum“. Da möchte ich noch einmal ganz kurz die Akzeptanz- und Toleranzdiskussion von gerade ansprechen. Wenn man von „Schutzraum“ spricht, dann sind wir noch nicht einmal bei der Toleranz gelandet, um es ganz deutlich zu sagen. Ich hoffe auch, dass unser Aktionsplan das Wort „Schutzraum“ nicht benutzen muss, weil wir einfach davon sprechen wollen, wie wir unterstützen können.

Ich sage an dieser Stelle auch, weil es noch nicht angesprochen worden ist: Auch in den Familien gibt es Betroffenheit von LSBTI. Wir sprechen hier nicht von heilen Familien, die plötzlich am Pranger stehen, und den Familien, aus denen LSBTI-Menschen hervorgehen; auch das möchte ich an der Stelle zum Thema „Schutzraum“ deutlich machen.

Ansonsten muss der Aktionsplan eben auch unterschiedliche Projekte fördern, um die Möglichkeiten aller entsprechenden Ausrichtungen abzudecken.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Köhler. – Frau Nordt, bitte.

Stephanie Nordt: Ich habe fast nichts hinzuzufügen. Aber vielleicht noch einmal zu den Gegebenheiten in Berlin. Wir sind inzwischen dazu übergegangen, nicht mehr nur von sexueller Vielfalt zu sprechen, sondern es geht inzwischen – das werden Sie sehen, wenn Sie sich die Publikationen anschauen – immer um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Ursprünglich waren in dem Landesaktionsplan die Gruppen „Trans“ und „Inter“ noch nicht so deutlich definiert; das ist erst in den letzten Jahren deutlicher geworden, um auch an der Stelle zu differenzieren.

Gleichzeitig muss man die Entwicklung sehen: Sogar auf der Ebene der Vereinten Nationen wird von LSBT, inzwischen auch von LSBTI, gesprochen. Da geht es übrigens auch nicht um Sexualität oder Sexualpraktiken, sondern immer um Menschenrechte, das heißt um deren Einlösung, aber auch um Fälle von deren Verletzung. Dafür bietet es sich manchmal einfach an, diese Personengruppen zusammenzufassen – nicht, weil sie dieselben Erfahrungen machen, aber weil sie doch ähnliche Erfahrungen machen. Alle unterliegen demselben gesellschaftlichen System, das Herr Dr. Ketelhut gerade schon als heteronormatives System erkannt hat, also als System, das nur zwei Geschlechter kennt und das die heterosexuelle Lebensweise als privilegierte oder richtige, normative Form des Zusammenlebens sieht. Von daher ist es verständlich, dass es da eine Solidarität und ähnliche Themen in Bezug auf Diskriminierung gibt. Es ist aber immer auch zu differenzieren.

Es ist übrigens auch nicht so, dass alle Lesben und Schwulen den gleichen Erfahrungshintergrund haben. Lesbische Frauen machen ganz andere Erfahrungen als schwule Männer. Auch machen nicht alle lesbischen Frauen untereinander dieselben Erfahrungen. Es gehören noch andere Gruppen- und individuelle Gegebenheiten dazu. Von daher: Differenzieren hilft eigentlich immer, in allen Lebensbereichen, auch wenn es um die Belange von LSBTI geht.

(Bettina Röhl: Ich würde gern noch etwas dazu sagen!)

Vors. André Wendt: Frau Röhl, das ist leider nicht möglich. Tut mir leid! – Frau Kuge, Sie sind die nächste Fragestellerin. Bitte.

Daniela Kuge, CDU: Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Ketelhut. Wissen Sie, wie viel Prozent der Bevölkerung in Sachsen betroffen sind? Können Sie die Zahl nach LSB und TI aufschlüsseln? Wenn ja, auf welcher Grundlage?

Meine zweite Frage geht an Herrn Chicote: Können Sie mir „Homophobie“ definieren?

Frau Nordt, wie ist die politische Legitimation des Top-down-Ansatzes?

Frau Köhler, können wir das aufgrund des Haushaltes auch über die Gleichstellungsbeauftragten mit abdecken, was Ihr Ansatz wäre?

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Kuge. – Wir gehen in der geforderten Reihenfolge vor. Ich schlage vor, dass Herr Dr. Ketelhut beginnt. Bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Vielen Dank für die Nachfrage, Frau Kuge. Sie spielen mir einen spannenden Ball zu, nämlich über die Frage nachzudenken: Wie viele Menschen bewegen sich außerhalb des heteronormativen Rahmens? Sie werden von mir jetzt keine Zahlen bekommen, weil es diese Zahlen so nicht gibt. Es gibt Vorstellungen. Konservative Schätzungen liegen bei 5 bis 7 %; etwas progressivere gehen über die 10 % hinaus. Ich kann es Ihnen nicht aufschlüsseln. Dazu müsste ich nachschauen. Ich habe die Zahlen jetzt einfach nicht im Kopf.

Wir haben hier aber ein wissenschaftliches Problem. Wir wissen, zum Beispiel aus der Kinsey-Studie, dass es ein hohes Dunkelfeld im Kontext von gleichgeschlechtlichem Begehren gibt. Da weiß man es. Zu den Zahlen zur Transidentität kann ich im Moment nichts sagen; ich müsste nachlesen, um eine redliche Antwort verfügbar zu haben. Ich kann das aber gern nachreichen.

Für den Bereich des gleichgeschlechtlichen Begehrens wissen wir, dass dadurch, dass die Stigmatisierung gleichgeschlechtlicher Handlungen extrem hoch ist, ein großes Dunkelfeld gegeben ist. Wenn man Menschen fragt, antworten sie mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht, dass sie „das“ schon gemacht haben oder spannend finden oder dass sie, wenn sie ein Mann sind, gern mit einem anderen Mann Nähe und Zärtlichkeit austauschen.

Deshalb kann ich zu dieser Frage, wenn ich sie wissenschaftlich redlich beantworten möchte, sagen: Ich gehe in meinem Nachdenken immer von diesem Korridor zwischen 5 und 10 % aus, also einem Zehntel der Gesellschaft. Das wären bei einer Stadt wie Leipzig mit einer halben Million Einwohner ungefähr 50 000 Personen. Theoretisch müssen wir aber eigentlich an eine noch größere Anzahl denken.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Ich gebe das Wort an Herrn Chicote weiter; bitte schön.

Florencio Chicote: Wie es so üblich ist, sucht man eine Definition und findet 50 oder 100 Definitionen zu einem Begriff. Aber was vielleicht am zielführendsten ist: Homophobie ist zu verstehen als eine menschenverachtende Praxis, weil dahinter auch Menschenrechte stehen und die Würde des Menschen, die sich ausdrückt über Einstellungen, Haltungen, Verhaltensweisen. Diese können diskriminierend sein oder Gewalt kann eine Form der Ausprägung gegenüber Lesben und Schwulen sein, aber

auch gegen Menschen, die als solche wahrgenommen werden, obwohl sie nicht lesbisch oder schwul sind. Die sexuelle Orientierung steht dort im Vordergrund.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Frau Nordt, bitte schön.

Stephanie Nordt: Zur politischen Legitimation des Top-down-Ansatzes hatten Sie mich gefragt. Ich bin ja keine Politikerin und hätte, ehrlich gesagt, eher gedacht, es wäre eine Frage, die ich Ihnen als Politikerin stellen könnte.

Was macht die Politik? Sie macht Vorgaben an die Verwaltung, die Verwaltung setzt die Vorgaben um – so ist der übliche Weg. Beim Berliner Landesaktionsplan geht es immer darum, dass sich sozusagen die Hausspitzen ihrer Aufgaben in der Verwaltung annehmen – es ist ja ihre Aufgabe, die politischen Vorgaben umzusetzen – und dann schauen – deswegen ist der Top-down-Ansatz auch so wichtig –, dass die Personen, die über die Geschicke des weiteren Verlaufs des Planes entscheiden, in der entsprechenden Position sind, diese Entscheidung auch treffen zu können.

Das ist auch ein Fallstrick, den ich nicht benannt hatte, weil wir uns kurzhalten mussten. Aber wenn man Personen als koordinierende Personen einsetzt, die eigentlich gar nicht über große Handlungsmöglichkeiten verfügen, dann läuft sich das Ganze auch aus. Wenn die Personen vielleicht noch nicht einmal im Sinne der Hausordnung befugt sind, ihre Leitung zu bestimmten Punkten zu befragen, dann macht es keinen Sinn.

Was aber die Legitimation des Top-down-Ansatzes ist, das können Sie wahrscheinlich besser beurteilen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Zu guter Letzt Frau Köhler, bitte schön.

Susanne Köhler: Ich hatte Ihre Frage richtig verstanden, dass Sie nachfragen, ob wir diese Arbeit jetzt bei den Gleichstellungsbeauftragten ansiedeln wollen?

Daniela Kuge, CDU: Wenn man in den Haushaltstitel schaut, sind ja die Kosten andere als in Berlin; und wenn wir das umsetzen wollen – ob Sie einen Überblick haben, ob wir einen Teil davon über Gleichstellungsbeauftragte abdecken können?

Susanne Köhler: Ich hatte in meinem Vortrag deutlich zu machen versucht, dass es eine interministerielle Aufgabe ist und damit meines Erachtens auch eine Aufgabe, die – bitte – aus unterschiedlichen Töpfen zu bedienen ist.

Der zweite Punkt ist: Es passt auch nicht in die Gleichstellungsarbeit. Ich sage es einmal in aller Deutlichkeit. Wir haben gehört, welche fachspezifischen Kenntnisse, welche fachspezifischen Einzelheiten zu berücksichtigen sind. Die haben meines Erachtens nichts mit der Gleichstellung von Mann und Frau zu tun, wenn ich einmal die reine Gleichstellungsarbeit anschau. Ich könnte genauso gut an Antidiskriminierungsstellen oder Ähnliches denken. Das sage ich so deutlich.

Als Drittes: Wenn ich an die Belastung der Gleichstellungsbeauftragten denke, die wir ohnehin schon haben, dann würde ich mich wirklich vehement dagegen wehren, diese Arbeit noch mit weiteren Punkten zu belasten, die zudem Sonderkenntnisse und Sondermöglichkeiten eröffnen müssen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Frau Meier, Sie können jetzt Ihre Frage stellen.

Katja Meier, GRÜNE: Ich habe eine Frage an Herrn Chicote, Herrn Ketelhut, Frau Köhler und Frau Nordt. In Punkt II im Antrag der LINKEN sind ja die Punkte aufgezählt, die thematisch in dem Aktionsplan Berücksichtigung finden sollen. Wie ich der Stellungnahme der Staatsregierung entnehmen darf, steht drin, dass diese Punkte auch unstrittig sind.

Meine Frage an Sie wäre jetzt in der Gesamtschau, ob Sie noch Empfehlungen an die Staatsregierung oder auch an uns haben, was gegebenenfalls noch fehlt oder ob man es noch um andere Punkte erweitern sollte. – Danke.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Wollen Sie beginnen, Herr Chicote?

Florencio Chicote: Ich denke, jeder Aktionsplan ist ein Prozess. Es ist wie bei einer Organisationsentwicklung: Man stellt den Bedarf fest, macht einen Problemaufriss und nimmt eine Ist-Analyse vor. An der Stelle würde ich das vielleicht auch einmal offenhalten. Das sind die Themen, die wir in Berlin haben bzw. auch hatten, aus dem Bedarf dort heraus. Vielleicht stellt sich in Sachsen als Flächenland ein anderer Bedarf an irgendeiner Stelle dar. Der Unterschied zwischen Flächenland und Stadtstaat spielt auch eine große Rolle.

Eine weitere große Rolle spielt, dass es in Berlin bereits eine Infrastruktur gibt. In Sachsen kenne ich mich zu wenig aus. Aber es stellt sich zum Beispiel die Frage: Gibt es für LSBTI in Sachsen Ansprechpersonen bei der Polizei?

Eine Maßnahme, die sich in Berlin und anderen Städten sehr bewährt hat, ist die Benennung von Ansprechpersonen bei der Staatsanwaltschaft.

Das sind Fragen, die man sich an irgendeiner Stelle dann auch stellen muss, um dann – und das am besten gemeinsam mit den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren – zu schauen: Was macht Sinn? Was ist vielleicht in der Planungsphase Nummer eins, in der Umsetzung wichtig? Was ist im zweiten Schritt wichtig? Es geht auch darum, nicht alles auf einmal zu tun.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Herr Dr. Ketelhut, bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Ich möchte gar nicht viel hinzufügen. Ich halte zum Beispiel die Idee, dass Menschen, die Gewalt erfahren haben, Ansprechpartner oder Ansprechpartnerinnen bei den staatlichen Stellen finden, die sie gegen Gewalt verteidigen sollen, für extrem wichtig, weil das in diesen Kontexten oft problematisch ist.

Wenn ich mir diese neun Punkte anschau, stelle ich fest, dass darin noch keinerlei strukturelle Aufstellung enthalten ist, wie wir Beratungsangebote implementieren könnten oder müssten. Das ist aber auch etwas – insoweit würde ich Ihnen wirklich zustimmen –, wo wir auf die Expertise der Leute zurückgreifen müssen, die im Moment professionell damit betraut sind. Das ist in Sachsen relativ einfach; es sind nämlich genau drei Vereine. Sie haben es hier also einfach, in ein Gespräch zu kommen.



Dass man es auf die zivilgesellschaftlichen Akteure ausweitet, finde ich auch wichtig; denn dann kann man nach Koalitionen schauen, also danach, wer mit ins Boot geholt werden kann.

Im Großen und Ganzen ist das, was inhaltlich drinsteht, zu begrüßen. Man sollte aber nicht bei Punkt 3 aufhören. Auch die Punkte „Berücksichtigung der Vielfalt im Bereich der Pflege und im Alter“ und „Geschichte und Geschichtsdokumentation“ sind sehr wichtig und müssen gestärkt werden. Das kostet natürlich auch Geld; das muss man immer dazusagen.

Man muss sich also überlegen: Möchte man das Geld in die Hand nehmen, um eine Verbesserung herzustellen, oder nicht? Wenn Sie es ernst meinen, dann würde ich diese neun Punkte plus eine strukturelle Ausstattung empfehlen. Ich habe vorhin gesagt, dass wir drei entsprechende Vereine im Land haben. Diese arbeiten unter prekären Bedingungen, mit Einjahresförderungen etc. Eine Verstetigung dieser Arbeit wäre schon ein großer Schritt nach vorn.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Frau Buddeberg, jetzt können Sie wieder Ihre Fragen stellen. Bitte schön.

(Zuruf: Es fehlt noch die Antwort von Frau Köhler!)

– Entschuldigung! Die Antwort wollte ich nicht unterschlagen. Frau Köhler, bitte schön.

Susanne Köhler: Danke. – Ich habe schon die Punkte „Migration“ und „Behinderung“ in diesem Zusammenhang angesprochen. Ich weise nur auf entsprechende Diskussionen in anderen Bundesländern hin. Bei uns wäre es § 151 des DDR-Strafgesetzbuches gewesen, sprich: die Verfolgung Schwuler. Das könnte man durchaus noch als Thema sehen. Darüber, ob man das als Thema des Aktionsplanes oder im Rahmen von Projektarbeit unterbringt, kann man sicherlich noch diskutieren. Aber das ist ein Punkt, der mir einfach aufgefallen ist, auch im Vergleich mit anderen Bundesländern, die das noch stärker betonen.

Ansonsten kann ich mich Herrn Dr. Ketelhut nur anschließen. Wir hoffen einfach, dass das, was im Koalitionsvertrag steht, ernst genommen wird, das heißt, dass dieser Aktionsplan wirklich kommt und dann auch gelebt wird.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Köhler. – Frau Nordt, bitte schön.

Stephanie Nordt: Ich unterstreiche das, was Herr Chicote sagte. Mit gesellschaftspolitischen oder gesellschaftlichen Veränderungen werden immer wieder neue Themen auftauchen, aktuell zum Beispiel das Thema „Lage der LSBTI-Geflüchteten“. Diese befinden sich noch einmal in einer ganz spezifischen Situation, sowohl in Bezug auf ihre Asylanträge als auch in Bezug auf die Unterkünfte, in denen sie sind. Das ist ein sehr komplexes Thema.

Ich möchte zu dem Punkt „Verbesserung von Bildung und Aufklärung“ anregen, nicht immer nur an den Bereich der Schule zu denken, sondern wirklich den großen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe explizit aufzunehmen. In Berlin ist es so: Wir haben 30 000 Lehrkräfte, also Fachkräfte, im Bereich der Schule und 30 000 Fachkräfte im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe; das sind genauso viele. Damit sind alle möglichen

Bereiche gemeint. Ein großer Bereich umfasst die Hilfen zur Erziehung, die Jugendberufshilfe, die frühkindliche Bildung usw. Es sind Riesenbereiche, die auch Bildungsaufgaben haben. Für die Kita mit einem expliziten Bildungsprogramm gilt das sowieso.

Zudem ist die Offenheit ständig notwendig, weil es kein abgeschlossenes Projekt ist, sondern eines, das sich immer wieder neuen gesellschaftlichen Herausforderungen stellt.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Jetzt Frau Buddeberg, bitte schön.

Sarah Buddeberg, DIE LINKE: Ich möchte noch einmal auf die Datengrundlage eingehen. Wir haben unter Punkt II.4 unseres Antrags die „Verbesserung der Erkenntnisgrundlagen“ aufgenommen. Frau Meier hat schon gesagt, dass es in der Stellungnahme der Staatsregierung heißt, dass die aufgelisteten Schwerpunkte „unstrittig“ seien. Bei den Themen, die die Staatsregierung in Ihrer Antwort nennt, steht auch: „Erkenntnisse zur Lebenssituation von LSBTTI in Sachsen und zur Struktur der Beratungs- und Hilfelandschaft“. Zu einem Punkt hat Herr Dr. Ketelhut schon etwas gesagt. Das Problem ist tatsächlich, dass man, wenn man keine Datengrundlage hat, immer wieder mit der absurden Situation konfrontiert ist, dass Leute behaupten, es gebe keine Diskriminierung, ein Coming-out sei kein Problem oder die Zugehörigkeit von Leuten zu der Minderheit würde sie zu der Feststellung qualifizieren, dass es keine Diskriminierung gebe, nach dem Motto: Wenn mir befreundete Lesben und Schwule sagen, sie fühlten sich nicht diskriminiert, dann gibt es auch keine Diskriminierung.

Das alles weist darauf hin, dass eine Datengrundlage doch sehr erforderlich ist. Ich würde Sie bitten, Herr Dr. Ketelhut, dazu auch aus Ihrer Sicht als Wissenschaftler etwas zu sagen und ebenso zu der Frage, wie die Daten im Moment in Sachsen aussehen bzw. welche Datengrundlage es bisher gibt. Die Staatsregierung schreibt ja in ihrer Antwort: „Eine statistische Erfassung von spezifischen Lebens- und Problemlagen von LSBTTI in Sachsen ist nicht vorgesehen.“ Es könnte ja möglicherweise eine Empfehlung sein, das zu überdenken.

Meine zweite Frage geht an Frau Nordt. Wir haben möglicherweise einen Zielkonflikt. Hier ist mehrmals gesagt worden, gerade von den beiden Akteur\_innen, die Teil der Strukturen hier in Sachsen sind, nämlich Herrn Dr. Ketelhut und Frau Köhler, dass dieser Aktionsplan möglichst schnell auf den Weg gebracht werden soll. Ich verstehe den Wunsch, dass es schnell gehen soll, weil der Handlungsbedarf einfach so groß ist. Alle, die sich mit diesem Bereich beschäftigen, wissen, dass hier einfach viel liegen geblieben und der Aktionsplan deswegen dringend erforderlich ist. Andererseits haben Sie, wenn ich Sie richtig verstanden habe, eine sorgfältige Planung angemahnt; einen Schnellschuss solle es jedenfalls nicht geben. Das ist natürlich eine Diskrepanz. Vielleicht können Sie noch einen Hinweis darauf geben, wie man das auflösen könnte.

Meine letzte Frage geht an Herrn Chicote. Wenn man auf den Unterschied zwischen Berlin und Sachsen schaut, erkennt man, dass die Situation hier vielleicht ein wenig anders ist. Im sächsischen Koalitionsvertrag ist der Aktionsplan vorgesehen, worüber wir erfreut sind. Aber in Berlin hat das Abgeordnetenhaus einen entsprechenden Beschluss gefasst, meines Wissens sogar einstimmig. Hier in Sachsen ist nicht vorgesehen, dass das Parlament darüber entscheidet. Wie schätzen Sie das ein? Welche Strahlkraft hatte es, dass das ein Beschluss des Abgeordnetenhauses war, auch für die

Begleitung und Umsetzung? Welche Wirkung hatte das Ihrer Einschätzung nach auch in die Gesellschaft hinein?

Vielen Dank.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Herr Dr. Ketelhut, bitte schön.

Dr. Klemens Ketelhut: Das Thema „Datengrundlage“ ist offensichtlich prekär; wir sprachen mehrfach darüber. Es ist deshalb prekär, weil wir für Sachsen zunächst einmal nur davon ausgehen können, dass die Situation sich nicht grundlegend von den Situationen in anderen Bundesländern, zum Beispiel Nordrhein-Westfalen oder Berlin, unterscheidet. Das ist aber eigentlich eine schwierige Aussage; denn Nordrhein-Westfalen wie Berlin sind soziostrukturell, geografisch, historisch vollkommen unterschiedlich zum Bundesland Sachsen. Beides sind Bundesländer, die eine lange Tradition in der Antidiskriminierungsarbeit haben. Wir sprechen hier in Sachsen davon, dass zum ersten Mal überhaupt ein solcher Aktionsplan initiiert werden soll. NRW und Berlin sind insoweit sicherlich – das haben auch Vorrednerinnen gesagt – besser aufgestellt gewesen, weil sie einfach eine Geschichte haben, was das angeht.

Zu der Frage nach der Datenerhebung hat Herr Chicote vorhin den Hinweis gegeben – ich halte ihn für sehr wichtig –, die Datengrundlage der EU-Grundrechteagentur zu nutzen und eine Sonderauswertung anfertigen zu lassen. Man müsste sich im Einzelnen anschauen, wie das geht. Das wäre eine statistische Erhebung. Damit hätte man so etwas wie Zahlen und könnte sagen: In der Stadt ist es vielleicht ein bisschen mehr, auf dem Land weniger. Da bekommt man in der Regel so ungefähr das raus, was man so ahnt – nicht, weil man ein Medium ist, sondern weil man die Zahlen aus anderen Kontexten kennt.

Aber natürlich ist es notwendig, darüber hinaus auch biografische oder qualitative Forschungen zu machen, mit Menschen ins Gespräch zu kommen. Es gibt ganz wenig Literatur darüber, welche Bedarfe Menschen in ihrer spezifischen Lebenssituation haben.

Frau Nordt hat vorhin gesagt, wir brauchen intersektionale Ansätze. Das sind Ansätze, die schauen, wie Personen in unterschiedlichen Situationen zurechtkommen, wie zum Beispiel Behinderung, alleinerziehend und lesbisch sein in einer Person. Was passiert mit dieser Person, wie ist die Lebenssituation? Das alles zusammen zu denken erfordert mehr als nur eine Sonderausfertigung von vorgegebenem Material – was auch bestimmten Fragestellungen folgt.

Das wären drei Schritte: diese Sonderausfertigung zu machen, vielleicht auch eine quantitative Studie. Ich würde von einer Online-Studie aus unterschiedlichen Gründen eher abraten – das würde jetzt aber wirklich zu weit führen; das wäre schon sehr forschungsmethodisch – und qualitative Arbeiten machen. Es gibt erste qualitative Arbeiten, die aber in anderen Kontexten entstanden sind.

Vors. André Wendt: Danke schön. – Frau Nordt, bitte.

Stephanie Nordt: Wie man diesen Widerspruch auflösen kann zwischen der Tatsache, dass es einen schnellen Handlungsbedarf gibt, und der Notwendigkeit, es auch gründ-

lich zu machen und es gut aufs Gleis zu setzen: Ich glaube, dazu braucht es noch einmal gute Beratung – was man hier in der Kürze der Zeit nicht so besprechen kann.

Es lohnt sich auf jeden Fall, in die Erarbeitung zu investieren, auch zusammen mit Expertinnen und Experten und mit Politik/Verwaltung, wer auch immer als Akteur mit im Boot ist, um bestimmte Fallstricke, die es in anderen Bundesländern gegeben hat – nicht nur in Berlin; es gibt ja auch andere Bundesländer, die Aktionspläne haben –, zumindest zu kennen und möglicherweise vermeiden zu können, damit das Rad nicht neu erfunden wird.

Berlin ist ein Stadtstaat, Sachsen ist ein Flächenstaat; das ist auch strukturell ein riesiger Unterschied. Das ist zu bedenken, genauso wie einige Fakten, was Evaluation usw. angeht. Nicht alles muss sofort geschehen. Es muss aber sofort passieren, zum Beispiel Maßnahmen zu planen und zu schauen, was sinnvoll ist, damit es sich auch gut multipliziert. Top-down als Strategie – schon zigfach als Stichwort gefallen – ist nicht außer Acht zu lassen, denn es ist ein Fallstrick, wenn nichts in dieser Form verankert ist.

Auch wenn ich nicht dazu gefragt wurde, möchte ich darauf eingehen: Erkenntnisgrundlagen, damit die Leute nicht immer sagen „ich denke aber“ oder „ich fühle“ oder „in meinem Bekanntenkreis ist dieses und jenes“ – dem auch wirklich Daten und Fakten entgegenzusetzen.

Es ist auch nicht so, dass alle diskriminiert sind, wie es gesagt wurde, sondern das zeigen uns die Zahlen, Daten und Fakten; gleichzeitig sind es aber erschreckend hohe Zahlen, wo es so ist.

Auch noch einmal zu diesem Gefühlten: Über Familien wird gar nicht mehr gesprochen im Fernsehen; man sieht nur noch Lesben und Schwule und manchmal auch schon transsexuelle Menschen. Sich einfach mal hinzusetzen und durchzuzählen hilft auch schon. Sich ganz objektiv daranzusetzen und zu zählen hilft vielleicht auch der eigenen Wahrnehmung auf die Sprünge – wie viele Familien kommen vor, wie viele Lesben, wie viele Schwule? – und zu schauen, wo ist das Lesbisch- oder Schwulsein das Thema; wo kommen Jugendliche vor? Jugendliche gibt es nämlich in den Medien fast nicht, und das sind auch die Identifikationsfiguren, die Roll-Models, die die LSBTI-Jugendlichen verzweifelt suchen; die finden sie nirgends.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Als Letzter zu dieser Frage Herr Chicote; bitte schön.

Florencio Chicote: Ich versuche die Frage zu beantworten, wenngleich dies schwierig ist, weil ich keine Erfahrungswerte mit der Situation habe, dass der Aktionsplan in einem Koalitionsvertrag steht und dann erst damit begonnen wird. Die Erfahrung, gerade für die Verwaltung, war, dass das Abgeordnetenhaus von Anfang an bis heute bezüglich des Aktionsplanes sehr engagiert ist. Es gibt sehr, sehr viele schriftliche Anfragen zu den verschiedenen Themen. Das ist auch diese Kontrollfunktion, die berechtigterweise dort existiert.

In der Zwischenzeit ist es überparteilicher Konsens; in allen Parteien spielt dieser Aktionsplan eine wichtige Rolle, die in den Parteien, in dem Abgeordnetenhaus auch

vertreten sind. Seit der letzten Legislatur – der aktuellen – steht die Fortführung und Weiterentwicklung ebenfalls im Koalitionsvertrag.

Dadurch, dass die Dynamik auch aus dem Abgeordnetenhaus kam, waren die Wirkung und der Blick über zwei Jahre hinaus an der Stelle noch einmal stärker. Im parlamentarischen Raum kommen natürlich auch die Probleme von Bürgerinnen und Bürgern an. Die Wahrnehmung, die dann auch an den Senat und die Verwaltung weitergeleitet wird, ist natürlich auch wichtig, gerade dann, wenn das Abgeordnetenhaus auch bezüglich eines Problemfeldes noch einmal besonders sensibilisiert ist. In der Sache ist es also sehr zielführend gewesen. Ich denke, es ist wichtig, das Parlament in den Prozess unbedingt einzubinden.

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Frau Kersten ist laut Rednerliste jetzt an der Reihe. Bitte schön.

Andrea Kersten, AfD: Vielen Dank an Sie, sehr geehrte Sachverständige, für Ihre Ausführungen. – Meine Fragen gehen an Herrn Chicote. Sie haben uns den Berliner Aktionsplan vorgestellt. Unter anderem erwähnten Sie eine Gesamtevaluation. Hier würde ich Sie bitten, ob Sie die dort dargestellten Ergebnisse noch einmal konkretisieren könnten, zum Beispiel: Wie sieht es jetzt an den Schulhöfen in Berlin aus? Was sind denn heute die meistbenutzten Schimpfwörter?

Darüber hinaus haben Sie Einzelmaßnahmen angesprochen. Ich würde mich freuen, wenn Sie das zu den beiden Punkten „Sichtbarkeit von LSBTI-Persönlichkeiten im Stadtbild“ und „Maßnahmen zur Berücksichtigung der Vielfalt im Bereich der Pflege und im Alter“ etwas konkreter untersetzen könnten. Was ist dort konkret passiert?

Vors. André Wendt: Vielen Dank. – Ich übergebe gleich das Wort an Sie, Herr Chicote. Bitte schön.

Florencio Chicote: Die Evaluation lief über fast anderthalb Jahre als begleitende Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen. Nicht Gegenstand waren Interviews in den Schulen, um herauszufinden, welche Schimpfwörter dort genannt werden. Gegenstand war unter anderem – aber nicht über die Evaluation, sondern über den Bereich der Erkenntnisgrundlagen; die berühmte Klocke-Studie –, die Einstellungen von Schülerinnen und Schülern bezüglich LSBTI zu erfragen.

Ich kann Ihnen jetzt nicht die Details der Ergebnisse darstellen. Aber diese sind auf unserer Webseite nachzulesen. Vielleicht kann Frau Nordt darauf noch näher eingehen.

Sehr wichtige Handlungsfelder sind die Maßnahmen zur Berücksichtigung der Vielfalt im Bereich der Pflege und im Alter, die Sichtbarkeit von LSBTI im Stadtbild und die LSBTI-Geschichte. Diese Handlungsfelder sind im Übrigen mit weiteren Beschlüssen des Abgeordnetenhauses noch einmal gestärkt worden. Der Bereich „Alter und Pflege“ steht auch im Zusammenhang mit den Seniorenpolitischen Leitlinien des Landes Berlin; auch dort ist das Thema LSBTI zu verankern. Zum Pflegebereich gehören die Sensibilisierung bzw. Aktivierung auch des Landespflegeausschusses, der seit 2010 bereits in zwei Sitzungen die Wichtigkeit von LSBTI-Lebensweisen für den Bereich Pflege durch einen Beschluss bekräftigt hat.

In der Zwischenzeit ist der Landespflegeausschuss so weit, auch seine Geschäftsordnung zu verändern, um eine in dem Bereich kompetente Organisation aufzunehmen. Beim Landessenorenbeirat ist es genauso. Es wird eine Änderung des entsprechenden Gesetzes vorgenommen, um die Partizipation von LSBTI-Organisationen – fachkompetenten Organisationen; das will ich doppelt unterstreichen – zu ermöglichen. Nicht irgendeine Organisation kann dort hineingehen, sondern sie muss entsprechende Kriterien erfüllen.

Im Bereich „Alter und Pflege“ wurde im Rahmen der Evaluation auch eine schriftliche Umfrage durchgeführt, in der es um Diversity, also Vielfalt, der Lebenswelten insgesamt und auch um LSBTI-Lebensweisen ging. Die Ergebnisse haben auch dazu geführt, dass der Landespflegeausschuss sich noch einmal stärker damit befasst hat. Er wird auch entsprechende Empfehlungen und Richtlinien verabschieden.

Was auch immer wichtig ist: Wir sind quasi die Landes-Antidiskriminierungsstelle und in dem Sinne für die Querschnittsaufgaben zuständig. Aber es ist wichtig, dass sich auch jede Verwaltung mit solchen Querschnittsthemen befasst. Das passiert in Berlin. Das ist ein sehr positiver Aspekt dieses Aktionsplans. Die anderen Hauptverwaltungen sind offener, sensibilisierter für das Thema. In dem Sinne liegt der ganze Bereich der Umsetzung jetzt bei der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales.

Das Thema LSBTI in der Geschichte und im Stadtbild war ein Thema, das unter dem Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung“ lief; in der Zwischenzeit ist es ein eigenes Handlungsfeld geworden. Zu den Maßnahmen gehörte beispielsweise – ich denke, das wissen Sie bereits –, dass Berlin zwei Bundesratsinitiativen zur Rehabilitierung der nach § 175 nach 1945 verurteilten homosexuellen Männer gestartet hat. Eine weitere Maßnahme ist, die Bezirke bzw. die Kommunen für die eigene Geschichte, zu der auch die LSBTI-Geschichte gehört, noch einmal zu aktivieren bzw. zu sensibilisieren. Dabei ist die LSBTI-Geschichte vor 1945 und auch danach, mit beiden Seiten, zu beleuchten. Es gilt, im Stadtbild zu schauen: Wer waren eigentlich diese Persönlichkeiten – und die gibt es; man muss einfach ein bisschen recherchieren –, die dazu beigetragen haben oder es versucht haben, aus unserer Kommune, aus unserer Stadt eine bessere Kommune, eine bessere Stadt bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten, der Bekämpfung der Not von Menschen etc. zu machen?

Ein weiterer Aspekt dieses Bereichs ist die Gesamterforschung der Situation insbesondere von Schwulen, aber auch von Lesben nach 1945 in Berlin. Viele Akten sind vernichtet worden. Das heißt, hier muss mit Forschung angesetzt werden. Dafür hat das Land Berlin ein Koordinierungsgremium eingerichtet, das aus Expertinnen und Experten, Historikerinnen und Historikern besteht. Das Vorhaben zielt meines Erachtens darauf ab, dass sich in Berlin so etwas wie ein Archivverbund entwickelt – Stichwort: Magnus-Hirschfeld-Institut, das von den Nazis zerstört worden ist.

Es gäbe noch eine Menge zu erzählen. Ich hoffe, ich konnte Ihre Frage damit beantworten.

Vors. André Wendt: Frau Kersten, ist es Ihnen recht, wenn Frau Nordt ergänzt, mit Querverweis von Herrn Chicote? Oder gibt es keinen Ergänzungsbedarf?

Andrea Kersten, AfD: Ja, das ist mir recht.

Vors. André Wendt: Bitte, Frau Nordt.

Stephanie Nordt: Es gibt keine Folgebefragung zur Klocke-Studie. Aber wir wissen aus der Studie – sie ist repräsentativ für Berliner Schulen –, dass in Schulen, wo es ein Anti-Mobbing-Leitbild bzw. ein Anti-Diskriminierungsleitbild gibt – das muss sich nicht einmal explizit auf die Themen Homophobie oder Transphobie beziehen –, sich dieses direkt positiv auswirkt, nicht nur auf das Verhalten der Schüler und Schülerinnen, sondern sogar auf deren Einstellungen. Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis gewesen, neben den weniger erfreulichen Ergebnissen, zum Beispiel, dass ein Viertel der Lehrkräfte nicht einschreitet, wenn es zu negativen Äußerungen gegenüber Lesben oder Schwulen oder gegenüber Schülerinnen und Schülern, die sich nicht geschlechtsrollenkonform verhalten, kommt.

Aber man sieht: Pädagogik wirkt. Wenn Fachkräfte intervenieren, sich also offen gegen Diskriminierung aussprechen, und wenn die Schule auf der strukturellen Ebene ein Leitbild hat, dann wirkt sich das positiv auf die Einstellungen aus.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Nordt. – Jetzt habe ich noch Herrn Schreiber auf der Liste stehen. Herr Schreiber, bitte schön.

Patrick Schreiber, CDU: Ich schicke vorweg, dass ich wahrscheinlich immer die falschen „Tatorte“ schaue. Dahin zielt auch meine Frage an Frau Kelle und Frau Röhl: Gehe ich recht in der Annahme, dass nicht nur in meiner Wahrnehmung in der Mehrzahl der Fälle durch die Medien eher die „Nutella-Familie“, bestehend aus Mutter, Vater und Kindern, transportiert wird, wo die Tochter nicht von der lesbischen Freundin oder der Sohn nicht vom schwulen Lebenspartner abgeholt wird? Geht es in den Medien in der Mehrheit nicht doch sehr heterosexuell zu – was ja aufgrund der Verteilung in der Bevölkerung völlig normal wäre –, und bilden die zwei auffällig schwul wirkenden Typen aus der Roller-Werbung nicht die Ausnahme?

Deshalb noch einmal ganz klar diese Frage, weil Sie vorhin gesagt haben, es wird in den Medien übertrieben dargestellt; es spielt übertrieben eine Rolle.

Meine zweite Frage: Accipere bezeichnet ja nicht nur die Definition, die Sie gebracht haben, sondern accipere bedeutet am Ende auch „anerkennen und begreifen“. Dahin gehend meine Frage einmal bezogen auf gesellschaftliche Leistungen, die verschiedene Lebensweisen identisch erbringen können, zum Beispiel eine Eingetragene Lebenspartnerschaft, für die Verantwortung übernommen wird, oder eine Lebenspartnerschaft, in der durch eine Sukzessivadoption Kinder leben etc. pp.

Deswegen meine Frage: Wie sieht es denn diesbezüglich mit dem Begriff Akzeptanz aus? Wie stehen Sie dazu? Geht es hier nur um Toleranz oder geht es auch um Akzeptanz, also Anerkennen, dass Gleiches erbracht wird, geleistet wird, was in der normalen heterosexuellen Familie genauso erbracht und geleistet wird? Also kurz gesagt: gleiche Pflichten – ja, aber gleiche Rechte – nein?

Vors. André Wendt: Frau Kelle, möchten Sie beginnen? – Bitte schön.

Birgit Kelle: Vielleicht noch einmal zu der Frage, wie es medial dargestellt wird. In meinen Augen gibt es in der Tat einen medialen Überhang. Sie kennen heute keine Jugendserie, kein Casting kommt ohne Homosexualität/Transsexualität aus, obwohl es

nicht zahlenmäßig proportional in irgendeiner Form in der Bevölkerung genauso wäre. Insofern ist schon eine überproportionale Darstellung in der Häufigkeit absolut gegeben.

Ich glaube, Herr Krauß merkte vorhin die Frage an: Wo wird eigentlich Familie – funktionierende Familie aus Vater, Mutter, Kind – noch in den deutschen Medien dargestellt?

Natürlich kommen Familien vor, aber ich meine nicht solche Formate wie „Familie XXL“, wo gezeigt wird, wie Familie auseinanderfliegt, oder „Frauentausch“. Das ist für mich nicht die Darstellung der Normalfamilie in Deutschland. Insofern sucht man in der Tat die völlig realistische und „durchschnittlich langweilige“ Realität in Deutschland abgespiegelt in den deutschen Medien. Sie finden diese Darstellung nicht mehr. Die normalste Familie im deutschen Fernsehen sind die Simpsons – zwei Eltern, drei Kinder, toll. Aber Sie finden überhaupt keine Vorabendserie für Jugendliche, in der es in irgendeiner Form noch eine Rolle spielt. Stattdessen haben Sie in jeder anderen Sendung das Thema Homosexualität und Transsexualität in der Tat immer präsent.

Ich mache keinen Vorwurf daraus; das ist im Prinzip perfekte Lobbyarbeit, die funktioniert hat. Die Frage ist eben, ob es nicht in der Gesellschaft eine Realität widerspiegelt, die so überhaupt nicht existent ist.

Gleichzeitig stelle ich in der medialen Darstellung fest, dass das Thema Homophobie – also was unter Homophobie im medialen Raum subsumiert wird – genauso schwammig und unterschiedlich ist wie im Endeffekt leider auch Ihre Antwort, die im Prinzip keine war, über die Frage, wie definiert man eigentlich Homophobie? Wir machen zwar Runde Tische und Bündnisse gegen Homophobie; nirgendwo habe ich aber bislang eine Definition zum Thema Homophobie gelesen.

Die Frage ist: Wenn ich gegen die Ehe für alle bin, bin ich dann schon homophob? Wenn ich Homosexualität aus religiösen Gründen für nicht richtig halte, bin ich dann homophob? Wer definiert das eigentlich? Und wer erlaubt sich eigentlich zu definieren, wann jemand homophob einzustufen ist und wann nicht?

Sie sagten gerade, das sei eine Ansammlung von Einstellungen, Ansichten usw. – ja, aber welche einmal konkret? Ich stelle fest, dass es im medialen Raum ausreicht, dass Sie gegen das Adoptionsrecht von Homosexuellen argumentieren, und auch dass Sie, wenn Sie es sachlich tun, trotzdem als Homohasser oder als homophob dargestellt werden. Wenn Sie angesichts eines Transsexuellen in einer Sendung nicht in Entzückung ausbrechen, sind Sie transphob. Wer erlaubt sich hier eigentlich eine Definition?

(Unruhe im Publikum)

Vors. André Wendt: Ich bitte um Ruhe!

Birgit Kelle: Ich finde, wenn der Staat anfängt, Runde Tische zu organisieren oder Aktionsbündnisse gegen Homophobie und Transphobie zu machen, dann ist doch das Mindeste, dass der Staat vorher definiert, was Homophobie eigentlich ist.

Phobien – unter normalen Umständen bezeichnet man Krankheiten damit. Ich finde es erstaunlich, mit welcher Selbstverständlichkeit man hier eine unterschiedliche politische



Meinung zu einem Thema plötzlich als krankhaftes Verhalten darstellt. Auch das wird in den Medien wirklich so transportiert. Sie haben sofort – Politiker erleben das immer wieder – den Vorwurf der Homophobie am Hals, alleine wenn es um das Thema „Ehe für alle – ja oder nein?“ geht. Ich finde es gefährlich, dass es in der öffentlichen Diskussion kaum mehr möglich ist, differenzierte Meinungen zu diesem Thema zu äußern oder sich auch explizit ablehnend zu äußern – was das gute Recht jedes einzelnen Menschen in diesem Land ist. Wir müssen es nicht toll finden.

Damit komme ich noch einmal zu „accipere“. Sie sagten: „anerkennen“, „begreifen“. In der Tat: Ich muss es nicht anerkennen. Ich muss es weder anerkennen, noch gibt es eine Verpflichtung, es in irgendeiner Form zu fördern.

Ich nehme an, Ihre Frage zur Akzeptanz bezog sich darauf, ob man die Leistungserbringung auch honoriert.

Patrick Schreiber, CDU: Ich rede vom Anerkennen des Erziehens von Kindern, egal, wer es macht. Darum geht es.

Birgit Kelle: Die Erziehung von Kindern anerkennen? Natürlich! Jeder Mensch, der ein Kind großzieht – und zwar ganz egal, in welcher Konstellation er es großzieht –, erbringt eine unermessliche Leistung. Das ist völlig unabhängig davon, ob das jemand ist, der lesbisch, schwul, transsexuell oder heterosexuell ist.

Ich nehme an, Sie stellen auf die Frage ab, ob man hier eine rechtliche Gleichstellung in irgendeiner Form ermöglichen soll. Ansonsten verstehe ich nicht, worauf Sie mit Ihrer Frage hinauswollen. Vielleicht können Sie es noch einmal konkretisieren. Ich verstehe die Intention der Frage nicht ganz.

Vors. André Wendt: Herr Schreiber, bitte schön.

Patrick Schreiber, CDU: Ich würde es noch einmal konkretisieren. Es tut mir leid, aber den Gefallen, jetzt über Adoption zu reden, tue ich Ihnen nicht. Mir geht es darum: Sie selbst haben gesagt, Toleranz sei okay.

Birgit Kelle: Ja.

Patrick Schreiber, CDU: Aber Akzeptanz sei kein Muss bzw. könne niemandem verordnet werden. Jetzt frage ich ganz konkret: Gilt das auch für den Fall – unter der Maßgabe, wie Sie „accipere“ definiert haben bzw. wie ich es jetzt ergänzt habe –, dass gleiche gesellschaftliche Leistungen von den jeweiligen Partnerschaften erbracht werden, zum Beispiel in einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft füreinander Verantwortung zu übernehmen oder Kinder zu erziehen? Gilt dann genauso, dass man das bloß tolerieren, aber nicht akzeptieren muss?

Birgit Kelle: Jetzt verstehe ich es. – Ich bin der Meinung, dass wir zum Beispiel in der Frage der Anerkennung der Leistung von Kindererziehung in der Tat eine Veränderung in diesem Land brauchen, weil mir persönlich kein einziger vernünftiger Grund einfällt, warum Alleinerziehende oder Menschen, die nicht verheiratet sind, oder Regenbogenfamilien nicht die gleiche steuerliche Erleichterung für die Erziehung ihrer Kinder bekommen sollten wie verheiratete Paare. Mir fällt persönlich kein vernünftiger Grund ein. Insofern, finde ich, müsste man hier zu einer Änderung in der Gesetzeslage

kommen, die sich an real existierenden Erziehungsverhältnissen orientiert. Es kann nicht sein, dass es nur eine Steuererleichterung für verheiratete Paare gibt, sondern wir brauchen hier in meinen Augen ein Familiensplitting oder einen Freibetrag, der sich an Kinder koppelt, sodass man sagen könnte: Dort, wo real Kinder großwerden, braucht es für die Elternteile diese Entlastung; denn sie erbringen eine große Leistung für die Gesellschaft.

Das können wir nicht abhängig machen davon, ob uns diese Familienform gefällt oder nicht. Dabei geht es gar nicht um das Bewerten, sondern es geht um Gerechtigkeit. In die Herstellung von Gerechtigkeit müssen wir alle einbeziehen. Insofern würde ich hier eine Änderung in dem Sinne anregen, dass man sagt: Hier geht es eben nicht um die Bewertung einer bestimmten Familienform, sondern um Gerechtigkeit im Hinblick auf eine Leistung, konkret: für die erbrachte Erziehungsleistung. Diese ist bei jedem gleich.

Das ist allerdings in meinen Augen wiederum abzukoppeln von anderen Diskussionen, zum Beispiel von den Fragen „Ehe für alle?“ oder „Adoptionsrecht für alle?“ Hier geht es um real existierende Kinder, die tatsächlich in diesen Beziehungen leben. Selbstverständlich müssen diese Eltern genauso entlastet werden wie alle anderen auch.

Habe ich es damit beantwortet? – Gut.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Kelle. – Herr Schreiber, war die Frage auch an Frau Röhl gerichtet?

Patrick Schreiber, CDU: Wenn sie gern etwas dazu sagen möchte, habe ich nichts dagegen.

Vors. André Wendt: Bitte schön, Frau Röhl.

Bettina Röhl: In der Fragestellung kommt es so herüber, dass es eher um den Bereich „Toleranz/Akzeptanz“ geht. Ich empfinde es ein bisschen so, als ob, quasi lauernd, von der Heterogesellschaft die Frage beantwortet werden soll: Akzeptiert ihr das denn jetzt? – Ich finde, dass da teilweise die Rechte der Homosexuellen sozusagen übergreifend werden. Man muss das eigentlich sachlicher beurteilen, so, wie Frau Kelle es gefordert hat.

Ich bin auch dafür: gleiche Pflichten – gleiche Rechte. Aber ich möchte nicht gezwungen werden, darüber hinaus in meinen persönlichen Gefühlen irgendetwas über die Maßen zu akzeptieren oder nicht zu akzeptieren. Diese Forderung würde ich nicht an die Allgemeinheit stellen wollen. Ich würde nur sagen: gleiche Pflichten – gleiche Rechte.

Und das Wort „gleich“ stört mich. Es ist eben nicht gleich, ob ein Kind in einer – in Anführungszeichen – „heilen“ Familie – Mutter, Vater, Kinder – aufwächst oder bei einer alleinerziehenden Person. Das ist nicht gleich. Ich rede nicht speziell von Homosexuellen. Ich sage: Wenn ein Kind nur bei einer Mutter oder nur bei einem Vater aufwächst, dann ist das nicht dasselbe, wie wenn es in einer Ehesituation – oder in einer Ehe mit zwei lesbischen Frauen oder mit zwei homosexuellen Männern – aufwächst. Ich finde, der Begriff „gleich“ darf nicht so übergestülpt werden, dass man nicht mehr über die differenzierenden Bedingungen für die Kindeserziehung sprechen kann. Diese Latenz des Zustandes, dass man darüber nicht mehr offen diskutieren kann, ist eigentlich das,

was mich stört. Das stört mich auch ein bisschen an diesen Initiativen und Vereinen. Ich habe es vorhin schon gesagt. Im Gegensatz zu der Splittung zwischen Homosexuellen und Heterosexuellen würde ich eher dafür plädieren, dass diese beiden Gruppen konstruktiv aufeinander zugehen und damit vermeiden, sich ewig in einer Art Kampfsituation gegeneinander zu befinden. Da ist die Gesellschaft meiner Ansicht nach inzwischen schon weiter als das, was ich hier zum Teil gehört habe. Da müssten die Homosexuellen und die Heterosexuellen einfach viel mehr Konsens untereinander feststellen und aus dieser eher lauernden Haltung – so empfinde ich sie – herauskommen.

Vors. André Wendt: Vielen Dank, Frau Röhl. – Ich habe keinen Fragesteller mehr auf der Liste. Daher sind wir mit dem öffentlichen Teil der Ausschusssitzung durch.

Ich möchte mich recht herzlich bei allen Sachverständigen bedanken. Es waren wirklich fundierte Meinungen und Berichte, die Sie uns heute präsentiert haben. Vielen, vielen Dank.

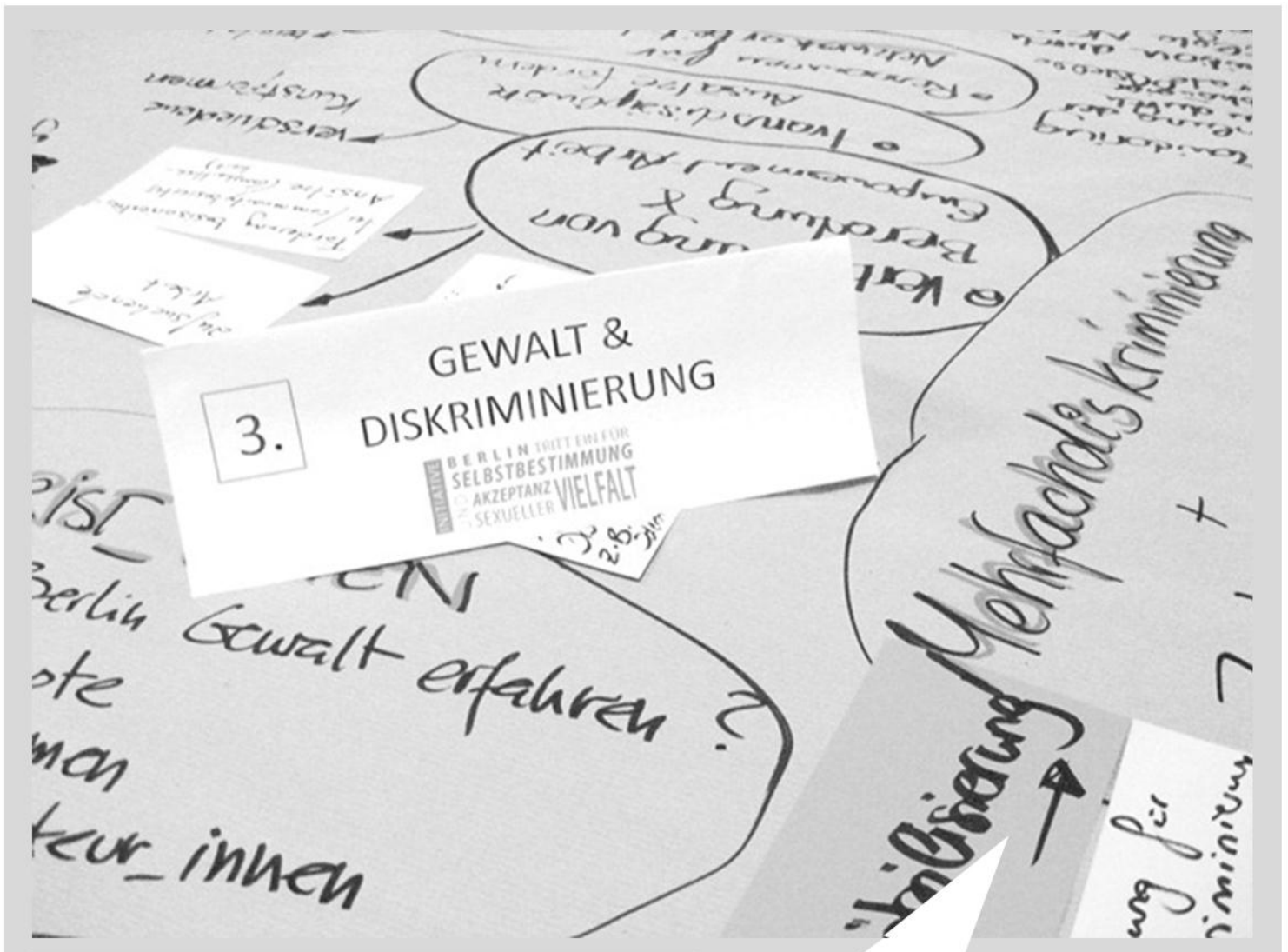
Ich möchte mich bei den Abgeordneten bedanken. Ich möchte mich auch bei den Gästen für ihr Interesse bedanken. Ich wünsche Ihnen allen noch einen wunderschönen Tag.

(Schluss der Anhörung: 12:47 Uhr)



## Ergebnisbericht

### Gesamtevaluation zur Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"



vorgelegt von:

Ute B. Schröder (ces e.V.), Dr. Anne Christin Schondelmayer (ces e.V.)  
und Dr. Dirk Scheffler (e-fect eG)



Dokumente  
lesbisch-schwuler  
Emanzipation

28

# **Ergebnisbericht**

Gesamtevaluation zur Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"

Erstellt von Ute B. Schröder (ces e.V.), Dr. Anne Christin Schondelmayer (ces e.V.) und Dr. Dirk Scheffler (e-fect eG) im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle.

ces - centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.v.  
[www.ces-forschung.de](http://www.ces-forschung.de)

e-fect dialog evaluation consulting eG  
[www.e-fect.de](http://www.e-fect.de)

## **Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtevaluation der Initiative „Berlin tritt ein für Akzeptanz und Selbstbestimmung sexueller Vielfalt“**

Die im April 2009 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossene Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (vergleiche Drucksache 16/2291) wurde in den Jahren 2010 und 2011 mit dem Ziel umgesetzt, einen umfassenden Prozess der Auseinandersetzung mit Homophobie in der Gesellschaft zu initiieren und einen positiven Wandel hin zu Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor sexueller Vielfalt zu bewirken. Die insgesamt 23 Abgeordnetenhausbeschlüsse wurden sechs Handlungsfeldern zugeordnet:

### **1. Bildung und Aufklärung stärken**

### **2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**

### **3. Wandel der Verwaltung vorantreiben**

4. Erkenntnisgrundlagen verbessern

### **5. Dialog fördern**

6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle) hat für die Umsetzung des Maßnahmenpaktes die Federführung übernommen und koordiniert die Aktivitäten der zuständigen Senatsverwaltungen und zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure, die in den Prozess eingebunden wurden.

## **Auftrag der Evaluation**

Das centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung (ces) e.v., Berlin sowie die e-fect dialog evaluation consulting (e-fect) eG, Berlin/Trier (als Unterauftragnehmer von ces) wurden im Juni 2010 von der Landesantidiskriminierungsstelle mit der Gesamtevaluation **ausgewählter Handlungsfelder** beauftragt (s.o. fett hervorgehoben). *Auftrag* der Gesamtevaluation war, die Zielerreichung und Nachhaltigkeit des Maßnahmenpaktes aus Sicht der Zielgruppen zu bewerten und Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzuzeigen.

## **Methodik und Datenbasis**

Die Evaluation kombiniert qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Um Einblick in die konkrete Handlungspraxis, in das Wissen von Akteurinnen und Akteuren sowie den Status der Zielerreichung zu erlangen, wurden insgesamt 11 Gruppendiskussionen, 14 Interviews und 17 teilnehmende Beobachtungen von Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt sowie ein themenzentriertes Fachgespräch moderiert. Für die quantitativen Untersuchungen wurden insgesamt 190 Fragen für über 15 standardisierte Befragungen konzipiert und insgesamt über 1.150 Personen befragt.



## Ergebnisse der empirischen Erhebungen

Im Handlungsfeld „**Bildung und Aufklärung stärken**“<sup>1</sup> zeigt sich im Bereich der Geschichtsdokumentation (AH 6), dass die Verfolgung von Homosexuellen im Nationalsozialismus und nach 1945 in einigen Ausstellungen, Gedenkorten und im Stadtbild vor allem durch private und zivilgesellschaftliche Aktivitäten sichtbar sind, jedoch nach wie vor Bedarf an einer medialen Präsentation (Internet), an didaktischem Material, der Aufarbeitung historischer Quellen, einer Forschungsfinanzierung und an Kooperationen besteht. Im Bereich Seniorinnen und Senioren (AH 7) ist es für die Hälfte der befragten Leitungen von stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten notwendig, mehr auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen einzugehen. Ein bis zwei Drittel kennen die Seniorenleitlinien. Diese werden insgesamt als nützlich, aber zu wenig beachtetes Arbeitsmaterial eingeschätzt. Eine (noch) bestehende starke Tabuisierung von Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit im Alter führt zu geringer Sichtbarkeit und wenig öffentlichem Engagement von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen (LSBTI) Seniorinnen und Senioren.

Im Handlungsfeld „**Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**“ wurde die Akzeptanzkampagne zu sexueller Vielfalt (AH 8) evaluiert. Die Hauptphase der Kampagne (März-Juni 2011) wird von einem Achtel der Bevölkerung wahrgenommen und hat keinen nachweisbaren Einfluss auf die Einstellungen, setzt aber ein positives öffentliches Zeichen. Menschen ohne persönliche LSBTI-Kontakte oder für die Sexualität ein Tabuthema ist, werden eher nicht erreicht. Trotz mehrheitlich positiver Einstellungen stehen 5 bis 15% der Berliner Bevölkerung der Akzeptanz sexueller Vielfalt ablehnend gegenüber.

Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Schulungen (AH 9) erreichen und sensibilisieren unterschiedliche Zielgruppen. Sie tragen zur Professionalisierung und Enttabuisierung, zum Empowerment und zur Wissenserweiterung über rechtliche Grundlagen sowie zum Austausch und schließlich zu weniger diskriminierendem Verhalten bei. Die Fortbildungen sind besonders nützlich, wirksam und relevant, wenn an die Biografie und Diskriminierungserfahrungen (zum Beispiel. Alter/Herkunft) der Teilnehmenden angeknüpft wird. Es besteht ein weiterer Bedarf an Fortbildungen, da bestimmte Zielgruppen bisher nicht oder zu wenig erreicht wurden (beispielsweise. Journalistinnen und Journalisten oder Fußballvereine). Zu einer Thematisierung von Diskriminierung innerhalb der LSBTI-Community kam es u.a. im Zuge von Netzwerkarbeiten (AH 11).

Die veränderte Strafprozessordnung (AH 12) wird sowohl von der Polizei als auch von Opferschutzgruppen positiv, allerdings für die Handlungspraxis noch zu wenig relevant bewertet. Als problematisch wird gesehen, dass teilweise Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet werden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung mangelnden öffentlichen Interesses von der Staats- oder Anwaltschaft eingestellt werden.

Fortbildungen von Therapeutinnen und Therapeuten (AH 13) wirken sensibilisierend, Kenntnis erweiternd und tragen zur Netzwerkbildung bei. In Berlin gibt es keine spezifische Unterbringung für LSBTI-Personen in Krisen (AH 13.4), worunter vor allem (junge) Männer und transgeschlechtliche Personen leiden, die Schutz vor Gewalt im Zusammenhang mit ihrer sexuellen/geschlechtlichen Identität, beispielsweise nach einem Coming Out,

---

<sup>1</sup> Die AH-Beschlüsse Nr. 2 und 3 in den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe und Schule wurden für die Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Wissenschaft ebenfalls von den Autorinnen und Autoren dieses Berichts evaluiert. Siehe dazu separaten Bericht an SenBJW.

suchen.

Im Handlungsfeld „**Wandel der Verwaltung vorantreiben**“ wurden die Fortbildungen in den Senats- und Bezirksverwaltungen (AH 16) von der Mehrheit der Teilnehmenden als sensibilisierend sowie nützlich und wissenserweiternd für die Arbeit bewertet.

Im Handlungsfeld „**Dialog fördern**“ wurde der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ begleitet, der zum Kennenlernen und Austausch zwischen Organisationen unterschiedlicher Ziele und Zielgruppen (beispielsweise. Religionsgemeinschaften, öffentliche Verwaltung, Migrantenorganisationen, Jugendverbände, LSBTI-Organisationen, andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure) beigetragen und zu einer Reflexion und der Entwicklung neuer Perspektiven zur Thematik geführt hat.

### **Zentrale Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative**

***Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken*** - In Ausbildungen und Fortbildungen ist es empfehlenswert, konkrete, auf das Tätigkeitsfeld abgestimmte, Handlungsanregungen zu bieten, wie etwa die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Berufliche Fortbildungen sind geeignete Maßnahmen, um für Lebensformen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI zu sensibilisieren. Im Bereich der historisch-politischen Bildung wird fachlich fundiertes und professionell aufgearbeitetes, sensibles didaktisches Material gewünscht. Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO), Bezirksverwaltungen etc. (sowohl im Seniorenbereich als auch im Bereich historisch-politischer Bildung) sind für eine nachhaltige Implementierung der Thematik zu empfehlen.

***Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen*** - Zielgruppenspezifische Sensibilisierungsangebote können über individuelle Diskriminierungserfahrungen einen Zugang zu LSBTI-Lebenswelten schaffen und Handlungsansätze aufzeigen. Dies gilt für LSBTI-Menschen und für Personen, denen das Thema zunächst ‚fremd‘ ist. Berufliche Fortbildungen über rechtliche Grundlagen (AGG, Opferschutz) und LSBTI-Lebenswelten tragen dazu bei, Diskriminierung besser wahrzunehmen, professioneller, vorurteilsfreier mit LSBTI-Menschen umzugehen und deren spezifische Bedürfnisse angemessener zu berücksichtigen. Diese erfolgreichen Ansätze sollten verstetigt werden, um einen dauerhaften Wandel in der professionellen Haltung und Praxis relevanter Berufsgruppen und in Vereinen, Trägern, NGOs etc. zu ermöglichen.

Die neue Strafprozessordnung zum besseren Schutz von Opfern, Zeuginnen und Zeugen ist zwar ein wichtiger struktureller Erfolg, sollte aber bekannter gemacht werden und in der Praxis mehr Bedeutung bekommen. Beim Opferschutz gibt es noch Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Kommunikation, Sichtbarkeit und dem Umgang mit Verfahren der „Hasskriminalität“. Für Kriseneinrichtungen für Jugendliche und junge Menschen gilt, dass Diskriminierungen aufgrund sexueller/geschlechtlicher Identität sowohl als Ursache für Krisen, als auch bei der Unterbringung in Krisensituationen stärker berücksichtigt werden sollten. Es gibt Bedarf an flexiblen Betreuungs- und Finanzierungsangeboten, an einer Sensibilisierung von Personal in Jugendämtern, Notdiensten und Schulen sowie an einer LSBTI-spezifischen Krisenwohnung.

**Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben** – Nachhaltige Wandel in der Verwaltung bezüglich der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt hängen davon ab, ob Führungskräfte und Mitarbeitende die Relevanz der Thematik wahrnehmen. Eine allgemeine, liberale Haltung wird in der Regel als selbstverständlich genannt, führt aber teilweise dazu, dass spezifische Bedürfnisse und Problematiken nicht erkannt werden. Um den Wandel in den Verwaltungen weiter voranzutreiben, sind - ausgehend von der Wahrnehmung der Führungskräfte seitens der Mitarbeitenden als Vorbilder -, langfristige Prozesse einer kontinuierlichen Sensibilisierung und spezifische Fortbildungen von Führungskräften und Mitarbeitenden einzuplanen. Hierbei ist zu empfehlen, die Thematik der sexuellen Vielfalt mit weiteren Diversity-Themen zu verbinden und an einem generell respektvollen Umgang zu orientieren. Eine Möglichkeit für strukturelle Maßnahmen ist, Ansprechpersonen zu etablieren (siehe Beispiel Polizei), die bezogen auf konkrete Arbeitsprozesse und Entwicklungsbedarfe intern aktiv werden können.

**Handlungsfeld Dialog fördern** - (Öffentliche) Dialoge beispielsweise in Form von Runden Tischen, Netzwerktreffen etc. können Austausch bewirken, sensibilisieren und aktivieren. Der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“ sollte daher weitergeführt und ausgebaut werden. Für eine erfolgreiche Konsolidierung sind die Entwicklung gemeinsamer Ziele, Handlungs- und Entscheidungsstrategien vorteilhaft.

**Handlungsfeldübergreifende Schlussfolgerungen** - Es bedarf unterschiedlicher Konzeptionen und Interventionen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken: insbesondere konsequentes Verfolgen von Straftaten, Unterstützung und Empowerment von LSBTI, Integration der Thematik in den Arbeits- und Lebensalltag, rechtliche Gleichstellung, Professionalisierung an unterschiedlichen Orten, Ernst-Nehmen der ‚Betroffenen‘-Perspektive, Sensibilisierung für Diskriminierung und Partizipation von LSBTI in Organisationen, Behörden, Gremien und politischen Ämtern.

Qualifizierungen als Handlungsansatz sind dann Erfolg versprechend, wenn sich diese auf die Erfahrungen der Zu-Qualifizierenden beziehen, eine Professionalisierungsabsicht besteht, als „authentisch“ wahrgenommene Referentinnen und Referenten auftreten, biographische/ berufliche Anknüpfungspunkte hergestellt werden und methodische Vielfalt umgesetzt wird.

Die Umsetzung dieser Handlungsansätze und die Veränderung von Strukturen in einer Organisation benötigen Zeit und bestärkende öffentliche Unterstützung für das Thema sowie klare Zuständigkeiten. Sensibilisierte Führungskräfte und fortgebildete Mitarbeitende können über ihren diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI-Menschen vorbildhaft für ein an Akzeptanz von Vielfalt orientiertes Professionsverständnis wirken und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verstetigung beitragen.

Polizeiliche *Strafanzeigen* machen die Spitze des Eisbergs von Diskriminierungen und Gewalt sichtbar, sind aber kein Indikator für das gesamte Ausmaß von Homo- und Transphobie. Dennoch ist es wichtig, das Anzeigeverhalten zu fördern, damit die Polizei handeln kann, die räumliche Verteilung von Vorfällen bekannt wird, die Opfer gestärkt und als Zielgruppe von Gewalt ernst genommen werden. Durch ein frühzeitiges Einschreiten gegen und ein Ernst-Nehmen von vorurteilsmotivierter Gewalt hat die Polizei einen direkten

Einfluss darauf, das Ausmaß von vorurteilsmotivierter Diskriminierung aufzuzeigen und die Hemmschwelle zu diskriminieren zu erhöhen. Die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei werden von den befragten LSBTI-NGO`s als „extrem hilfreich“ und „sehr wichtig“ erlebt. Ihr Einsatz und beharrliche Sensibilisierung wirken auf den Polizeiapparat ein.

Das Thema *Transgeschlechtlichkeit* und *Transphobie* ist in der Initiative angesprochen worden, hat aber in den untersuchten Maßnahmen eine untergeordnete Rolle gespielt. Eine Sensibilität und ein respektvoll-professioneller Umgang, insbesondere bei Behörden, Ärzten, Krankenkassen, Ämtern und der Polizei sind notwendig, um transgeschlechtliche und intersexuelle Personen vor Diskriminierung an diesen Orten zu schützen. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und Schule ist es wichtig, junge Menschen in ihrer jeweiligen (sexuellen/geschlechtlichen) Findungsphase zu unterstützen und sie ernst zu nehmen.

Die Vielfalt an Diskriminierungsformen und Lebensbereichen findet sich in der Komplexität der Konzepte und Maßnahmen, der Stakeholder-Orientierungen sowie der Planungs- und Umsetzungsebenen der Initiative wieder. Die Initiative kann als multizentrisches Mehrebenen-Programm beschrieben werden, für dessen Steuerung eine Handlungsfelder und -ebenen übergreifende und langfristig angelegte *Gesamtstrategie* gegen Diskriminierung und für die Akzeptanz von sexueller Vielfalt sinnvoll sein kann. Die Komplexität des Themas macht es erforderlich, Ziele und Maßnahmen dieser Gesamtstrategie veränderungsoffen unter Beteiligung von Betroffenen sowie Akteurinnen und Akteuren der Handlungsfelder im Dialog zu entwickeln und begleitend Umsetzungsprozesse und Resultate der Maßnahmen zu evaluieren.

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtevaluation der Initiative „Berlin tritt ein für Akzeptanz und Selbstbestimmung sexueller Vielfalt“ .....	2
1 Einleitung .....	10
1.1 Zweck, Auftrag und Ansatz der Evaluation .....	10
1.2 Überblick zu den Handlungsfeldern der Initiative und Schwerpunkte der Evaluation .....	11
1.2.1 Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken .....	12
1.2.2 Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen .....	12
1.2.3 Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben .....	13
1.2.4 Handlungsfeld Dialog fördern .....	13
1.3 Sprache im Bericht und Sichtbarkeit von transidenten Menschen .....	14
2 Ergebnisse: Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“ .....	15
2.1 AH Beschluss-Nr. 6: Geschichtsdokumentation .....	15
2.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	15
2.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	15
2.1.3 Fazit.....	16
2.2 AH Beschluss-Nr. 7: Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-Einrichtungen .....	17
2.2.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	17
2.2.2 Ergebnisse: Befragung ambulanter Dienste / stationärer Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren .....	18
2.2.3 Ergebnisse: Zusammenarbeit mit Senioreneinrichtungen aus Sicht eines freien Trägers aus der LSBTI Community.....	19
2.2.4 Ergebnisse: Die Sicht der Akteurinnen und Akteure aus dem Landesseniorenbeirat und eines Berliner Bezirksamts im Bereich Senioren / Kultur .....	19
2.2.5 Fazit.....	22
3 Ergebnisse: Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“ .....	23
3.1 AH Beschluss-Nr. 8: Öffentlichkeitsarbeit durch Berlin-Kampagne.....	23
3.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	23
3.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	24
3.1.3 Fazit.....	25
3.2 AH Beschluss-Nr. 9: Zivilcourage und Empowerment .....	25
3.2.1 Sensibilisierung – Primärprävention: das Projekt RADUGA .....	25
3.2.2 Sensibilisierung - Primärprävention: Das Projekt Jo weiß Bescheid .....	27
3.2.3 Sensibilisierung - Empowerment: Das Projekt Tapesh – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung .....	30
3.2.4 Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sport und Musikbereich: Das Projekt Soccer Sound .....	34
3.3 AH-Beschluss-Nr. 11: Gewaltprävention in der Community .....	37
3.3.1 Thematisierung und Abbau von Diskriminierungen innerhalb der LSBTI Szenen: Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle! .....	37
3.3.2 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	37
3.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	37

3.3.4	Fazit.....	38
3.4	AH-Beschluss-Nr. 12: Sicherheitsgefühl der Opfer bei Strafverfolgung und Strafverfahren .....	39
3.4.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	39
3.4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	39
3.4.3	Fazit.....	41
3.5	AH Beschluss-Nr. 13: Opferschutz - Therapeutenfortbildung .....	41
3.5.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	42
3.5.2	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	42
3.5.3	Fazit.....	43
3.6	AH Beschluss-Nr. 13.4: Krisenwohnungen.....	44
3.6.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	44
3.6.2	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	45
3.6.3	Fazit.....	45
4	Ergebnisse zum Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“ .....	47
4.1	AH Beschluss-Nr. 16: Inhouse-Schulungen .....	47
4.1.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	47
4.1.2	Ergebnisse der quantitativen Befragungen.....	48
4.1.3	Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse.....	49
4.1.4	Fazit.....	50
5	Ergebnisse zum Handlungsfeld „Dialog fördern“ .....	51
5.1	AH Beschluss-Nr. 20b: Runder Tisch „Akzeptanz sexuelle Vielfalt“ .....	51
5.1.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation .....	51
1.1.1	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	51
1.1.2	Fazit.....	52
6	Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative für Akzeptanz sexueller Vielfalt ....	53
6.1	Schlussfolgerungen zu den untersuchten Maßnahmen der Handlungsfelder .....	53
6.1.1	„Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken“ .....	53
6.1.2	Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“ .....	54
6.1.3	Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“.....	56
6.1.4	Handlungsfeld „Dialog fördern“ .....	56
6.2	Schlussfolgerungen zu übergreifenden Handlungsansätzen der Initiative .....	57
6.2.1	Öffentlichkeitsarbeit und Vorbilder .....	57
6.2.2	Qualifizierung als Handlungsansatz:.....	57
6.2.3	Vernetzung als Handlungsansatz .....	57
6.2.4	Strukturelle Einflussnahme .....	58
6.3	Handlungsfeldübergreifende Anregungen zur Weiterentwicklung der Initiative.....	59
6.3.1	Erleben und Erfahrungen mit Homophobie und Diskriminierung.....	59
6.3.2	Die Wirkung von Ansprechpersonen am Beispiel der Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei .....	63
6.3.3	Intergeschlechtlichkeit, Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans* .....	63
6.3.4	Wirkungspotentiale des multizentrischen Mehrebenen-Ansatzes der Initiative.....	66



# 1 Einleitung

Weit über die Stadt- und Landesgrenzen hinaus gilt Berlin als tolerante und offene Stadt für lesbisch-schwules und inzwischen gleichfalls transgeschlechtliches Leben. Dennoch sind Diskriminierungen und Ressentiments in Bezug auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt auch in Berlin keine Seltenheit. Dies zeigt sich zum Beispiel an gewalttätigen Übergriffen, aber auch an weniger offensichtlichen und eher alltäglichen Diskriminierungsformen wie beispielsweise Unsichtbarkeit im Arbeitsleben, in der Schule, in sozialen Einrichtungen oder auf verwaltungstechnischen Vorgaben von lesbischen, schwulen und transgeschlechtlichen Menschen; homophoben sprachlichen Äußerungen wie zum Beispiel die Betitelung von Negativem mit „das ist schwul“ oder „schwuler Pass“ beim Fußball und vielem mehr.

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken und sich aktiv gegen Homophobie und für die Akzeptanz vielfältiger Lebensentwürfe einzusetzen, hat der Senat von Berlin die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (kurz: Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt) gestartet, die im April 2009 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossen wurde<sup>2</sup>. Ziel der dieser Initiative, deren Umsetzung 2010 begann<sup>3</sup> ist es, einen *umfassenden Prozess der Auseinandersetzung mit Homophobie in der Gesellschaft zu initiieren und einen positiven Wandel hin zu Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor sexueller Vielfalt zu bewirken*.

Die Federführung der Koordination der Umsetzung liegt bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen<sup>4</sup>, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle). Ihre Aufgabe besteht darin, die Aktivitäten und Maßnahmen zu koordinieren, konzeptionell weiter zu denken sowie Empfehlungen und perspektivische Handlungsstrategien zu entwickeln.

Der vorliegende Bericht der Gesamtevaluation beinhaltet einen einleitenden Überblick über den Ansatz der Evaluation und die untersuchten Handlungsfelder (Kapitel 1). Fragestellungen, Methoden und zentrale Ergebnisse werden in den Kapiteln 2 bis 5 dargestellt. Im Anschluss daran werden übergreifende Themen diskutiert und mögliche Handlungsansätze zur Weiterentwicklung der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt aufgezeigt (Kapitel 6).

## 1.1 Zweck, Auftrag und Ansatz der Evaluation

*Zweck der Gesamtevaluation* ist es, die im Rahmen der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt durchgeführten Maßnahmen zu untersuchen, um auf Grundlage der Ergebnisse dieser Expertise bestehende zielgruppenspezifische Strategien und Methoden zu analysieren und ggf. notwendige und sinnvolle Änderungen in ihrer Ausrichtung vornehmen zu können (Fortführung und Weiterentwicklung der Initiative). Entsprechend beinhaltet die Ausschreibung der Gesamtevaluation, die Struktur zur Zielerreichung, den Prozess zur Optimierung und die Resultate des Maßnahmenpakets zu untersuchen. Es soll quantitativ und qualitativ aufgezeigt werden, welche Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nach zwei Jahren erreicht wurden, wie die Maßnahmen angenommen und welche Barrieren abgebaut

---

<sup>2</sup> vergleiche Drucksache 16/2291

<sup>3</sup> Berichts- und Untersuchungszeitraum der Gesamtevaluation sind von Frühjahr 2010 bis Ende 2011.

<sup>4</sup> ehemals Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales



werden müssen.

Das centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung (ces) e.v., Berlin sowie die e-fect dialog evaluation consulting (e-fect) eG, Berlin/Trier (als Unterauftragnehmer von ces) wurden im Juni 2010 von der Landesantidiskriminierungsstelle, mit der Gesamtevaluation ausgewählter Handlungsfelder beauftragt. *Auftrag* der Gesamtevaluation ist es, die Resultate (Zielerreichung) und Nachhaltigkeit des Maßnahmenpakets aus Sicht der Zielgruppen zu bewerten und Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzuzeigen.

Das Maßnahmenpaket als Gegenstand der Evaluation ist hinsichtlich Themen, Handlungsfeldern, Akteurinnen und Akteuren sowie Maßnahmenarten sehr komplex. Dies erfordert in Abstimmung mit den Auftraggebenden, Schwerpunkte zu setzen und einen methodischen Zugang zu wählen, der berücksichtigt, mit welchen Handlungsstrategien (Ziel-Maßnahmen-Bezug bzw. Handlungslogiken) die Akteurinnen und Akteure arbeiten. Für die Zielerreichung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung ist es wichtig, bei der Zielgruppe nicht nur quantitativ Einstellungen zu erfragen, sondern qualitativ zu zeigen, wie diese Einstellungen im Alltagsleben, im Umgang mit Anderen handlungspraktisch zum Tragen kommen. Bei der Analyse der Handlungspraxen können Themen, Barrieren und Potentiale sichtbar werden, die den Handelnden möglicherweise gar nicht bewusst sind, sich aber in ihrer Praxis zeigen.

Um dieser Komplexität des Gegenstandes und dem Zweck der Gesamtevaluation zu entsprechen, wurde folgender responsiver Ansatz für die Evaluation realisiert:

1. Kombination von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden
2. Partizipation der Umsetzenden bei Zielklärung, Kriterienentwicklung, Explikation der Programmtheorie bzw. Handlungsstrategien, Erhebungsumsetzung und Ergebnisbewertung
3. Perspektivenvielfalt und Allparteilichkeit

## 1.2 Überblick zu den Handlungsfeldern der Initiative und Schwerpunkte der Evaluation

Kennzeichen des Maßnahmenpakets ist, dass:

1. die Aktivitäten sehr breit und an mehreren Themenfeldern gleichzeitig ansetzen;
2. neben den Senatsverwaltungen zahlreiche andere Akteurinnen und Akteure beteiligt sind;
3. die Maßnahmenarten in den einzelnen Handlungsfeldern breit variieren (zum Beispiel Informationsveranstaltungen, Kampagnen, Netzwerktreffen, Fortbildungen, Vereinbarungen und Verordnungen, Fachgespräche, wissenschaftliche Untersuchungen<sup>5</sup>).

Aufgrund der Zeit, Ressourcen und Vielfalt der Aktivitäten fokussierte die Gesamtevaluation auf eine exemplarische Auswahl der Maßnahmen im Hinblick auf zentrale Handlungsstrategien und Maßnahmenarten. Von den sechs Handlungsfeldern hat die Gesamtevaluation Aktivitäten und Maßnahmen in vier Handlungsfeldern untersucht:

---

<sup>5</sup> Für einen vollständigen Überblick vergleiche Zwischen- und Fortschrittsbericht der Landesantidiskriminierungsstelle.

1. Bildung und Aufklärung stärken,
2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen,
3. Wandel in der Verwaltung vorantreiben,
4. Dialog fördern.

Insgesamt wurden im qualitativen Bereich 11 Gruppendiskussionen, 14 Interviews und 17 teilnehmende Beobachtungen durchgeführt sowie ein themenzentriertes Fachgespräch moderiert. Für die quantitativen Untersuchungen wurden insgesamt 190 Fragen für über 15 standardisierte Befragungen konzipiert und insgesamt über 1.150 Personen befragt.

### ***1.2.1 Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken***

Die Abgeordnetenhausbeschlüsse aus dem Maßnahmenpaket für dieses Handlungsfeld beinhalten Qualifikationen für Schlüsselpersonen aus den Bereichen Schule und Kinder- und Jugendhilfe (sowie die Evaluation des Qualifikationsansatzes), eine wissenschaftliche Untersuchung der AV27 (Sexualerziehung), die Aufarbeitung von Materialien für den Bildungsbereich, die Entwicklung von Leitbildern und Standards sowie die Untersuchung der Geschichtsdokumentation und -bildung und der Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-, Pflege- und Wohneinrichtungen.

Von diesen Maßnahmen untersuchte die Gesamtevaluation, inwieweit die Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und der deutschen Nachkriegszeit in Ausstellungen, Dokumentationen im Stadtbild und der historisch-politischen Bildung sichtbar sind und welche Aufarbeitung weiterhin notwendig ist (vergleiche Kapitel 2.1; AH6). Im Seniorenbereich wurde Leitungspersonal von ambulanten und stationären Senioren-, Pflege- und -betreuungseinrichtungen zur Relevanz des Themas sexueller Vielfalt und die Bekanntheit der Berliner Seniorenleitlinien untersucht (vergleiche Kapitel 2.2; AH 7).

### ***1.2.2 Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen***

In diesem Handlungsfeld lag der Ansatz auf verschiedenen Ebenen: Die Berlin-Kampagne „Berlin liebt. Respekt macht’s möglich!“ sollte ein Zeichen für die Akzeptanz sexueller Vielfalt setzen. Weiter wurden sechs Projekte aus der Zivilgesellschaft<sup>6</sup> gefördert, die über Fortbildungsangebote, Veranstaltungen, Informationsmaterial, sozialräumliche Vernetzung etc. Zielgruppen aus der Arbeitswelt, der LSBTI<sup>7</sup> Community, Sportvereinen und Menschen aus der russischsprachigen Community sensibilisierten und qualifizierten. Für den Opferschutz wurden Therapeutinnen und Therapeuten fortgebildet und vernetzt. Zur Frage, ob LSBTI-Jugendliche in Krisensituationen spezifische Kriseneinrichtungen benötigen, wurden verschiedene Fachgespräche geführt.

Die Gesamtevaluation untersuchte in diesem Feld die Wirkung der Akzeptanzkampagne und die Zielerreichung der Fortbildungsangebote der geförderten Projekte. Sie begleitete beobachtend die sozialräumliche Vernetzung von unter anderem Gewerbetreibenden und Vereinen der lesbisch-schwulen-transgeschlechtlichen Community.

<sup>6</sup> Es wurden fünf Projekte aus der lesbisch, schwulen, trans- und (inter)geschlechtlichen Community und ein Projekt aus der russischsprachigen Community gefördert.

<sup>7</sup> Im Folgenden wird LSBTI als Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans- und intergeschlechtlich verwendet.

Im Zusammenhang mit Opferschutz und Opferberatung wurden die Wirkung der Änderung der Strafprozessordnung, die Beratung der Opfer durch die Polizei und der Nutzen der Fortbildung für Therapeutinnen und Therapeuten in den Blick genommen. Außerdem wurde analysiert, inwieweit LSBTI-Jugendliche und junge Erwachsene eine spezifische Krisenbetreuung benötigen.

### ***1.2.3 Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben***

Für eine bessere Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Verwaltung wurden Führungskräften und Mitarbeitenden der Berliner Senatsverwaltungen und nachgeordneten Behörden, unterschiedliche Formate von Schulungen angeboten und durchgeführt. Diese setzten sowohl auf der persönlich-fachlichen Ebene als auch auf struktureller Ebene an, um eine „Diversity-Kultur“ in der Verwaltung weiter auszubauen.

Die Evaluation untersuchte hier förderliche und hinderliche Bedingungen für die Teilnahme an Fortbildungsangeboten und deren Wirksamkeit im Hinblick auf Sensibilisierung und Wissenserweiterung der Teilnehmenden.

### ***1.2.4 Handlungsfeld Dialog fördern***

„Durch die Vernetzung von wichtigen Akteuren soll der gesellschaftliche Konsens für Respekt und Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen gestärkt werden“ (Zwischenbericht der Landesantidiskriminierungsstelle). Für dieses Ziel wurde das Bündnis gegen Homophobie weiter entwickelt, die Internetplattform [www.stopp-homophobie.de](http://www.stopp-homophobie.de) online gestellt und der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ eingerichtet.

Die Evaluation begleitete die sechs Treffen des Runden Tisches und den Diskussionsprozess zwischen den teilnehmenden Organisationen unterschiedlicher Zielstellungen und Zielgruppen (wie zum Beispiel Religionsgemeinschaften, LSBTI-Organisationen, Migrantenselbstorganisationen, Jugendverbände, öffentliche Verwaltung, Polizei und andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure).

### 1.3 Sprache im Bericht und Sichtbarkeit von transidenten Menschen

In diesem Text wird eine gendersensible Sprache verwendet. Aus den gewählten Formulierungen geht hervor, wer bei der Ansprache von Personen oder Personengruppen gemeint ist. Dabei wird für die sprachliche Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt mit folgender Priorität verfahren:

- 1) Es werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen genutzt (zum Beispiel Teilnehmende).
- 2) Es werden beide grammatikalischen Geschlechter genannt (zum Beispiel Teilnehmerinnen und Teilnehmer), dabei sind immer transidente Menschen mit gemeint. Der "-"-Unterstrich (zum Beispiel Teilnehmer\_innen) als Zeichen für transidente Menschen sowie Trans\* wird wegen Berichtstandards der Auftraggeberin nicht verwendet.
- 3) Bei zusammengesetzten Wörtern / zur Vereinfachung des Satzaufbaus / bei Platzmangel (in Fragebögen, Tabellen ...) wird das generische Maskulinum genutzt (zum Beispiel Teilnehmerzahlen).
- 4) Es wird auch dann von LSBTI-Menschen gesprochen, wenn trans- und intergeschlechtliche Menschen weniger oder nicht explizit thematisiert wurden (siehe dazu auch: Kapitel 6.2.2).

## 2 Ergebnisse: Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“

### 2.1 AH Beschluss-Nr. 6: Geschichtsdokumentation

#### *2.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

##### ▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Einschätzung des Ist-Zustandes der Dokumentation von LSBTI in Ausstellungen zum Nationalsozialismus und zur Geschichte des 20. Jahrhunderts aufzeigen und den Umgang mit der Thematik im Diskurs historisch-politischer Bildung beleuchten.

##### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwiefern ist die Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im NS und der Nachkriegszeit im Berliner Stadtbild, in Berliner Ausstellungen, in den Berliner (und Brandenburger) Gedenkstätten und auf dem Internetportal ([www.orte-der-erinnerung.de](http://www.orte-der-erinnerung.de)) erkennbar?
2. Wie schätzen Expertinnen und Experten die Repräsentation im Stadtbild, in Ausstellungen, den Gedenkstätten, auf dem Internetportal und in der historisch-politischen Bildung ein?

Gegenstand sind damit Inhalte und Darstellung der Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und der Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und in der Nachkriegszeit im Stadtbild, in Ausstellungen, Gedenkortern, auf Internetportalen und der historisch-politischen Bildung aus der Sicht von Expertinnen und Experten .

##### ▪ *Methode*

Im Juni 2011 wurde ein Interview mit einer Ansprechperson in der Senatskanzlei, Abteilung kulturelle Angelegenheiten, und im Dezember 2011 ein Fachgespräch mit Historikerinnen und Historikern, Fachleuten aus der Gedenkstättenarbeit und der politischen Bildung sowie Personen aus der LSBTI-Community geführt. Die Inhalte des neuen Internet-Portals ([www.orte-der-erinnerung.de](http://www.orte-der-erinnerung.de)) wurden analysiert.

#### *2.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse*

In Berlin sind die Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und der Nachkriegszeit in einigen Ausstellungen, Denkmälern, Stolpersteinen und einer Straßenbenennung sichtbar. Inwieweit dies von der Bevölkerung wahrgenommen wird, kann durch das Evaluationsdesign nicht beantwortet werden.

Auf dem Internetportal „Orte der Erinnerung“ wird bezüglich Homosexualität auf das Schwule Museum, das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen, die Dokumentationsstelle Brandenburg sowie auf die Gedenkstätte und das Museum Sachsenhausen verwiesen. Auf der Webseite zum „Lernen aus der Geschichte“ sind drei Einträge zur Thematik zu finden. Bisher gibt es keine zentrale Webseite, auf der auch aufgearbeitetes, spezifisches Material zur historisch-politischen Bildung zu finden ist.

Von Seiten der Senatskanzlei, Kulturelle Angelegenheiten, wurde zunächst angenommen, dass in der historisch-politischen Bildung und in der Gedenkstättenarbeit ohnehin alle Opfergruppen berücksichtigt werden. Im Fachgespräch mit Historikerinnen und Historikern, Kulturschaffenden und Personen aus dem Bildungsbereich zeigte sich in einer Bestandsaufnahme und in Wünschen für die Zukunft, dass es über den aktuellen Stand hinaus noch weiteren Bedarf gibt, das Thema historisch, didaktisch und öffentlich zu bearbeiten. Nach wie vor gibt es weder ausreichende wissenschaftliche Forschungen zu der Thematik, noch gut aufbereitetes didaktisches Material. Wissenschaftlich aufgearbeitetes Material zur Thematik ist bisher hauptsächlich durch die Arbeit von Einzelpersonen und zivilgesellschaftlichen Organisationen entstanden und ist daher nicht immer öffentlich zugänglich.

Im Fachgespräch war zu erkennen, dass eine verstärkte Zusammenarbeit von Institutionen, auch medial, von Vorteil wäre. Erste Ideen dazu wurden bezüglich eines „queer-history-month“ ausgetauscht, der 2013 stattfinden soll. Im Rahmen des Jahresthemas „2013 – zerstörte Vielfalt“ anlässlich der Jahrestage „80 Jahre Machtübertragung an die Nationalsozialisten“ sowie „75 Jahre Novemberpogrome“ soll auch die Verfolgung von Berlinern wegen der sexuellen Orientierung thematisiert werden.

### ***2.1.3 Fazit***

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt hat durch das Fachgespräch eine Kommunikation und Vernetzung in der Stadt zur Thematik angestoßen. Um Orte und Einrichtungen, die die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Stadtbild sichtbar machen, zu unterstützen, bedarf es zukünftig mehr Austausch mit den Institutionen, einer koordinierenden Funktion und finanzieller Förderung von Forschung, pädagogisch geeignetem Material und Räumen.

## 2.2 AH Beschluss-Nr. 7: Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-Einrichtungen

### 2.2.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

#### ▪ Zweck

Die Evaluation soll den Stand der allgemeinen Sensibilisierung für die Bedürfnisse von LSBTI- Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie bei der Seniorenarbeit untersuchen.

#### ▪ Fragestellung und Gegenstand:

1. Inwieweit sind die Berliner Seniorenleitlinien (bezogen auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Alter) bekannt?
2. Wie werden diese genutzt und in welcher Art und Weise werden die dort genannten Ziele und Handlungsfelder umgesetzt?
3. Welche förderlichen und hinderlichen Bedingungen gibt es in Bezug auf die Umsetzung der Seniorenleitlinien?

Die Kenntnis der Berliner Seniorenleitlinien, des Diversity-Ansatzes, die Umsetzung spezifischer Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und Senioren, die Bedingungen ihrer Umsetzung sowie das Vorhandensein von Angeboten und Ansprechpersonen in ambulanten Maßnahmen und stationären Senioreneinrichtungen werden untersucht. Außerdem werden Bekanntheit und Nutzen der Berliner Seniorenleitlinien beim Landesseniorenbeirat und einem Berliner Bezirksamt exemplarisch erhoben. Erhebungszeitraum: August bis Dezember 2011.

#### ▪ Methode

a) *quantitativ*<sup>8</sup>: An der postalischen, anonymisierten Fragebogenbefragung beteiligten sich in großer Mehrheit erfahrene (Pflege-)Leitungspersonen aus 59 Einrichtungen (31 stationäre, 28 ambulante). Für eine aussagekräftige Stichprobe sprechen die repräsentativ geschichtete Zufallsauswahl, gute Rücklaufquoten (28%/43%) und der Anteil der Stichprobe an der Grundgesamtheit (20%/18%).

b) *qualitativ*<sup>9</sup>: Zwei Akteurinnen des Berliner Seniorenbeirats und eine Mitarbeitende in einem Berliner Bezirksamt im Bereich/Senioren/Kultur wurden interviewt. Außerdem wurde eine Gruppendiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern eines freien Trägers aus der LSBTI Community durchgeführt, die u.a. Qualifizierungsangebote für Senioreneinrichtungen anbietet. Ausgewertet wurde inhaltsanalytisch mit der

---

<sup>8</sup> Fragestellung der Fragebogenbefragung einer nach Art der Einrichtung (ambulant/stationär) und Regierungsbezirken geschichteten Zufallsauswahl von 176 Senioren-Einrichtungen aus einer Grundgesamtheit von 940: Inwieweit wird die sexuelle Orientierung in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren als bedeutsam wahrgenommen? Werden bereits Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und Senioren umgesetzt oder sind in Planung? Inwieweit finden die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik, der Diversity-Ansatz oder die kultursensible Pflege Anwendung in der Betreuung?

<sup>9</sup> Fragestellung der Interviews: Welche Bedeutung haben die Seniorenleitlinien? Wie werden diese im Hinblick auf das eigene Arbeitsfeld genutzt und umgesetzt? Welche förderlichen/ hinderlichen Bedingungen gibt es für die Umsetzung der Leitlinien? Welche Ideen zur Weiterentwicklung und zum perspektivischen Umgang gibt es?

Methode der dokumentarischen Interpretation.

### 2.2.2 Ergebnisse: Befragung ambulanter Dienste / stationärer Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren

- Inwieweit ist die sexuelle Orientierung von Seniorinnen und Senioren in der Arbeit bedeutsam?

Sexualität ist in fast allen befragten Einrichtungen mindestens ein Mal im Jahr im Alltag präsent (ambulant 97%, stationär 88%), monatlich oder häufiger in einem Fünftel der stationären und einem Drittel der ambulanten Einrichtungen. Bei den ambulanten Angeboten ist der Anteil an Diensten, die Menschen betreuen, die sich als homosexuell (siehe oben: Abfrage der sexuellen Orientierung) zu erkennen geben, doppelt so hoch wie bei stationären Einrichtungen (ambulant 50%, stationär 26%; vergleiche Abbildung 2.1). Im Mittel sind dies bei ambulanten Diensten zwei, bei stationären Einrichtungen ein bis zwei homosexuelle Seniorinnen und Senioren.

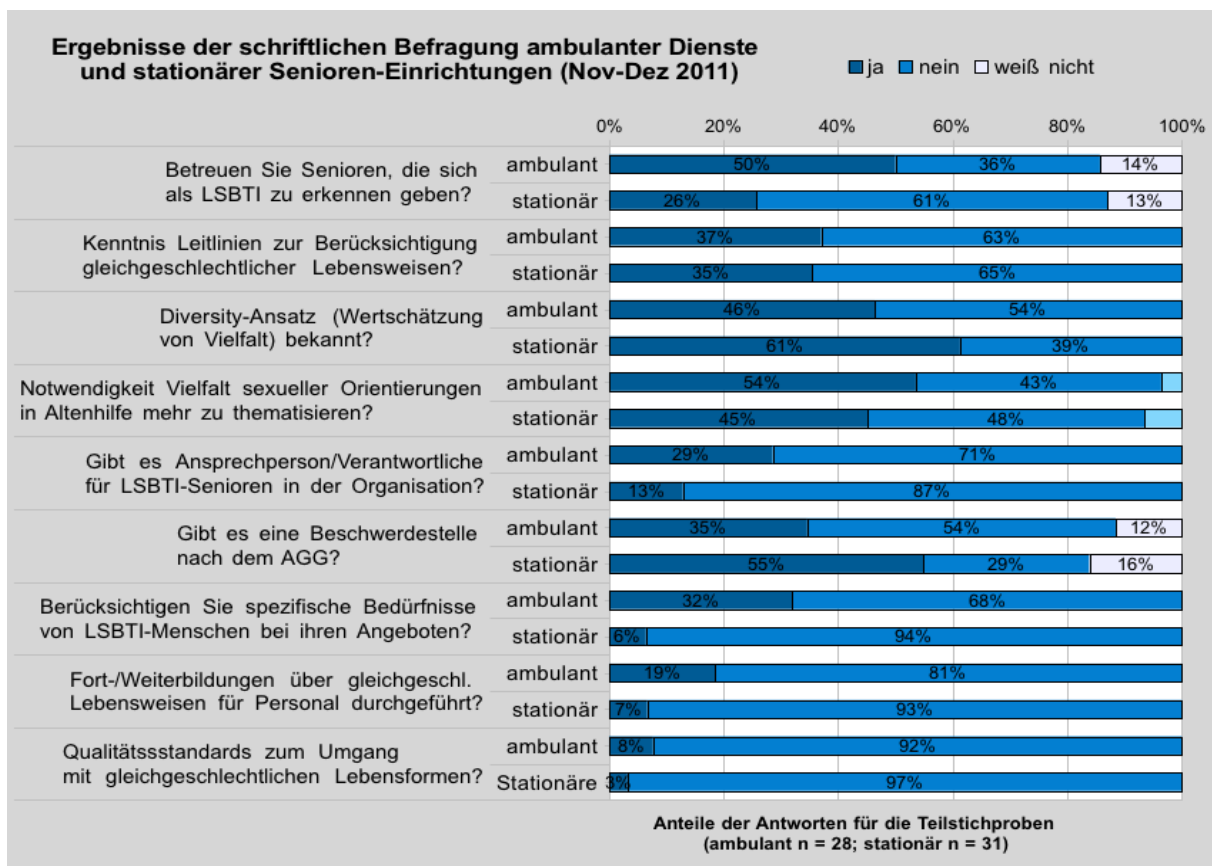


Abbildung 2.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Leitungspersonal in Berliner Senioren-Einrichtungen



- *Werden bereits spezifische Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und -Senioren umgesetzt oder sind in Planung?*

Qualitätsstandards zum Umgang mit sexueller Vielfalt gibt es sehr selten. Bis zu einem Drittel der ambulanten Einrichtungen bieten Maßnahmen an (Ansprechperson, spezifische Angebote, Fortbildungen für Personal), die Bedürfnisse von LSBTI-Menschen berücksichtigen bzw. dafür sensibilisieren (siehe Abbildung 2.1). Ein Viertel der stationären Einrichtungen geben an, die Auseinandersetzung mit dem Thema „Homo- und Bisexualität sowie Transgeschlechtlichkeit“ seien Gegenstand der Ausbildung von Pflegekräften und 10% stellen Informationsmaterial zur Verfügung.

Besondere Angebote planen nur sehr wenige Einrichtungen und Dienste. Im Kontrast dazu sieht die Hälfte der Befragten die Notwendigkeit, spezifische Bedürfnisse aufgrund der sexuellen Orientierung in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren mehr zu thematisieren.

- *Inwieweit finden die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik, der Diversity-Ansatz oder die kultursensible Pflege Anwendung in der Betreuung?*

Die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik und der Diversity-Ansatz sind in stationären Einrichtungen bekannter als in den ambulanten Diensten (58% zu 32% bzw. 61% zu 46%). In beiden Einrichtungsarten sind einem Drittel bzw. der Hälfte der Führungskräfte die Empfehlungen zur Berücksichtigung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen bzw. der Ansatz kultursensibler Pflege bekannt.

### ***2.2.3 Ergebnisse: Zusammenarbeit mit Senioreneinrichtungen aus Sicht eines freien Trägers aus der LSBTI Community***

Aus Sicht des befragten Trägers aus der LSBTI Community ist es schwierig, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für sexuelle Vielfalt im Alter zu interessieren. Ihrer Erfahrung nach besteht kaum Sensibilität für das Thema sexuelle Vielfalt im Alter, bzw. wird dies, wenn, dann als „Problem“ wahrgenommen. Ein „allmähliches Umdenken“ scheint im Ausbildungsbereich zu erfolgen, denn in den letzten Jahren haben vermehrt Pflegeschulklassen Fortbildungsangebote der Träger wahrgenommen.

### ***2.2.4 Ergebnisse: Die Sicht der Akteurinnen und Akteure aus dem Landesseniorenbeirat und eines Berliner Bezirksamts im Bereich Senioren / Kultur***

- *Welche Bedeutung haben die Seniorenleitlinien? Wie werden diese im Hinblick auf das eigene Arbeitsfeld genutzt und umgesetzt?*

Für die Befragten des Landesseniorenbeirats Berlin (LSBB) und die Mitarbeitende des Bezirksamts sind die Berliner Leitlinien zur Seniorenpolitik selbstverständliches „Arbeitsmaterial“. Im LSBB sind sie Grundlage für das politische Handeln. Im Bezirksamt geben sie den Rahmen für die Arbeit bezogen auf LSBTI-Seniorinnen und Senioren vor und sind damit „immer im Gespräch, in irgendeiner Form“.

Von ihrer inhaltlichen Aussage her, stoßen die Leitlinien auf große Akzeptanz. Aus Sicht der Interviewten hat alles „Hand und Fuß“ und basiert auf den Erfahrungen der langjährigen Arbeit mit den Zielgruppen

(Bezirksamt)<sup>10</sup>.

▪ *Die Leitlinien als (politisches) Handlungs- und Legitimationsinstrument*

Für den LSBB sind die Seniorenleitlinien *Handlungsinstrument*. Zum einen geben sie dem LSBB die *Orientierung*, sich Themen anzunehmen und diese politisch zu verfolgen. Zum zweiten sind sie *Legitimationsinstrument*, um politische Beschlüsse „einzufordern“ und „anzumahnen“. Außerdem sind die Leitlinien, neben anderen „einschlägigen“ Materialien, aus Sicht der Befragten des LSBB „*Informationshilfen*“. Sie werden gezielt zu Rate gezogen, wenn Themen Aktualität bekommen.

In der bezirklichen Arbeit geben die Leitlinien Richtlinien und Handlungsfelder vor, an denen die Arbeitsplanung orientiert wird. Sie dienen der ‚*Gestaltungsorientierung*‘ und sind Grundlage für die Legitimation der politischen Arbeit, beispielsweise für die Einforderung und Bereitstellung finanzieller Mittel.

Gleichzeitig haben die Leitlinien eine ‚*Erinnerungsfunktion*‘, denn durch die Benennung von Themenfeldern bleiben diese ‚im Blick‘ und geben Anstoß für Nachfragen, beispielsweise seitens politischer Gremien. Weiterhin nehmen die Berliner Seniorenleitlinien mit der Thematisierung von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen im Alter auch eine ‚*Vorreiterrolle*‘ ein, denn „bis heute“ ist in „meinungsbildenden Strukturen“, wie zum Beispiel dem ‚*Altenbericht der Bundesregierung*‘, sexuelle Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren kein Thema (LSBB).

▪ *Hinderliche Bedingungen für die Umsetzung der Leitlinien*

*Die Leitlinien finden zu wenig Beachtung*: Senatsverwaltungen, die nicht explizit mit dem Thema Seniorinnen und Senioren zu tun haben, berücksichtigen die Leitlinien zu wenig. In vielen Berliner Bezirksverwaltungen ist sexuelle Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren kein Thema. Es gibt zudem „drückende Probleme des Alltags“, wie beispielsweise Armut und Pflege, die das Thema gleichgeschlechtliche Lebensweisen an den Rand drängen bzw. in diesen und anderen übergreifenden Themen nicht berücksichtigen.

*Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit sind Tabuthemen bei Seniorinnen und Senioren*. Das hat zur Folge, dass das Thema bei heterosexuellen Seniorinnen und Senioren, aber auch bei politischen Akteuren kaum wahrgenommen wird. Aufgrund der Tabuisierung gibt es eine große Hemmschwelle bei LSBTI- Seniorinnen und Senioren sich öffentlich (bzw. auch generell) zu outen und sich beispielsweise explizit für die Interessen von LSBTI- Seniorinnen und Senioren politisch einzusetzen. Die Konsequenz ist ein Mangel an Protagonistinnen und Protagonisten (zum Beispiel im LSBB und in den bezirklichen Seniorenvertretungen).

▪ *Förderliche Bedingungen für die Umsetzung der Leitlinien*

1. Das Engagement des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und der Landesantidiskriminierungsstelle werden betont und die Zusammenarbeit als positiv bewertet.
2. Es gibt einige wenige Engagierte, beispielsweise in den Bezirksverwaltungen oder in politischen Gremien, die strukturelle Voraussetzungen schaffen, wie Zielvereinbarungen und Rahmenpläne.
3. Das Netzwerk BALSAM ist ein gutes Gremium, um sich bezirks- und organisationsübergreifend

---

<sup>10</sup> Das befragte Bezirksamt stellt bereits seit den 90-er Jahren Kapazitäten für die Arbeit mit LSBTI-Seniorinnen und -Senioren bereit. Die Akteurinnen und Akteure im Bezirk haben an den Seniorenleitlinien mitgearbeitet und die Erfahrungen ihrer Arbeit sind dort eingeflossen.

auszutauschen und um fachliche und Lobby-Arbeit, zum Beispiel in Form von Fachtagungen, Runden Tischen etc., durchzuführen.

▪ *Welche Ideen gibt es zur Weiterentwicklung und zum perspektivischen Umgang mit den Leitlinien?*

1. Die Leitlinien sollten aktualisiert und besser handhabbar gemacht werden.
2. Zur konkreten Umsetzung dessen, was in den Leitlinien in Bezug auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen genannt und gefordert wird, sehen die Interviewpartnerinnen auch die Senatsverwaltungen in größerer Verantwortung.
3. Theoretisch sind die Leitlinien eine gute Ausgangsbasis um Standards, beispielsweise in der Ausbildung im Bereich Pflegewissenschaft zu etablieren.
4. Die Leitlinien sind aus Sicht des LSBB ein gutes Handlungsinstrument, um auch auf Bundesebene Themen zu fördern, wie zum Beispiel die Berücksichtigung von sexueller Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren.
5. Die Bezirksverwaltungen sollten mehr in die Verantwortung genommen werden, die Leitlinien bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen (zum Beispiel in Zielvereinbarungen und Rahmenplänen).
6. Verstärkte Zusammenarbeit der Landesantidiskriminierungsstelle, dem Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen sowie Senatsverwaltungen mit dem LSBB, um gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Alter ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Nach Meinung der Interviewpartnerinnen sollten die Weiterentwicklung und der Einsatz für eine bessere Wahrnehmung und Umsetzung der Leitlinien auf einem „breiten“ Diskussionsprozess basieren, in den sowohl die Senatsverwaltungen, die Landesantidiskriminierungsstelle und der Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen als auch Verbände und Interessenvertretungen von Seniorinnen und Senioren sowie LSBTI-Organisationen einbezogen werden, um alle Interessen und Perspektiven einzufangen.

### ***2.2.5 Fazit***

Die Relevanz auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren einzugehen, wird von der Hälfte der per Fragebogen Befragten als notwendig angesehen und ist in ambulanten Diensten offensichtlicher (betreuen häufiger und mehr LSBTI-Menschen). Es bleibt offen, inwieweit diese Unterschiede durch Selbstselektion (zum Beispiel LSBTI-Menschen lassen sich eher ambulant betreuen / pflegen) sowie durch eine andere Sichtbarkeit des Themas Sexualität in Einrichtungen bzw. ambulanten Diensten entstehen. Darüber gibt es bislang keine genaue Kenntnis.

Die Seniorenleitlinien sind in einem bis zwei Drittel der Einrichtungen und Dienste bekannt, so dass hieran und noch häufiger an den Diversity-Ansatz angeknüpft werden kann. Zu konkreten Angeboten und Qualitätsstandards zur Berücksichtigung sexueller Vielfalt besteht noch Informationspotential.

In den Interviews und der Gruppendiskussion werden die Seniorenleitlinien als gutes Arbeitsmaterial eingeschätzt, das aber in allen Bereichen (Senioren- und Pflegeeinrichtungen, Bezirksverwaltungen, Senatsverwaltungen, Seniorengremien etc.) noch zu wenig beachtet wird.

Insgesamt wird die Arbeit zur Akzeptanz sexueller Vielfalt im Seniorenbereich von den Befragten des LSBB und des Bezirksamts als schwierig aufgrund der starken Tabuisierung des Themas (aber auch von Sexualität im Alter insgesamt) eingeschätzt. Die Tabuisierung wird als ein Grund gesehen, weshalb es an LSBTI-Akteurinnen und Akteuren sowohl in den bezirklichen Seniorenvertretungen als auch im LSBB fehlt. Perspektivisch sollten Bezirksverwaltungen, Senatsverwaltungen (nicht nur die, die explizit im Seniorenbereich arbeiten) und Auszubildende im Bereich Altenpflege sowie Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen stärker in die Verantwortung genommen werden, ihre Arbeit an den Seniorenleitlinien zu orientieren.

### 3 Ergebnisse: Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“

#### 3.1 AH Beschluss-Nr. 8: Öffentlichkeitsarbeit durch Berlin-Kampagne

##### *3.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

###### ▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Wirkung der Akzeptanzkampagne "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" (Kampagne) auf die breite Öffentlichkeit untersuchen.

###### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit werden die Kampagne und ihre zentralen Botschaften wahrgenommen?
2. Wie werden die Kampagne und ihre zentralen Botschaften bewertet?
3. Inwieweit erreicht die Kampagne ihre Ziele bei der Zielgruppe "breite Öffentlichkeit"?

*Gegenstand* sind insbesondere die Wahrnehmung und Bewertungen der Kampagne und inwieweit sie ihr Ziel, die Förderung von Akzeptanz und Respekt für sexuelle Vielfalt bei der Zielgruppe "breite Öffentlichkeit" erreicht.

Konkret soll die Kampagne ein positives Zeichen für die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen setzen und den Respekt gegenüber LSBTI-Menschen befördern. Zudem sollen die Einstellungen und Verhaltensweisen hin zu einem positiven Umgang und Akzeptanz von sexueller Vielfalt (Akzeptanz) verändert, Informationen zu LSBTI Lebensweisen und die Sichtbarmachung von LSBTI in Berlin (Aufklärung) erreicht werden. Die kommunikative Zielsetzung ist primär eine Akzeptanzkampagne mit Aufklärungsmodulen. Die Kampagne war 2011 in drei Phasen gegliedert: Sensibilisierungsphase März bis April, Hauptphase Mai bis Juni und Konsolidierungsphase September bis Dezember. Die Maßnahmen der Kampagne umfassten Plakat- und Postkartenaktionen, diverse Werbemittel, Spots in Radio und im Berliner Fenster sowie eine Website, ein Schüler-Wettbewerb, eine Fotobox und Kampagnenteams auf Veranstaltungen.

###### ▪ *Methode*

Es wurden zwei telefonische Vorher-Nachher-(CATI-)Befragungen von 350 Personen einer Zufallsstichprobe der Berliner Bevölkerung (ab 16 J.) durch TNS-Emnid zu zwei Zeitpunkten (t1: 22.02. bis 01.03.11; t2: 22.06. bis 29.06.11) umgesetzt. Die vor (t1) und nach (t2) der Hauptphase der Kampagne befragten Teilstichproben wurden zur Sicherung der Repräsentativität hinsichtlich Alter und Bildung (lt. Statistisches Jahrbuch 2010, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg) für Berlin gewichtet. Die resultierende gewichtete Stichprobe ist hinsichtlich Alter (ab 18 Jahren) und Bildung (mit Abschluss) für Berlin repräsentativ und umfasst 340 (t1) und 337 (t2) Personen. Diese Stichprobengröße ermöglicht, methodisch die von der Kampagne angestrebten großen Effekte zu untersuchen, mittlere und kleine Effekte hingegen nicht.

### ***3.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse***

#### **▪ *Inwieweit wird die Kampagne bzw. ihre zentralen Botschaften wahrgenommen?***

Nach der Hauptphase der Kampagne Ende Juni 2011 haben 12,5% der Befragten von dieser gehört oder gelesen (davon 85% die Plakate, 51% Berliner Fenster und 26% Werbematerial). Dies sind nicht bedeutsam mehr Personen als vorher angeben, von der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt gehört oder gelesen zu haben (11%). Die Kampagne wird eher von Personen mit direktem Kontakt zu LSBTI-Menschen wahrgenommen (16,6% zu 5,8% Wahrnehmung; Alpha-Signifikanzniveau <5%). Für Bildung, Alter und Religiosität lassen sich zur Wahrnehmung keine signifikanten Zusammenhänge in der Stichprobe finden.

#### **▪ *Wie werden die Kampagne bzw. ihre zentralen Botschaften bewertet?***

Dem Kampagnenslogan "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" wird überwiegend zugestimmt, auch von denen ohne Kenntnis der Kampagne. Für Personen, die die Kampagne wahrgenommen haben, trägt die Kampagne zu einem offeneren Umgang mit sexueller Vielfalt bei. Knapp die Hälfte dieser Personen regt die Kampagne zum Nachdenken über das Thema an, ein Drittel spricht mit Freundinnen und Freunden über das Thema und führt im Umfeld der allermeisten dieser Befragten nicht zu negativen Äußerungen über Lesben, Schwule, Bisexuelle oder/und transgeschlechtliche Menschen.

#### **▪ *Inwieweit erreicht die Kampagne ihre Kommunikationsziele bei der Zielgruppe „Breite Öffentlichkeit“? (3)***

Bereits vor der Kampagne treffen die Mehrheit der Aussagen zu Respekt und Akzeptanz gegenüber LSBTI Menschen und sexueller Vielfalt auf breite Zustimmung in der Berliner Bevölkerung (vergleiche Abbildung 3.1 nächste Seite): Mit Ausnahme der Aussage 4 (öffentliches Küssen von gleichgeschlechtlichen Paaren missfällt) und Aussage 5 (uneindeutiges Geschlecht sehr unangenehm) antworten jeweils über 70 bis zu 95% der Befragten klar akzeptierend (Aussage 1 sexueller Orientierung umfasst auch Liebe und Partnerschaft; Aussage 3 Offenes Bekenntnis zur eigenen Sexualität ohne negative Folgen; Aussage 7 selbst entscheiden dürfen, mit welchem Geschlecht man leben möchte). Die Unterschiede in den Mittelwerten vor (t1) und nach (t2) der Kampagne sind statistisch nicht signifikant (Alpha-Signifikanzniveau <.05).

Dennoch gibt es zwischen 5 und 15% der Befragten, die beispielsweise mit Lesben, Schwulen und Bisexuellen nichts zu tun haben wollen (Aussage 2) oder die Menschen nicht respektieren, die eine Geschlechtsangleichung vornehmen (Aussage 6). Das öffentliche Küssen von Paaren allgemein missfällt neun Prozent, das Küssen von gleichgeschlechtlichen Paaren 18%.

Dies ist nach der Hauptphase der Kampagne nicht anders, so dass sich statistisch keine große Wirkung der Kampagne oder anderer Einflüsse im erfassten Kampagnenzeitraum auf die Einstellungen der Berliner Bevölkerung zur sexuellen Vielfalt feststellen lässt.

Es lässt sich aber ein kleiner Zusammenhang der soziodemographischen Variablen mit den Einstellungen zur Akzeptanz und Respekt sexueller Vielfalt nachweisen: niedrigeres Alter, höherer Bildungsstand, geringere Religiosität und direkter Kontakt zu LSBTI-Menschen hängen positiv mit Akzeptanz und Respekt für LSBTI-Menschen bzw. sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zusammen.

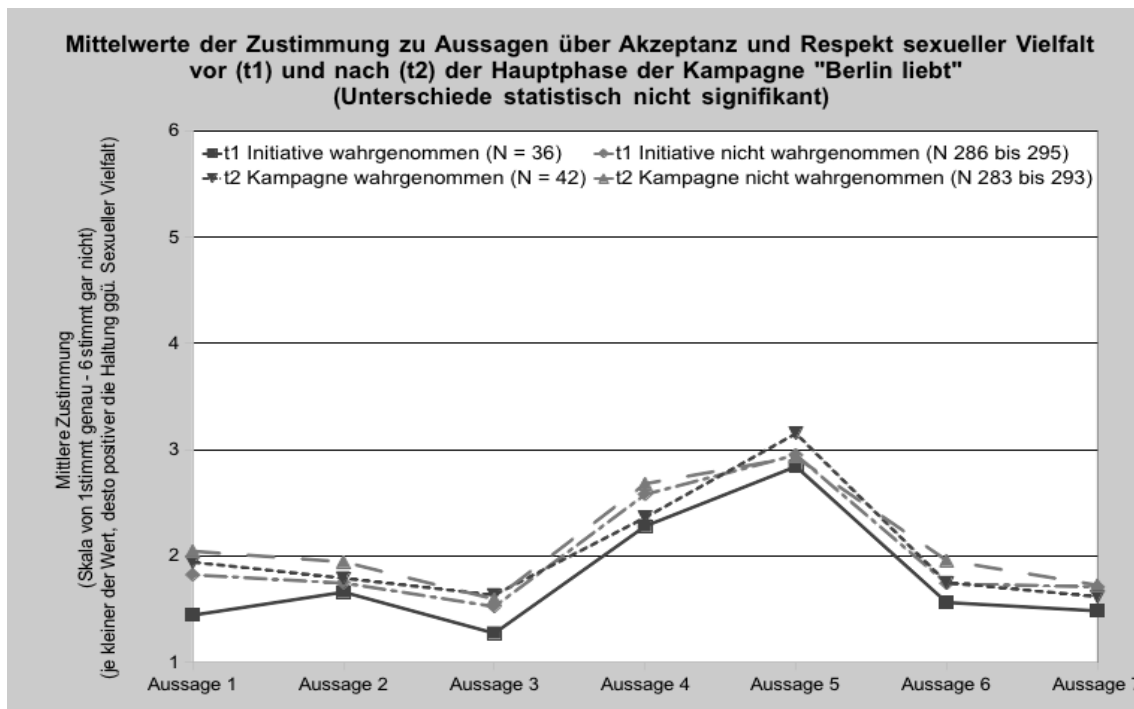


Abbildung 3.1: Mittelwerte der Zustimmung zu Aussagen über Akzeptanz und Respekt sexueller Vielfalt

### 3.1.3 Fazit

Auf die Einstellungen der breiten Öffentlichkeit hatte die Hauptphase der Kampagne "Berlin liebt! Respekt macht's möglich!" keine nachweisbaren großen Wirkungen. Dies beginnt bereits bei der Wahrnehmung der Kampagne, die im Kontext vieler weiterer Werbebotschaften eher von dem Achtel der Berliner Bevölkerung wahrgenommen wurde, das bereits persönlichen Kontakt zu LSBTI-Menschen hat.

Die allgemein positive Bewertung des Kampagnemottos "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" weist darauf hin, dass die Kampagne ein öffentliches Zeichen setzt, dass die vorhandene Akzeptanz sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identitäten bestärken kann.

Trotz der mehrheitlich positiven Einstellungen der breiten Berliner Bevölkerung besteht Veränderungsbedarf im Hinblick auf den zeitlich stabilen Anteil (bis zu 15%) der Bevölkerung mit klar ablehnenden Aussagen. Bei neun Prozent der Bevölkerung kann dies mit einer allgemeinen Ablehnung öffentlich sichtbarer Sexualität (Küssen von Paaren) zu tun haben, die Kampagnen für mehr Sichtbarkeit sexueller Vielfalt entgegensteht.

## 3.2 AH Beschluss-Nr. 9: Zivilcourage und Empowerment

### 3.2.1 Sensibilisierung – Primärprävention: das Projekt RADUGA

Das Projekt RADUGA des Migrationsverbandes Harmonie e.V. führte Maßnahmen durch, um die russischsprachige Community in Berlin für die Akzeptanz sexueller Vielfalt zu sensibilisieren. Ferner wurden im Rahmen der Sensibilisierungsmaßnahmen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet und die Vernetzung zu den LSBTI-Communities befördert. Das Schulungsangebot für Multiplikatorinnen und

Multiplikatoren umfasste verschiedene Schulungen von je 8 Wochen mit einer Einheit von ca. 4 Stunden einmal pro Woche. Im Projekt RADUGA wurden außerdem niedrigschwellig angelegte, kulturelle Veranstaltungen von oder für LSBTI-Personen organisiert. Zum Beispiel Exkursionen zum Denkmal der im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen und zu Institutionen, Vereinen und Organisationen, die im Bereich LSBTI tätig sind, um somit Begegnungsräume zwischen LSBTI- und russischsprachigen Nicht-LSBTI-Personen zu schaffen.

#### ▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

*Zweck:* Die Evaluation soll die Zielerreichung und Resultate der Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren untersuchen.

*Fragestellungen* waren:

1. Welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden mit den angebotenen Schulungen gemacht?
2. Welche Themen und Methoden waren für sie interessant?
3. Welche Wirkungen hatte die Schulung hinsichtlich der Zielstellungen: Sensibilisierung der Mitarbeitenden für LSBTI, Entwicklung professioneller Kompetenzen im Umgang mit LSBTI-Menschen; Schaffung eines diskriminierungs- und gewaltfreien Umfelds bei Harmonie e.V.?

*Methode:* Es wurde eine leitfadengestützte Gruppendiskussion mit fünf Multiplikatorinnen und einem Multiplikator durchgeführt, die an zwei parallelen Schulungsangeboten teilgenommen haben.

#### ▪ *Zusammenfassung der Ergebnisse*

Den Interviewten hat die Schulung sehr gut gefallen, sie erleben diese als „außerordentlich interessant“ und nutzen sie, um sich Wissen anzueignen, das ihnen hilft, im Arbeitsalltag fachlich professionell zu agieren. Die Schulung vermittelt den Teilnehmenden „viele Kenntnisse“ und sie fühlen sich bezogen auf das Thema LSBTI „ein bisschen ausgebildet“. Gleichzeitig werden ihnen aber ihre Wissenslücken deutlicher. Professionelles Handeln verbinden die Teilnehmenden mit dem Anspruch, noch „umfassenderes“ Wissen zu erwerben und sie haben das Bedürfnis, sich intensiver mit den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen. Generell besteht bei allen Teilnehmenden nach der Schulung der dringende Wunsch, sich weiteres Wissen über die LSBTI - Thematik anzueignen und dazu eine weitere Schulung zu besuchen. Den Nutzen für die eigene Beratungsarbeit im Verein sehen die Teilnehmenden darin, dass:

1. ihnen das Thema nicht mehr so fremd ist wie vorher. Tabuisierungen und Hemmungen, darüber zu sprechen wurden abgebaut,
2. sie bessere Vermittlungsarbeit leisten können, da sie nun (LSBTI bezogene und freundliche) Beratungsstellen und Ärzte kennen und mit spezifischen Fragen und Bedürfnissen vertrauter sind,
3. sie Kenntnis bekommen haben über Diskriminierungsformen und Informationen über Beratungsangebote.

Für einige Teilnehmende gehen ein Wissen und Verständnis um Homosexualität und unterschiedliche Geschlechtsidentitäten gleichzeitig mit einem besseren Verstehen deutscher Verhaltensweisen und deutschem Alltag einher. Das Thema Diskriminierung ist ein „Türöffner“ für das Verständnis von Homosexualität. Dadurch, dass die Teilnehmenden selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wird für sie



nachvollziehbar, wie wichtig die Auseinandersetzung und der Einsatz gegen Diskriminierung sind – nicht nur für LSBTI.

Im Verein gab es „am Anfang“ unterschiedliche Einstellungen zum Thema Homosexualität. Einige waren, so urteilt die Gruppe, etwas „blind“. Als Ursache für den nicht selbstverständlichen Umgang mit dem Thema LSBTI sehen die Teilnehmenden die Tabuisierung in ihrem Herkunftsland (Russland und Ukraine). Nach den Qualifizierungen beginnt, sich die Situation aus Sicht der Befragten im Verein zu ändern und sich „mehr Toleranz“ einzustellen. Ein Aspekt dabei ist, dass mit dem Thema „freier“ umgegangen wird und nicht mehr so „streng“. Die Mitarbeitenden „trauen sich“ offener über Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit zu sprechen, sowohl untereinander als auch mit Besucherinnen und Besuchern sowie mit Klientinnen und Klienten.

#### ▪ *Fazit*

Durch die Schulungsangebote haben sich die Teilnehmenden bezogen auf sexuelle Vielfalt in ihrer Beratungsarbeit professionalisiert. Gleichzeitig wurden Tabuisierungen im Verein aufgebrochen und es wird „freier“ mit dem Thema umgegangen. Anknüpfungspunkte für eine tolerantere Haltung sind eigene Diskriminierungserfahrungen. Es besteht der Wunsch nach weiteren Schulungen, um sich noch „tieferes Wissen“ anzueignen.

Die Prozesse, die über das Projekt RADUGA in der Vereinsstruktur und –arbeit angeregt wurden, können beispielhaft auch auf andere, Nicht-LSBTI Organisationen bzw. Strukturen übertragen werden, wenn dort ähnliche Rahmenbedingungen gegeben sind, die den Erfolg fördern. Somit kann ein entsprechender Ansatzpunkt auch für weitere Träger/Vereine empfohlen werden, wenn es vor Ort (im Verein, Vorstand) engagierte Menschen gibt, die sich für das Thema trotz Widerständen einsetzen und auch finanzielle Unterstützung für Schulungen sowie strukturelle Veränderungen bereit steht.

### ***3.2.2 Sensibilisierung - Primärprävention: Das Projekt Jo weiß Bescheid***

Das Projekt Jo Weiß Bescheid/ der Schwulenberatung Berlin führte Fort- und Weiterbildungen zu LSBTI Themen für verschiedene Berufsgruppen durch. Die Angebote richteten sich vorwiegend an die Angestellten der Jobcenter, der Sozial- und Bürgerämter sowie der Handwerkskammer und den Pflegebereich. Im Mittelpunkt der Fortbildungen standen Informationen zu Lebensrealitäten von LSBTI Personen, um die Akzeptanz für diese Zielgruppen zu steigern; Kenntnisse (zum Beispiel zu gesetzlichen Grundlagen wie Lebenspartnerschaftsgesetz, Transsexuellengesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wurden vertieft, zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität differenziert, stereotype Darstellungen von LSBTI aufgedeckt, das Bewusstsein für Diskriminierungen geschärft und Handlungsoptionen zu Gunsten eines unterstützenden Umgangs mit LSBTI Personen entwickelt.

An den Fortbildungen der Schwulenberatung Berlin nahmen überwiegend Mitarbeitende von Berliner Job-Centern und Auszubildende Berliner Bezirksverwaltungen teil. Die durchgeführten Workshops erreichten mindestens 152 Personen.

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

*Zweck:* Die Evaluation sollte die Akzeptanz und insbesondere die Wirkung der Fortbildungen zu LSBTI-Themen und Sensibilisierung für Diskriminierung bei den Teilnehmenden untersuchen.

*Fragestellungen* waren:

1. Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen und akzeptiert?
2. Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

*Gegenstand* der Untersuchung sind selbst eingeschätzte Kenntnisse, Sensibilisierung, verbesserter Kontakt zu LSBTI-Menschen und Absichten zur Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden der untersuchten 16 Fortbildungen.

*Methode:* Es wurden a) im Dezember 2010 eine Gruppendiskussion mit Teilnehmenden einer Fortbildung sowie b) eine anonyme Follow-Up Onlinebefragung, vier bis sechs Wochen nach den Maßnahmen bei Teilnehmenden mit Bereitschaft zur Mitwirkung an der Evaluation durchgeführt.

▪ Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach den Ergebnissen der *Gruppendiskussion* erfolgt die Teilnahme an den Fortbildungen freiwillig, wobei sich heterogene, individuelle Motivationen dokumentieren. So nutzen die Teilnehmenden die Fortbildung zur individuellen Wissenserweiterung (beispielsweise zu Gesetzgebungen), zum Austausch über Arbeitserfahrungen mit lesbischen und schwulen Mitarbeitenden, zur Professionalisierung und als Ablenkung vom beruflichen Alltag. Die Teilnehmenden können in der Fortbildung ihre Erfahrungen und Vorurteile zu LSBTI-Personen abbauen. Insbesondere über eine Verknüpfung zu anderen und eigenen Diskriminierungserfahrungen, wie beispielsweise aufgrund des Alters, entstehen Perspektivenwechsel, eine Selbstreflexion über eigenes berufliches und privates Handeln sowie eine Anknüpfung an die eigene private und berufliche Lebenswelt. Eine Sensibilisierung für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt findet statt und deren Akzeptanz wird gefördert. Rechtliche Informationen (über das AGG) führen zu einer Professionalisierung im Umgang mit LSBTI-Klientel. Die ‚Nicht-Erkennbarkeit‘ von Homosexualität, gepaart mit der Sorge einer Überschreitung von Intimgrenzen, wird als Problem für einen angemessenen Umgang mit LSBTI gesehen. Unklar bleibt auch die Frage nach Öffentlichkeit und Privatheit in Bezug auf sexuelle Identität.

Die *Follow-Up-Online-Befragung* zeigt deutlich positive Bewertungen der Nützlichkeit, Wirkung und Relevanz der

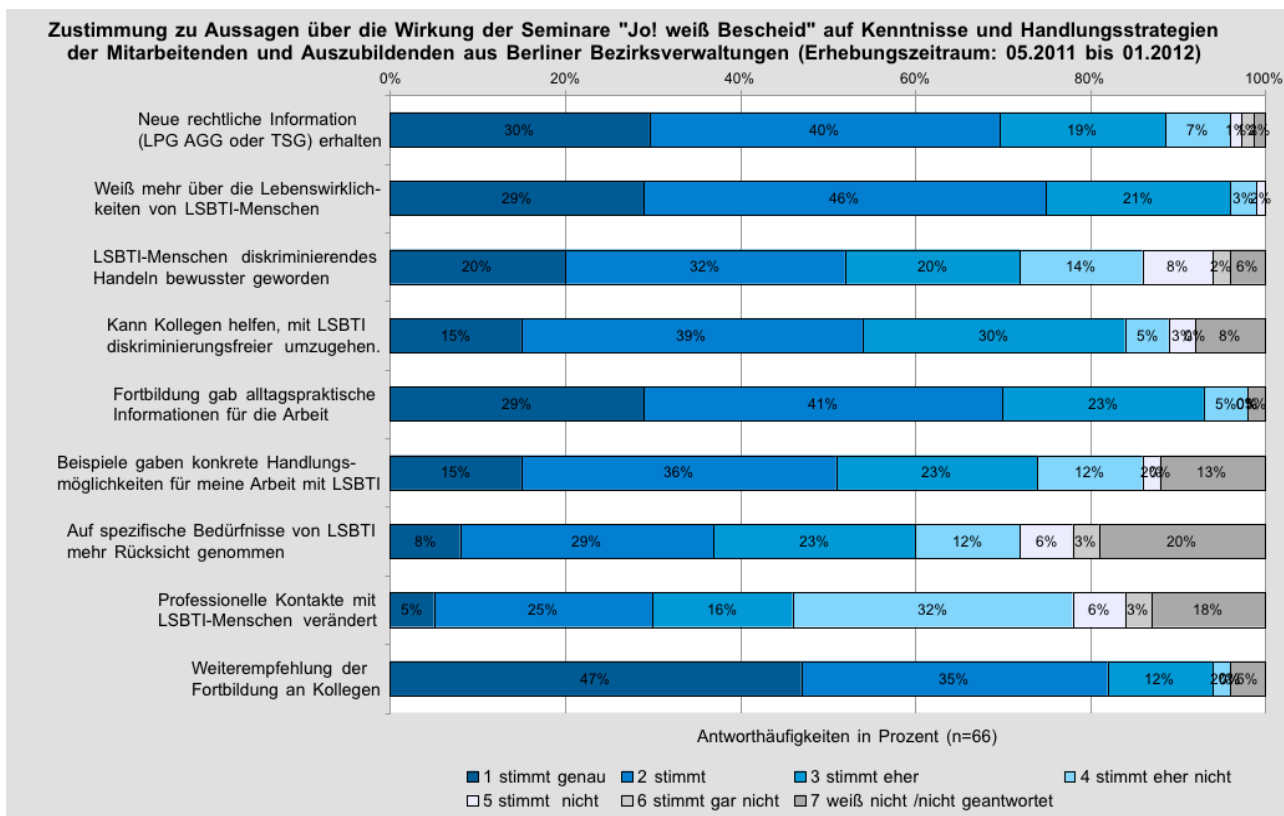


Abbildung 3.2: Prozent der Zustimmung zu Aussagen über die Wirkung der Seminare "Jo! weiß Bescheid" auf Kenntnisse und Handlungsstrategien der Teilnehmenden

Fortbildungen: Fast alle Teilnehmenden wollen die Fortbildung ihren Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen (vergleiche Abbildung 3.2 vorherige Seite).

Als Anregungen und Kommentare werden neben Lob, u.a. von jeweils vier Personen der Wunsch nach weiteren Inhalten, längeren Workshops und mehr praktischen Tipps für den Transfer in die Praxis genannt sowie in drei Fällen die Anregung, diese Workshops für Führungskräfte zur Pflichtveranstaltung zu machen.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden stimmen klar zu, nach der Fortbildung deutlich mehr Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen und über die Lebenswirklichkeit von LSBTI-Menschen zu haben. Die Mehrheit gibt an durch die Fortbildung diskriminierungsfreier bei der Arbeit mit LSBTI-Menschen umgehen und ihnen professionellere Unterstützung geben zu können. Knapp zwei Fünftel der Befragten nehmen seit der Fortbildung mehr Rücksicht auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen und 30% äußern, ihren professionellen Kontakt mit lesbischen, schwulen und transgeschlechtlichen Personen verändert zu haben (vergleiche Abbildung 3.2).

#### ▪ *Fazit*

Die Fortbildungen erreichen aus Sicht der Teilnehmenden ihre Ziele und die erwarteten Resultate: Sie sind alltagspraktisch und vermitteln relevante Kenntnisse zu rechtlichen Grundlagen und über die Lebenswirklichkeit von LSBTI-Menschen. Die Mehrheit der Teilnehmenden kann dadurch diskriminierungsfreier bei der Arbeit mit LSBTI-Menschen umgehen sowie auch Kolleginnen und Kollegen hierbei helfen.

Qualitativ bestätigt sich, dass die Fortbildungen zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung in unterschiedlicher Form beitragen und zu einer Reflexion (unbewusster) diskriminierender Handlungspraxen führen. Obschon sich im alltäglichen (sprachlichen) Umgang nach wie vor Stereotype zu LSBTI dokumentieren, ist gleichzeitig ein verstärktes Engagement für Belange von LSBTI-Personen und gegen Diskriminierung sichtbar.

### ***3.2.3 Sensibilisierung - Empowerment: Das Projekt Tapesch – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung***

Das Projekt Tapesch – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung der Lesbenberatung Berlin hatte das Ziel, Betroffene aus der LSBTI Community zu empowern und niedrigschwellig zu informieren. Dabei wurden Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen unterstützt, sowohl auf der persönlichen, als auch auf der kollektiven Ebene, Handlungsstrategien zu entwickeln. Neben der Durchführung von 15 Empowermentworkshops und Veranstaltungen wurden fortlaufend an verschiedenen Orten in Kreuzberg, Friedrichshain, Neukölln und Schöneberg, wie in Cafés, bei Partys und in „Szenelokalen“, niedrigschwellige Sensibilisierungsangebote gemacht. Im Projekt Tapesch wurde als einzigem Intersexualität explizit als Thema aufgegriffen (vergleiche Kapitel 6.3.3).

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

*Zweck* der Evaluation ist, die Zielerreichung und Resultate der angebotenen Workshops entsprechend der vom Träger formulierten Zielsetzungen zu überprüfen.

*Fragestellungen dazu* waren:

1. Nehmen die Teilnehmenden Diskriminierung und Gewalt bewusster wahr?
2. Konnten sie sich persönliche Handlungs- und Argumentationsstrategien im Umgang mit Diskriminierung und Gewalt aneignen?
3. Können sie eher Widerstand leisten als vorher?
4. Haben sie ein Verständnis von Mehrfachdiskriminierung und ein gestärktes Selbstwertgefühl?

*Methode:* Es wurden im Zeitraum von Februar bis November 2011 anonyme schriftliche Fragebogenbefragungen direkt im Anschluss an die Workshops und Veranstaltungen mit 33 Teilnehmenden aus Empowerment-Workshops und 58 Teilnehmenden aus weiteren Tapesh-Veranstaltungen durchgeführt. Außerdem wurden zwei Teilnehmende aus einem Empowerment-Workshop interviewt.

▪ *Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse*

Die befragten Teilnehmenden der Empowermentworkshops (WS) und Veranstaltungen (VE) sind zu zwei Drittel bis vier Fünftel sehr zufrieden, teilgenommen zu haben (vergleiche Abbildung 3.3, nächste Seite). Drei Viertel wollen die WS ihren Freundinnen und Freunden weiterempfehlen. Die Leitungen stellen in beiden Formaten sehr gut den Bezug zu Lebenssituationen her, schaffen in den WS für alle einen geschützten Rahmen und greifen Beispiele und Erfahrungen der Teilnehmenden auf. Die Methoden der WS ermöglichen einem Drittel, (in VE 62%) sich sehr gut mit dem Thema auseinanderzusetzen, während sie dies für ein Viertel in den WS nicht leisten. Entsprechend ermöglichen die VE einem größeren Anteil der Teilnehmenden, Fragen und Erfahrungen zu reflektieren (ein Drittel in WS vs. zwei Drittel in VE), sich mit anderen auszutauschen (ein Viertel vs. der Hälfte) und Nützliches für das alltägliche Leben zu lernen (39% vs. 55%).

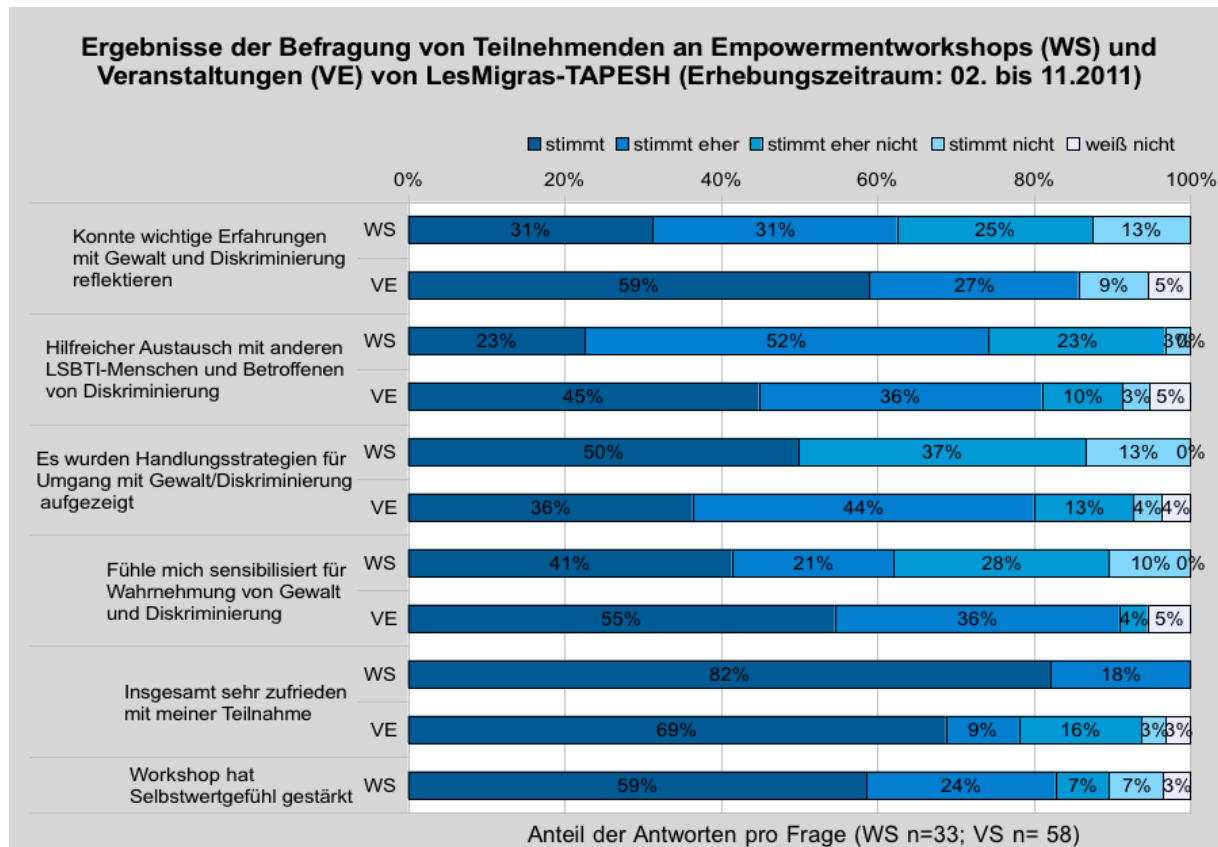


Abbildung 3.3: Ergebnisse der Befragung von Teilnehmenden an Empowermentworkshops und Veranstaltungen

Bezüglich der Sensibilisierung, Handlungsfähigkeit, Handlungsstrategien und Stärkung durch die Maßnahmen finden sich differenzierte Wirkungshinweise:

*zu Frage 1)* Ein Drittel (WS) bis die Hälfte (VE) der Teilnehmenden fühlen sich besser sensibilisiert für die Wahrnehmung von Gewalt- und Diskriminierungssituationen. 45% der WS-Teilnehmenden stimmen zu, Besonderheiten und Folgen der Mehrfachdiskriminierung kennengelernt zu haben.

*zu Frage 2)* Die Teilnehmenden wissen durch die WS zu zwei Drittel eher besser, wie sie sich in Gewalt- und Diskriminierungssituationen zur Wehr setzen und Unterstützung finden können. Knapp 40% glauben durch den WS, Andere besser im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung unterstützen zu können.

*zu Frage 3)* Aussagen, konkrete Handlungsstrategien und neue Argumente gegen Gewalt und Diskriminierung gelernt zu haben, stimmen in den WS 50 bis 70% eher zu. Der Aussage zu Handlungsstrategien stimmen 45% eher nicht zu. Im Vergleich bekommen 76% der Teilnehmenden von VE (55% von WS) konkrete Handlungsstrategien eher aufgezeigt.

*zu Frage 4)* Die Hälfte der Teilnehmenden in WS stimmt klar und weitere 21% eher zu, dass ihnen ermöglicht wurde, ihr Selbstwertgefühl zu stärken.

### ▪ *Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse*

Die Interviews zeigen, dass die Teilnehmenden der Workshops sich stark hinsichtlich der biografischen Lebensphasen, in Art, Weise und Status im Arbeitsleben, Selbstbewusstsein, Selbstverständnis sowie unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen unterscheiden. Die Teilnehmenden sind in der Auseinandersetzung und Akzeptanz ihrer sexuellen beziehungsweise geschlechtlichen Identität an verschiedenen Punkten - von sehr selbstbewusst bis unsicher und suchend. Dennoch verstand der Workshop aus Sicht der Teilnehmenden es, die unterschiedlichen Bedürfnisse aufzugreifen. Folgende positive Wirkungen sehen die Interviewten als Ergebnis des Workshops:

1. „Wichtig ist das Nachdenken“: Der Workshop bot Anlass, unbefriedigende Alltags-situationen zu erkennen, näher zu reflektieren und Handlungsalternativen zu entdecken. „Nein“- Sagen wird im Alltag nach dem Workshop ausprobiert und als positive Erfahrung erlebt. Die Entscheidung, „Nein“ zu sagen, fällt leichter als vor dem Workshop.
2. „Ein guter emotionaler Einfluss“: Die Atmosphäre im Workshop bietet emotionale Unterstützung und Anerkennung. So werden beispielsweise „schwierige Elemente aus der Lebensgeschichte“ dort zur Sprache gebracht und reflektiert, was zu einem größeren Selbstbewusstsein führt.
3. Erfahrungsaustausch: anhand der „Geschichten“ der anderen Teilnehmenden werden alternative Handlungsstrategien entwickelt und das eigene Selbstverständnis gestärkt.

Das Hineinversetzen in problematische Alltagssituationen verändert die Perspektive der Teilnehmenden und führt teilweise zu neuen Herangehensweisen.

### ▪ *Fazit*

Die Workshops und die Veranstaltungen haben klar dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmenden sicherer und selbstbewusster im Alltag bewegen, neue, für sie positive Handlungsstrategien gegen Diskriminierung kennen gelernt haben, diese im Alltag anwenden (wollen) und auch an ihre Freundinnen und Freunde weiterempfehlen. Workshops und Veranstaltungen sind ein sehr gutes Forum für lesbische, schwule und, bisexuelle sowie transgeschlechtliche Menschen zum offenen Austausch untereinander und der eigenen Selbstvergewisserung. Eventuell ist zu empfehlen, die Workshopangebote etwas spezifischer an die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen wie beispielsweise den Status der biografischen und beruflichen Situation (zum Beispiel gibt es das Spektrum von Problemen bei der Arbeitssuche bis zur Karriereplanung); Grad von Selbst-bewusstsein und Selbstvergewisserung, Vorhandensein und Selbstverständnis von Handlungsstrategien und im Umgang mit Diskriminierung .

### ***3.2.4 Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sport und Musikbereich: Das Projekt Soccer Sound***

Das Projekt Soccer Sound des Bildungs- und Sozialwerks des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg hatte das Ziel, in den Bereichen Sport und Musik die Akzeptanz sexueller Vielfalt, insbesondere in der Fußball- und HipHop-Szene zu fördern. Im Rahmen des Projektes wurden niedrigschwellig angelegte Workshops mit Jugendlichen, Trainerinnen und Trainern, Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern durchgeführt und über Kooperationen mit Fußballverbänden wie zum Beispiel dem Berliner Fußballverband die Zielgruppen direkt angesprochen.

#### **▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation***

*Zweck* der Evaluation ist die Überprüfung der Zielerreichung und der Resultate der angebotenen Workshops entsprechend der vom Träger formulierten Zielsetzungen im Bereich des Sports.

*Fragestellungen* waren:

1. Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen und akzeptiert?
2. Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

Der *Gegenstand* der Untersuchung sind Workshops, Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema Homophobie im Fußball (Film- und Diskussionsabende und Fachtag zum Thema "Vereine stark machen" mit mehreren Workshops).

*Methoden:* Es wurde im Oktober ein Doppelinterview mit Multiplikatoren aus Fußballvereinen sowie eine anonyme schriftliche Befragung der Teilnehmenden an Workshops des Fachtages "Vereine stark machen - für Vielfalt im Fußball" im Oktober 2011 durchgeführt. Aus drei Workshops mit offensichtlich direkten thematischen Bezug zur Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt (Homophobie, Geschlechterrollen/-Vielfalt) antworteten 21 Übungsleitende, Trainerinnen, Trainer, Funktionäre und Funktionärinnen aus dem Berliner Fußballverband.

#### **▪ *Zusammenfassung der Ergebnisse der Multiplikatoren-Interviews***

Die befragten Multiplikatoren sehen den Bedarf, das Thema Homophobie im Fußball in den Vereinen kontinuierlich zu thematisieren und Bildungsprozesse zu initiieren. Es wird eine Diskrepanz zwischen öffentlichen Verlautbarungen und alltäglichen Praxen in den Vereinen beklagt. Zu LSBTI-Organisationen gibt es häufig eine Distanz und Vorurteile. Für Vereine, so die Multiplikatoren, hat das Thema Homophobie nachrangige Bedeutung und wird als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Das Angebot, über Informations- und Diskussionsveranstaltungen ins Gespräch über Homophobie zu kommen, war in den beiden berichteten Veranstaltungen erfolgreich. Die (freiwillig) Teilnehmenden setzen sich eigenständig mit der Thematik auseinander und überlegen mögliche (nicht-diskriminierende) Handlungspraxen. Dazu haben unter anderem bereits existierende Kooperationen zwischen Träger und Vereinen sowie, nach Angabe der Multiplikatoren, die Niedrigschwelligkeit des Angebots (Veranstaltung in Vereinsräumen, Film, souveräne Moderatoren) beigetragen.



▪ Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen?

Der Mehrheit (62%) der Teilnehmenden ermöglicht der Workshop, wichtige Fragen in Bezug auf Gewalt und Diskriminierung zu reflektieren (vergleiche Abbildung 3.4). Außerdem erwartet eine große Teilgruppe der Befragten (38%), nach dem Workshop beim Sport diskriminierendes Verhalten besser erkennen zu können. Bei der Sensibilisierung für diskriminierende Redewendungen ergeben sich aus den Befragungen unterschiedliche Tendenzen: 29% berichten eine Sensibilisierung und 24% keine Veränderung durch die Teilnahme am Workshop. In zwei Fällen wird explizit kommentiert, dass aufgrund bereits vorhandener Sensibilität für das Thema keine Veränderung stattfand.

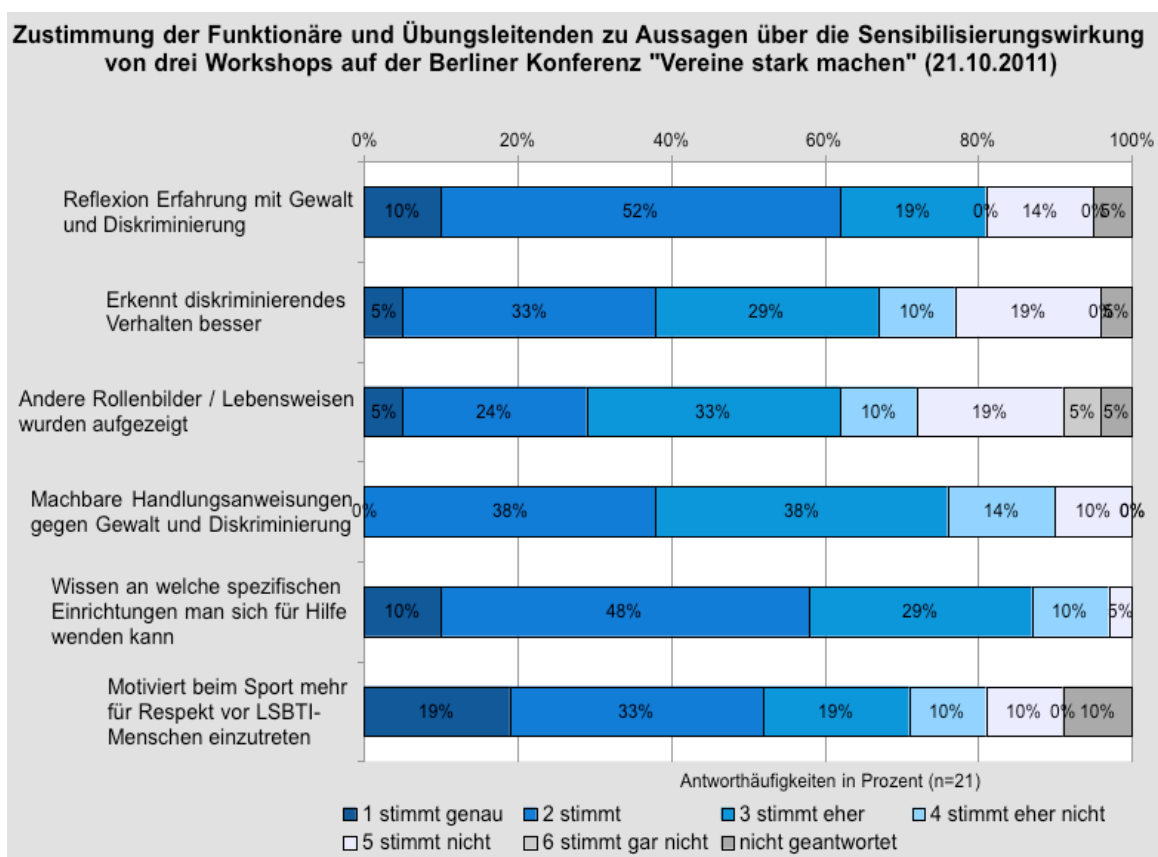


Abbildung 3.4: Prozent Zustimmung zu Aussagen über die Sensibilisierungswirkung von drei Workshops

Die Tatsache, dass sich viele schwule und lesbische Sportlerinnen und Sportler nicht öffentlich zu ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung bekennen, kann von einer Teilgruppe der Befragten (29%) nun besser nachvollzogen werden. Die Workshops vermitteln 29% der Teilnehmenden, dass es neben den klassischen, heterosexuellen Rollenbildern von Mann und Frau auch andere Lebensweisen gibt.

Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

Zahlreichen Teilnehmenden (38%) zeigt der Workshop für sie machbare Handlungsmöglichkeiten gegen Gewalt und Diskriminierung auf (vergleiche Abbildung 3.4). Mehr als die Hälfte (54%) motiviert der Workshop, sich beim Sport stärker für Respekt gegenüber LSBTI-Menschen einzusetzen und 58% ist klarer, an welche

Einrichtungen sie sich bei Fragen zu diesem Thema wenden können. Die Einschätzung der Umsetzbarkeit zeigt sich in den Antworten auf die offene Frage: „Inwiefern wird Ihre Arbeit im Verein von dem Workshop profitieren?“. Hier wird u.a. geantwortet, dass ein Leitbild entwickelt oder das Thema im eigenen Verein thematisiert werden soll sowie neue Ideen zur Bearbeitung des Themas / Problembewusstseins entstanden sind.

#### ▪ *Fazit*

Der Verlauf des Projekts deutet daraufhin, dass die gewählte Methodik mehr Vorlauf benötigt hätte, da der Zugang zu potentiellen Fortbildungsteilnehmenden vom Träger als schwierig beschrieben wird. Das ursprüngliche Ziel des Trägers wurde im Laufe der Zeit angepasst, da die Nachfrage nach Tagestrainings seitens der Vereine geringer war als erwartet. Die Niedrigschwelligkeit des neuen einstündigen Angebots in Vereinen bzw. im Rahmen von Konferenzen zu übergreifenden Themen macht es möglich, überhaupt Zugang zu teils verfestigten Vereinsstrukturen zu bekommen. Allerdings werden auf diesem Weg häufig bereits Interessierte und dem Thema aufgeschlossene Personen erreicht. Zudem bewirken einzelne, sehr kurze Veranstaltungen selten nachhaltige Bildungsprozesse und strukturelle Veränderungen.

Um dauerhafte Veränderungen innerhalb der Vereine zu initiieren, sind zusätzlich andere Maßnahmen notwendig. So sollte zum Beispiel die Zielgruppe selbst mehr als Akteur gewonnen werden, u.a. für eine strukturelle Verankerung auf Verbandsebene und Fortbildungen von Trainerinnen und Trainern als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Auch kann mehr getan werden, um spezifische Gruppen, insbesondere junge Männer/ Jungen im Bereich des Leistungssports zu erreichen.

Im Vergleich mit anderen ehrenamtlichen Vereinen, in denen Homosexualität tabuisiert oder abgelehnt wird, zeigt sich etwa, dass eine langfristige Schulung von Mitarbeitenden der Vereine erfolgreich sein kann, wenn zentrale Personen des Vereins Interesse haben und aufgeschlossen sind, sich gegen Homophobie aktiv einzusetzen. Dafür wäre es notwendig Anknüpfungspunkte, etwa über eigene Diskriminierungserfahrungen, zu schaffen sowie den Nutzen von Fortbildungen (beispielsweise Professionalisierung oder Handlungskompetenz gegen Diskriminierung insgesamt) aufzuzeigen. Um Vertrauensprozesse zu erleichtern, sollte zudem bei der Wahl von Fortbildenden darauf geachtet werden, dass unterschiedliche Zugehörigkeiten (Geschlecht, Religion, sozialer Status, Migrationshintergrund) repräsentiert sind.

### 3.3 AH-Beschluss-Nr. 11: Gewaltprävention in der Community

#### ***3.3.1 Thematisierung und Abbau von Diskriminierungen innerhalb der LSBTI Szenen: Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle!***

Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle! – Lesben, Schwule und Trans\* gemeinsam gegen Rassismus, Sexismus und Transphobie von GLADT - Gays & Lesbians aus der Türkei, konzentriert sich auf die Thematisierung und den Abbau von Diskriminierungen innerhalb von LSBTI-Szenen in Berlin. Der Fokus liegt dabei auf Rassismus, Transphobie und Sexismus sowie, untergeordnet, auf Behinderten- und Altersfeindlichkeit. Über ein sozialräumliches Vorgehen sind drei lokale Netzwerke entstanden, in denen es einen Austausch zu unterschiedlichen Lebensweisen und Realitäten gab und gibt, so dass gegenseitiger Respekt gefördert wurde und wird. Die Netzwerke wurden zu antidiskriminierungsrelevanten Themen fortgebildet und entwickelten wirkungsvolle lokale Strategien zum Abbau von Diskriminierungen innerhalb der jeweiligen Szenen. Verantwortliche von berlinweiten Großevents und Personal von Szene-Orten wurden dazu qualifiziert, als Ansprechpersonen bei erlebten Diskriminierungen zu fungieren und dies nach außen hin deutlich zu machen.

#### ***3.3.2 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation***

##### ▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Akzeptanz, Zielerreichung und Resultate sozialraumbezogener Netzwerke des Projekts untersuchen.

##### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit konnten die Netzwerke erfolgreich etabliert werden? Welche Qualifizierungsangebote wurden gemacht?
2. Welche Aktivitäten/ Maßnahmen zur Prävention und Intervention wurden in den Netzwerken entwickelt?

Gegenstand der Untersuchung sind die Prozesse zur Etablierung der sozialraumbezogenen Netzwerke auf den regelmäßigen Netzwerktreffen alle zwei Monate.

##### ▪ *Methode*

Es wurden zwei Netzwerke (Westliche Innenstadt und Kreuzberg/Nordneukölln) teilnehmend beobachtet. Von 9 durchgeführten Treffen in jedem Netzwerk hat die Evaluation an je 5 Treffen teilgenommen. Mit dem Träger wurden Zwischenergebnisse der Evaluation im Mai 2011 diskutiert.

#### ***3.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse***

Von August 2010 bis Dezember 2011 wurden in der Westlichen Innenstadt, Kreuzberg/ Nordneukölln und im Prenzlauer Berg drei Netzwerke initiiert. Es fanden insgesamt in jedem Netzwerk alle zwei Monate ca. zweistündige Netzwerktreffen statt, (je neun Treffen insgesamt) und im Dezember 2011 eine

Abschlussveranstaltung aller drei Netzwerke.

Im Netzwerk Kreuzberg/ Nordneukölln wurde das Ziel erreicht, insbesondere Gewerbetreibende der LSBTI-Community zu gewinnen. Hier trafen sich ab Anfang 2011 kontinuierlich mehr als zehn Vertreterinnen und Vertreter von 'Szenelokalen', unabhängigen Organisationen und LSBTI-Organisationen. Geprägt waren die Treffen von intensiven Diskussionen über Schutzräume, Vorhandensein und Formen von Diskriminierung in der LSBTI-Community und kritischen Situationen im Gewerbebereich. Die Diskussionen führten schließlich zu einem gemeinsamen Verständnis davon, wie Diskriminierung in den 'Läden' vorgebeugt und was bei Vorkommen unternommen werden kann. Die Arbeit mündete in der Erstellung eines „Plakats“, das die Positionierung der 'Läden', was unter Diskriminierung verstanden wird, benennt und in den beteiligten Lokalen öffentlich ausgehängt wurde.

Im Netzwerk Westliche Innenstadt standen zu Beginn vor allem der Austausch über Transgeschlechtlichkeit, Diskriminierung von Transmenschen im Kontext von Prostitution und homosexuelle Prostitution von Sinti- u. Roma-Jungen im Vordergrund. Hintergrund war der Wunsch nach Information, da in der Westlichen Innenstadt diese Problematiken vorhanden sind und es bereits Diskriminierungsvorfälle gab und gibt (zum Beispiel beim Straßenstrich in der Frobenstraße). Ein weiterer intensiver Austausch fand über das Motzstraßenfest statt. Hier wurde das Ziel weiter verfolgt, eine verbindliche und öffentliche Positionierung des Straßenfestes gegen Diskriminierung (Homophobie, Sexismus, Transphobie und Rassismus) zu erreichen. Dies konnte in 2011 nicht erzielt werden – das Netzwerk setzte separat eine Strategie zur Unterstützung bei Diskriminierungsvorfällen um. Für 2012 gibt es die Idee, frühzeitig im Vorfeld an die Veranstaltenden heranzutreten und verbindliche Standards in Bezug auf das Thema auszuhandeln. Im Netzwerk Westliche Innenstadt waren Vertreterinnen und Vertreter von LSBTI Organisationen und politischen Parteien organisiert. Der Vorteil war hier, dass Organisationen, die eher wenig miteinander zu tun haben, sich ausgetauscht und gemeinsame Aktivitäten durchgeführt haben. So sind zum Beispiel Organisationen wie GLADT; BLSB, Hilfe für Jungs und Begine ins Gespräch gekommen. Bedauert wurde, dass Gewerbetreibende noch nicht erreicht werden konnten, allerdings soll dieses Ziel weiter verfolgt werden.

Als schwierig empfunden wird in der Westlichen Innenstadt, dass Gewerbetreibende wie die „Schwulen Wirte“ zum einen bereits vernetzt sind. Zum anderen wurde diskutiert, dass die Szene in Kreuzberg/ Nordneukölln wesentlich politischer sei, als in der Westlichen Innenstadt und es dort dadurch einfacher ist, Gewerbetreibende für ein sozialräumliches Engagement zu gewinnen. Insgesamt waren die Netzwerke sehr aktiv darin, an die Öffentlichkeit zu treten. Es wurden Verteilaktionen von Flyern, Postkarten und Antidiskriminierungsbierdeckeln in Restaurants, Bars, Kneipen und an Anwohnende in verschiedenen Berliner Bezirken durchgeführt, zwei Broschüren herausgegeben, zwei Workshops für Türsteherinnen, Türsteher und Barpersonal angeboten, themenspezifische Stadtrundgänge durchgeführt und verschiedene Partys und thematische Abendveranstaltungen angeboten, die auf großes Interesse stießen.

### **3.3.4 Fazit**

Im Rahmen des Maßnahmenpakets war dies der einzige Ansatz einer sozialraumbezogenen Netzwerkbildung, mit u.a. einer weiteren, neuen Zielgruppe, den Gewerbetreibenden der LSBTI-Community. Außerdem wurde das schwierige Thema der Diskriminierung innerhalb der LSBTI-Community aufgegriffen. Für die Etablierung und die Weiterentwicklung der Netzwerke sind Themen/ Handlungsstrategien wichtig, die für die Teilnehmenden in ihren Arbeitsbezügen nutzbringend sind und bei denen sie voneinander lernen bzw. sich für ein gemeinsames Ziel einsetzen wie beispielsweise die Durchführung eines gemeinschaftlichen Projekts, gemeinsame öffentliche Positionierungen. Zu überlegen wäre, inwieweit der sozialraumbezogene Netzwerkansatz für weitere Zielgruppen vorteilhaft ist. Voraussetzung sind jeweils eine finanzierte und akzeptierte Moderation und nach einer Kennenlernphase auch gemeinsame Zielsetzungen und Aktivitäten. Eventuell ist es vorteilhaft, lokale Akteure wie zum Beispiel Vertretungen des jeweiligen Bezirksamtes aktiv einzubinden

### 3.4 AH-Beschluss-Nr. 12: Sicherheitsgefühl der Opfer bei Strafverfolgung und Strafverfahren

#### ***3.4.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation***

##### ▪ *Zweck*

Die Zielerreichung und Resultate der Änderung der Strafprozessordnung auf Zeuginnen und Zeugen soll aufgezeigt werden.

##### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit nehmen (LSBTI-) Opfer von Straftaten eine geänderte Strafprozessordnung wahr?
2. Inwieweit werden (LSBTI-) Opfer bei der Anzeigenerstattung von der Polizei oder durch die Amts- und Staatsanwaltschaft über ihre Rechte informiert, auf Opferhilfeeinrichtungen u. Hilfsangebote hingewiesen?

*Gegenstand* der Evaluation waren Falldokumentationen mit Informationen über die Wirkung der geänderten Strafprozessordnung sowie Erfahrungen und Bewertungen von Opferberaterinnen und Opferberater zur Wahrnehmung der Opfer von homophober und transphober Gewalt.

##### ▪ *Methode*

Es wurden im Mai, Juni und Oktober 2011 drei Interviews mit LSBTI-Opferberatungsstellen und eines mit Ansprechpersonen bei der Berliner Polizei geführt sowie eine Dokumentenanalyse zu dokumentierten Fällen vorgenommen.

#### ***3.4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse***

Die Wirkung der Änderung der Strafprozessordnung auf Zeuginnen und Zeugen kann nur indirekt bestimmt werden, da es keine Dokumentation darüber gibt. Auch liegt keine Dokumentation über die Information von Opfern durch Polizei, Amts- oder Staatsanwaltschaft bei der Anzeigen-erstattung vor.

Die geänderte Strafprozessordnung wird von den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern positiv begrüßt,

hat jedoch für die alltägliche Praxis (noch) relativ wenig Bedeutung, zum Teil ist sie auch nicht explizit bekannt.

(LSBTI-) Opfer haben ein sehr heterogenes Wissen über ihre Rechte und gehen unterschiedlich damit um, Opfer einer Straftat geworden zu sein. Manche suchen gezielt die Polizei und oder Opferberatungsstellen auf, um Strafanzeige zu erstatten. Andere benötigen zunächst andere Unterstützungsangebote und sorgen sich vor Diskriminierungen durch die Polizei. Teils wird auch die Erfahrung gemacht, als Opfer nicht ernst genommen und bei der Anzeigenerstattung durch die Polizei nicht unterstützt zu werden. In einem Fall konnte die Polizei dem Opfer die Angst vor Bekanntwerden des Namens und der Sorge vor Rache durch die Täterin oder den Täter nicht nehmen.

Die Polizei informiert Opfer über ihre Rechte durch das Aushändigen eines Opferschutzmerkblatts. Ein Hinweis auf (LSBTI)-Opferschutzorganisationen mit denen bereits Kooperationen bestehen, erfolgt durch die Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Polizei. Ob auch weitere Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte zum Beispiel im Außendienst dies tun, ist nicht dokumentiert. Erfahrungen liegen dazu keine vor. Opferberatungsstellen und die befragten Ansprechpersonen der Polizei haben unterschiedliche Orientierungen in ihrer Handlungspraxis mit Opfern. Auf Seiten der Polizei dokumentiert sich dabei eine Zuständigkeitsproblematik im Umgang mit der Betreuung und Beratung von Opfern.

Bevor die veränderte Strafprozessordnung für Opfer und Beratungsstellen relevant wird, liegt oftmals noch die Auseinandersetzung mit der Tat und überhaupt erst das Erkennen, ‚Opfer‘ geworden zu sein. In einem nächsten Schritt stehen dann Versorgungsfragen Ärztin/ Arzt; Anwältin/ Anwalt etc.) und eine mögliche Strafanzeige an. Vorbehalte und auch negative Erfahrungen mit der Polizei (beispielsweise in Bezug auf das Aufnehmen der Personaldaten und die Verwendung eines falschen Pronomens) machen diesen Schritt nicht für alle Opfer leicht.

Die Online-Strafanzeige bietet Opfern eine erste Möglichkeit anzuzeigen, ohne auf eine Dienststelle gehen zu müssen. Die Webseite der Online-Strafanzeige ist jedoch nicht mit dem Opferschutz-Merkblatt verlinkt. Dadurch werden Personen nicht darauf hingewiesen, ggf. nicht ihre eigene, sondern eine ladungsfähige Adresse anzugeben. Aus den Erfahrungen der Opferberatungsstellen ist die Sorge vor dem Bekanntwerden des Namens und der Adresse immer wieder ein Thema, obwohl es wesentlich bei den Interviewten keine Erfahrungen mit Racheakten von Täterinnen und Tätern gibt.

In den Aussagen der befragten Ansprechpersonen der Polizei dokumentiert sich eine Problematik hinsichtlich der Zuständigkeit für Beratung und Information von Opfern. Einerseits distanzieren sich Polizeiangehörige klar von psychologischen und rechtlichen Beratungsaufgaben, andererseits kann es vorkommen, dass Polizistinnen und Polizisten den ersten Kontakt mit Opfern haben, um Hilfe gebeten werden und Opfer über ihre Rechte aufklären müssen.

Die Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei sind in Berlin gut vernetzt und anerkannt. Ihnen wird zugesprochen, LSBTI Menschen gut zu informieren und an geeignete Adressen zur Betreuung zu verweisen. Ob dies für die Polizeiangehörigen insgesamt gilt, bleibt offen und ist nicht dokumentiert. Vermutet wird seitens der Evaluation, dass hier noch Entwicklungsbedarf besteht, da Opferberatungsstellen eher weniger Menschen betreuen, die auf Empfehlung der Polizei kommen. Auf der Webseite für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei sind einige Adressen verlinkt, andere wie

beispielsweise TRIQ und ABqueer, die im Interview als Beratungsstellen genannt werden, nicht.

Von allen Befragten wird auch auf die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Klimas verwiesen, das Gewalt gegen LSBTI Menschen ächtet und somit Teil einer Präventionsarbeit ist.

### **3.4.3 Fazit**

Die Befragungen zeigen, dass ein besserer Schutz von Opfern und Zeuginnen und Zeugen durch die neue Strafprozessordnung von allen Befragten positiv bewertet wird. In der alltäglichen Opferbetreuung spielt diese aber zunächst eine eher marginale Rolle. Zur Lösung der Zuständigkeitsproblematik der Polizei bei der Betreuung und Beratung von Opfern und der Orientierung auf Täterinnen und Täter könnten nicht nur Schulungen aller Polizistinnen und Polizisten stattfinden, die eine Sensibilität mit Opfern homo- und transphober Gewalt fördern, sondern zusätzlich Opferschutzbeauftragte der Polizei in Bezirken mit erhöhtem Vorkommen homo- und transphober Gewalt Teil des Streifendienstes werden. Im Falle eines Übergriffs könnten diese dann direkt mit Opfern Kontakt aufnehmen und auf deren Bedürfnisse eingehen. Dies ist vor dem Hintergrund zu empfehlen, dass LSBTI Menschen insbesondere Erfahrungen des Nicht-Ernstgenommen-Werdens als Opfer durch den Streifendienst machen.

Auf der Webseite des Opferschutzes der Berliner Polizei finden sich Adressen zum Schutz vor häuslicher Gewalt, jedoch keine Adressen von LSBTI-Opferberatungsstellen. Aus diesen Dokumenten ist keine kommunikative Informationspraxis abzuleiten. Besteht Interesse, den Opferschutz für Opfer homophober und transphober Gewalt zu verbessern, wäre dies aber eine Möglichkeit der öffentlichen Information.

Ein von der Polizei und von Opferberatungsstellen problematisch gesehener Aspekt ist, wenn die Staatsanwaltschaft Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet wurden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung eines mangelnden öffentlichen Interesses einstellt. Um den Opferschutz zu verbessern, wird es nötig sein, hier Klarheit zu schaffen und auch im Bereich Justiz den Umgang mit und die Perspektiven zu menschenverachtenden Tatmotiven stärker zu thematisieren.

## **3.5 AH Beschluss-Nr. 13: Opferschutz - Therapeutenfortbildung**

Für die Beratung von Opfern von homophober und transphober Gewalt sowie von Diskriminierung wurden von der Schwulenberatung Berlin im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle fünf Einführungsfortbildungen zu Homosexualität und Transidentität durchgeführt, die sich jeweils berufsgruppenspezifisch an Psychologinnen und Psychologen, Psychologische und ärztliche Psychotherapeutinnen und -therapeuten, , Suchttherapeutinnen und Suchttherapeuten sowie und in Krisen- und Opferschutzeinrichtungen Tätige richteten. Für eine schnelle Vermittlung und kompetente Beratung von Opfern homo- und transphober Gewalt und Diskriminierung soll ein Netzwerk von mit LSBTI sensiblen, psychosozialen Hilfseinrichtungen und niedergelassenen Psychotherapeutinnen und -therapeuten aufgebaut werden. Eine siebenteilige, themenorientierten Fortbildungsreihe (siehe Tabelle 1) richtet sich 2011 sowohl an praktizierende Psychologinnen und Psychologen sowie Psychotherapeutinnen und -therapeuten und bindet gleichzeitig LSBTI- Opfer- und Antidiskriminierungsberatungsstellen für eine nachhaltigen Vernetzung ein.

**Tabelle 1: Themen der siebenteiligen Fortbildungsreihe für Therapeutinnen und Therapeuten sowie Mitarbeitende von Opfer-/Kriseneinrichtungen**

Thema
Therapeutische Haltung in der Arbeit mit schwulen Männern
Transidentität - therapeutische Haltung für die Arbeit mit Menschen, die ihre geschlechtliche Identität thematisieren
Training für Psychologinnen und Psychologen, sowie Therapeutinnen und Therapeuten für den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen und transidenten Menschen
Therapeutische Haltung in der Arbeit mit lesbischen Frauen
Gewaltbetroffenheit im Leben lesbischer und bisexueller Frauen und schwuler Männer
Intergeschlechtliche Menschen in Beratung und Psychotherapie
Für Kinder- und Jugendlichentherapeutinnen und -therapeuten: Spielräume schaffen und erhalten - therapeutische Arbeit mit Kinder und Jugendlichen, die mit ihrer sexuellen Identität und Orientierung beschäftigt sind

### **3.5.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation**

#### ▪ *Zweck*

*Zweck* der Evaluation war, die Zielerreichung und den Nutzen der Fortbildungen bei den teilnehmenden Therapeutinnen und Therapeuten festzustellen.

#### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

Inwieweit bewerten die Teilnehmenden der Fortbildungen (Zielgruppe) diese als

1. wirksam/ nützlich zur Entwicklung von Bewältigungsstrategien bzw. für die therapeutische Arbeit mit Opfern trans- und homophober Gewalt sowie
2. für die Netzwerkbildung von Therapeutinnen und Therapeuten und LSBTI Opferstellen?

Gegenstand waren Einschätzungen der Teilnehmenden zur Nützlichkeit, Wirksamkeit und Netzwerkbildung der Fortbildungen für ihre therapeutische Arbeit mit Opfern, insbesondere den besonderen Anforderungen in der Arbeit mit LSBTI-Menschen. Die 13 Fortbildungen hatten zusammen 135 Teilnehmende (teils mehrfach an den aufeinander aufbauenden Workshops der Fortbildungsreihe) und waren stets voll ausgebucht.

#### ▪ *Methode*

Es wurden jeweils vier bis sechs Wochen nach den Fortbildungen anonyme Online-Follow-Up-Befragungen von freiwillig Teilnehmenden durchgeführt. Von 101 zur Online-Befragung Eingeladenen antworteten insgesamt 59 Teilnehmende, dabei aus allen Workshops mehrere.

### **3.5.2 Zusammenfassung der Ergebnisse**

#### ▪ *Gesamtbewertung und Methoden*

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (83%) ist sehr zufrieden, an der Fortbildung teilgenommen zu haben und wird die Fortbildung Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen. Die Methoden der Fortbildung ermöglichen es dem Großteil der Teilnehmenden, sich sehr gut mit dem Thema auseinanderzusetzen (82%). Da die Referierenden selbst LSBTI waren, fühlen sich durch den persönlichen Kontakt im Workshop 83% der



Teilnehmenden nun vertrauter mit lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Lebensformen.

▪ *Nützlichkeit*

Im Hinblick auf die Nützlichkeit der Fortbildungen gibt die Mehrheit der Befragten an (vergleiche Abbildung 3.5 nächste Seite), genau die Informationen über gleich- und transgeschlechtliche Lebensweisen erhalten zu haben, die für ihre Arbeit wichtig sind (59%). Etwa die Hälfte (48%) fühlt sich umfassend informiert über die besonderen Anforderungen an die Arbeit mit Opfern trans- und homophober Gewalt und Diskriminierung. Die Mehrheit (79%) der Teilnehmenden findet sich nach der Qualifizierung für die Arbeit mit homosexuellen und transidenten Menschen besser sensibilisiert.

Der Bezug zur eigenen Arbeitssituation wird von 46% als sehr gut bewertet, während das Aufgreifen von Beispielen aus der Arbeitspraxis 18% der Teilnehmenden eher zu kurz kam. Trotzdem gibt die Hälfte an, die vermittelten Inhalte gut auf ihre tägliche Arbeit übertragen zu können und Hilfe bei der (Weiter-) Entwicklung

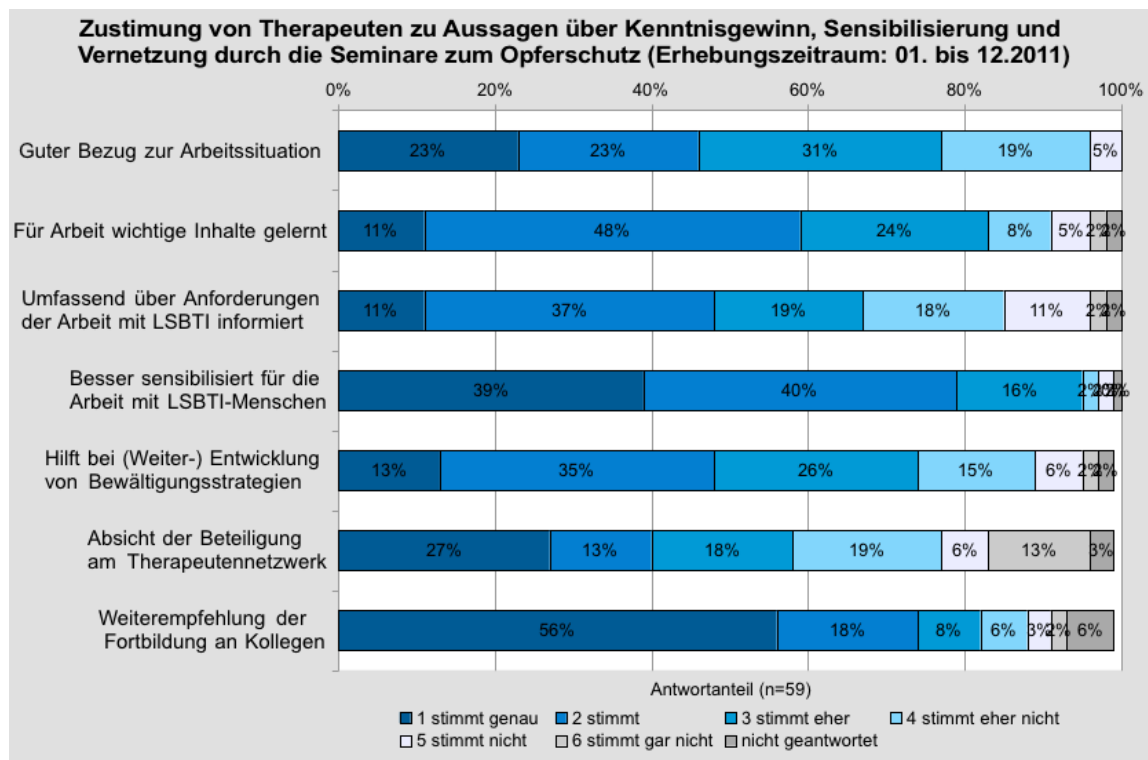


Abbildung 3.5: Prozent der Zustimmung zu Aussagen über Kenntniserwerb, Sensibilisierung und Vernetzung

von Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Opfern erhalten zu haben.

▪ *Netzwerkbildung*

In Bezug auf die Netzwerkbildung empfinden etwas mehr als die Hälfte (57%) den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen als hilfreich zur Vernetzung und ein Drittel der Befragten (30%) planen eine eigene Beteiligung an einem Therapeutennetzwerk zur Arbeit mit LSBTI-Menschen.

3.5.3 Fazit

Die Fortbildungen erreichen ihre Ziele und zeigen erwünschte Resultate bei den Teilnehmenden, indem eine Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglicht wird und die Referierenden selbst LSBTI sind. Auch wenn sich die Hälfte umfassend informiert fühlt und die Mehrheit mit LSBTI vertrauter und besser sensibilisiert für die Arbeit mit homosexuellen und transidenten Menschen ist, kann das Aufgreifen von Praxisbeispielen und damit der Nutzen weiter gesteigert werden. Die Fortbildung regen ein Drittel an zu planen, sich an Therapeutennetzwerken zur Arbeit mit LSBTI-Menschen zu beteiligen und tragen so zur Netzwerkbildung bei. Die singulären Veranstaltungen können erfahrungsgemäß nur bedingt eine dauerhafte Vernetzung anregen. Ihnen müssen konkrete, für die Arbeit relevante Anlässe folgen sowie ein koordinierter Rahmen mit gemeinsamen Zielen und Aktivitäten. Hierbei ist zu beachten, dass Therapeutinnen und Therapeuten bereits häufig in fachbezogenen oder professionsbezogenen Netzwerken und Fortbildungsgruppen eingebunden sind. Ein neues Netzwerk könnte in diese Vielfalt thematisch und organisatorisch integriert werden.

## 3.6 AH Beschluss-Nr. 13.4: Krisenwohnungen

### ***3.6.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation***

#### ▪ *Zweck*

Zweck der Evaluation ist, den Bedarf zu ermitteln, den professionelle Akteurinnen und Akteure für eine zeitlich befristete Unterbringung homosexueller und transgeschlechtlicher Jugendlicher (u.a. mit Migrationshintergrund) in Krisensituationen in entsprechenden Wohneinrichtungen erkennen.

#### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Welche Erfahrungen bzw. welches Wissen liegt bezüglich sexueller Jugendlicher (mit Migrationshintergrund) vor, die sich in einer Krisensituation befinden?
2. Sind bezüglich des sexuellen Hintergrunds spezifische Handlungspraxen notwendig, die ggf. auch konzeptionell berücksichtigt werden müssten? Wird dies getan?
3. Welche Erfolge im Hinblick auf ein selbstbestimmtes Leben dieser Jugendlichen gibt es? Welche Hindernisse, Schwierigkeiten sind vorhanden, welche Strategien gibt es, diese zu überwinden?
4. Greifen Kriseneinrichtungen die Bedarfe der betroffenen Jugendlichen auf und unterstützen diese die jungen Menschen adäquat?

*Gegenstand* der Untersuchung ist die Praxis von Kriseneinrichtungen bezüglich LSBTI Jugendlichen und die Praxis von Wohneinrichtungen, die homosexuelle und transgeschlechtliche Jugendliche (mit Migrationshintergrund) betreuen.

#### ▪ *Methode*

Nachdem in einer ersten Phase bei Fachgesprächen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft festgestellt wurde, dass eine Bedarfsermittlung zu spezifischen Krisen-wohnungen fehlt und die Zuständigkeit bei Erwachsenen unklar ist, wurde in einer zweiten Phase der Bedarf aus Sicht von LSBTI-Organisationen erfragt und eine Evaluation von existierenden Modellen zur Betreuung von LSBTI-Personen in Krisen

beschlossen. Fünf Expertinnen und Experten aus vier Einrichtungen wurden im Oktober und November 2011 in themenzentrierten Interviews im Rahmen der Gesamtevaluation der Initiative zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung befragt.

### **3.6.2 Zusammenfassung der Ergebnisse**

1. Sowohl Erwachsene als auch LSBTI- Jugendliche (mit Migrationshintergrund) suchen Hilfe in Kriseneinrichtungen, wobei Erwachsene eher Sicherheit und Schutz, Jugendliche zusätzlich Betreuung und Stabilisierung benötigen. Die Suche nach Hilfe erfolgt zumeist nach konkreten Anlässen (beispielsweise Gewalt, Androhung der Zwangsverheiratung und Ablehnung auch im Zusammenhang mit einem Outing), denen häufig mannigfache Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen in Familien, Nachbarschaft, Schule oder anderen öffentlichen Orten vorausgegangen sind.
2. Wenn Jugendliche in eine Krise geraten, benötigen sie einen professionellen Umgang, eine Unterstützung bei familiären Belastungen und bei der Entwicklung der jeweiligen (auch sexuellen/ geschlechtlichen) Identitätssuche. Für LSBTI- Jugendliche (mit Migrationshintergrund) ist eine Aufgeschlossenheit und Sensibilität von Betreuenden und Ämtern bezüglich verschiedener Identitäten (zum Beispiel sexuell, geschlechtlich, Herkunft) notwendig. Das Erkennen von Zusammenhängen destabilisierender Faktoren (beispielsweise der Verweigerung von Behördengängen aus Angst vor Diskriminierung) und eine Sensibilität für heterogene Erfahrungshintergründe sind unabdingbar.
3. Für transgeschlechtliche junge Menschen gibt es einen besonderen Bedarf an Unterbringungen, da gängige Zuordnungen zu weiblich oder männlich teils weder von den Betroffenen noch von den Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern von Einrichtungen als passend erlebt werden.
4. Spezifische Maßnahmen für Krisensituationen (betreutes Wohnen und Krisenwohnungen) bieten LSBTI-Menschen in Krisensituationen Unterstützung und Schutz vor Gewalt. In einem sicheren Kontext kommt Betroffenen Hilfe und Empathie, Gespräche und Fürsorge zuteil, um sie zu stabilisieren und Zukunftsperspektiven zu geben. Die (kurze) Unterbringung in Kriseneinrichtungen reicht nicht aus, um schwere Traumata, etwa durch Gewalt, Krieg, Flucht und Misshandlung, aufzuarbeiten.
5. Die befragten Einrichtungen können jungen LSBTI- Menschen in einer Krisensituation nur insofern helfen, als es durch ihr Angebot abgedeckt ist. Auf der sozialpädagogischen und psychosozialen Ebene gibt es Kompetenzen, Betroffene adäquat zu betreuen, jedoch fehlen bislang flexible Betreuungsmöglichkeiten und eine spezifische (auch längere) Unterbringung für LSBTI- Jugendliche.

### **3.6.3 Fazit**

Für (junge) homo- und bisexuelle Männer sowie transgeschlechtliche Personen gibt es in Berlin keine spezifischen Unterbringungsmöglichkeiten, wenn sie von Gewalt aufgrund ihrer sexuellen/ geschlechtlichen Identität betroffen sind. Auch für (junge) homosexuelle Frauen gibt es dies nicht explizit. Diese könnten gegebenenfalls teils durch Angebote von Frauenhäusern und eine anonyme Krisenwohnung für Mädchen die

von ‚Gewalt im Namen der Ehre‘ betroffen sind, betreut werden. Zum Teil verbergen (homosexuelle) Jugendliche auch ihre sexuelle Identität in einer Kriseneinrichtung bzw. sind sich deren auch nicht sicher oder verleugnen sie. In einer Krisensituation benötigen sie zunächst vor allem Schutz, Verständnis für ihre Situation und Ruhe. Für eine spezifische und rasche Fürsorge und das Erkennen eines spezifischen Bedarfs von LSBTI-Jugendlichen (mit Migrationshintergrund) in einer Krise ist eine Sensibilisierung der wichtigsten Anlaufstellen unabdingbar. Darunter zählen vor allem Jugendämter und der Jugendnotdienst sowie sozialpsychologische Dienste und Erstberatungsstellen aber auch Frauenhäuser, Schule und Polizei.

Um LSBTI-Jugendliche (mit Migrationshintergrund) in einer Krise schnell und kompetent betreuen zu können, sind zwei, sich ergänzende Modelle sinnvoll.

Erstens sollten flexible Finanzierungsmöglichkeiten (für Wohnen und Betreuung) für bereits existierende Projekte betreuten Wohnens mit kompetentem Personal zu LSBTI (und Migrationshintergrund) geschaffen werden, so dass diese kurzfristig intensiv betreuend tätig werden können.

Zweitens sollte eine ‚queere‘ Krisenwohnung eingerichtet werden, die insbesondere trans-geschlechtlichen Menschen, aber auch solchen LSBTI, die Schutz in einer ‚Gleichbetroffenheit‘ suchen, offen stehen. Da Krisen, die mittelbar und unmittelbar mit der geschlechtlichen/sexuellen Identität der Betroffenen zusammenhängen, häufig auch erst nach der Pubertät, teils auch bei jungen Erwachsenen bis 27 Jahren, eintreten, sollte dies in der Konzeption und Finanzierung berücksichtigt werden. Die Bereitschaft und Kompetenz eine solche Einrichtung zu leiten, besteht und wurde in der Untersuchung explizit geäußert.

## 4 Ergebnisse zum Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“

### 4.1 AH Beschluss-Nr. 16: Inhouse-Schulungen

Die Inhouse-Schulungen wurden für Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Verwaltung von ariadne an der spree GmbH angeboten. Es wurde eine Rahmenkonzeption erstellt, die den konzeptionellen Rahmen für die Fortbildungen und für die Vermittlung eines positiven Umgangs mit Vielfalt bildet. Grundlage ist der Diversity-Ansatz, der auf eine Kultur der Wertschätzung und Diskriminierungsfreiheit abzielt. Vor Beginn der Fortbildungsphase wurden ein Pre-Test durchgeführt und für die Zielgruppe Öffentliche Verwaltung spezifische Schulungsunterlagen entwickelt und kombinierbare Module (Präsentationen, Halbtagsseminaren sowie Ein- und Zweitagestrainings) konzipiert.

Das Rahmenkonzept sieht einen systematischen Top-down-Prozess innerhalb der Verwaltungen vor, der in einer schrittweisen Akquisestrategie in der Verwaltung abgestimmt, mit Informationsveranstaltungen initiiert und durch nachfolgende Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende umgesetzt werden soll. Im Zeitraum von Juni 2011 bis Dezember 2011 wurden neun Schulungen unterschiedlicher Formate und drei Informationsveranstaltungen durchgeführt. An den Schulungen haben insgesamt 98 Mitarbeitende und Führungskräfte teilgenommen (Stand 16.12.2011).

#### 4.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

##### ▪ Zweck

Analyse der Akzeptanz und Barrieren für die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen sowie Aufzeigen der Sensibilisierung durch die Veranstaltungen

##### ▪ Fragestellung und Gegenstand

1. Inwieweit akzeptiert die Zielgruppe Fortbildungen zum Schwerpunkt sexuelle Vielfalt?
2. Inwieweit schätzen die Fortgebildeten ihre Sensibilisierung durch die Veranstaltung ein?

Gegenstand: Einstellung und Meinungen der Teilnehmenden von Diversity Fortbildungen mit dem Schwerpunkt sexueller Vielfalt.

##### ▪ Methode

Zur Analyse der Inhouse-Schulungen wurden anonyme schriftliche Befragungen der Teilnehmenden direkt im Anschluss an die Veranstaltungen durchgeführt. 90 von 93 Teilnehmenden der Fortbildungen beantworteten den Fragebogen, davon 36 aus Halbtages-seminaren, 31 aus Eintagestrainings und 23 aus Zweittagestrainings.

Außerdem wurden zwei Gruppendiskussionen durchgeführt: eine mit drei Führungskräften aus den Bereichen Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz sowie von zwei Amtsgerichten. Die zweite mit zwei Mitarbeitenden aus der ehemaligen Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und einem Amtsgericht.

### **4.1.2 Ergebnisse der quantitativen Befragungen**

#### ▪ *Akzeptanz der Fortbildungsveranstaltungen*

Die große Mehrheit der Teilnehmenden ist sehr zufrieden, an der Veranstaltung teilgenommen zu haben (vergleiche Abbildung 4.1). 14% äußern auf die offene Frage nach Anregungen und Kommentaren Lob für die Veranstaltungen. 83% empfinden die Methoden als sehr gut, um sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Den 66% der Antwortenden, die berichten, dass die Referierenden einen guten Bezug zu ihrer Arbeitssituation herstellen können, stehen 8% der Befragten entgegen, die als Kommentar den Wunsch nach mehr Praxisbeispielen und Arbeitsbezug äußern. Weitere 8% äußern den Wunsch nach Vertiefungsveranstaltungen.

#### ▪ *Sensibilisierungswirkung*

Die Mehrheit hat neue Informationen zu Diversity (85%), zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt (82%) und zu den rechtlichen Grundlagen (73%) erhalten (vergleiche Abbildung 4.1, nächste Seite). Zwei Drittel wissen nach der Fortbildung mehr über die Lebenswirklichkeiten von LSBTI-Menschen. 78% können ihr eigenes Verhalten und ihre Einstellungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt reflektieren. Über zwei Drittel haben einen reflektierteren Blick für Diversity in ihrer fachlichen Arbeit entwickelt. Die Mehrheit (83%) berichtet eine gestärkte Sensibilität für die Bedeutung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umganges mit Kolleginnen und Kollegen, insbesondere in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (vergleiche Abbildung 4.1).

#### ▪ *Sensibilisierung Verwaltungs- und Führungsverhalten*

In Bezug auf den persönlichen Kontakt mit Kundinnen und Kunden ist knapp drei Viertel der befragten Mitarbeitenden (74%) bewusster geworden, wie ihre persönliche Haltung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ihr Verwaltungshandeln beeinflusst. In Bezug auf die Umsetzung sieht sich die Mehrheit der Mitarbeitenden in die Lage versetzt, vorurteilsfreier und wertschätzender mit Kolleginnen und Kollegen (71%) sowie Kundinnen und Kunden (71%) unterschiedlicher Zugehörigkeiten umzugehen (vergleiche Abbildung 4.1). Der Einfluss ihrer Einstellungen auf ihr Führungsverhalten wurde 70% der Führungskräfte bewusster. Die Mehrheit der Führungskräfte (81%) fühlt sich für die Bedeutung von Wertschätzung und Antidiskriminierung auf fachlicher und persönlicher Ebene sensibilisiert. Über die Hälfte der Führungskräfte (56%) fühlt sich in die Lage versetzt, Handlungsansätze zu entwickeln, um in der eigenen Verwaltungseinheit mögliche Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern oder abzubauen. Ein weiteres Drittel der Führungskräfte traut sich dies »eher« zu.

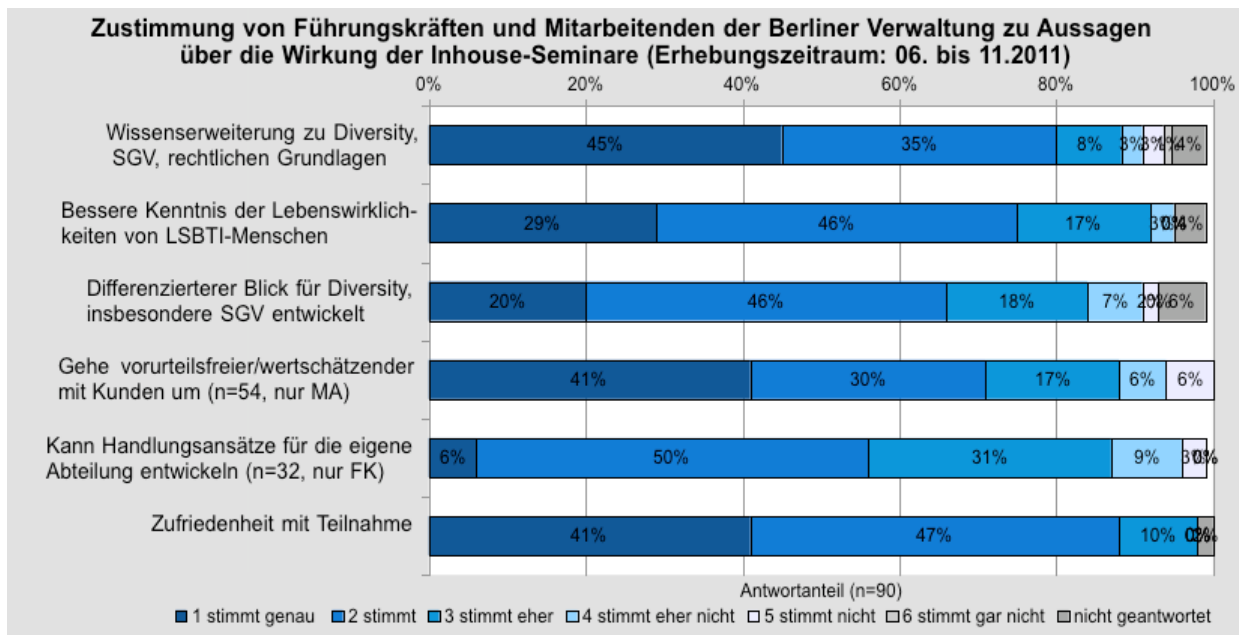


Abbildung 4.1: Prozente der Zustimmung zu Aussagen über die Wirkung der Inhouse-Seminaren

### 4.1.3 Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse

#### ▪ Barrieren und Akzeptanz

In den Senatsverwaltungen des Landes Berlin wird die Akzeptanz von Schulungsangeboten erhöht, wenn die Führungen des jeweiligen Hauses eine „Empfehlung“ aussprechen. In den Amtsgerichten nehmen Führungskräfte (des gehobenen Dienstes) und Angestellte auf Eigeninitiative an Fortbildungen teil. Es ist eher unüblich, wird aber von den Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs gewünscht, dass die obersten Führungskräfte (auch Richterinnen und Richter) Themen empfehlen bzw. selbst daran teilnehmen. Wichtig ist allen Befragten eine Vorbildwirkung der obersten Leitung hinsichtlich Schulungen. Allerdings ist das nur wenig gegeben, denn viele Führungskräfte nehmen nur „ungern“ an Diversity-Schulungen teil, weil sie den „Mehrwert“ bzw. den Nutzen für ihre konkrete Arbeitsaufgabe nicht erkennen bzw. die Informationen/ Anregungen aus den Schulungen nicht für ihren Arbeitsbereich „übersetzen“. Um mehr Interesse zu wecken, sollten Diversity-Schulungen stärker an den fachbereichsspezifischen Arbeitsaufgaben orientiert sein, einen direkten Bezug zur alltäglichen Arbeit haben und diese sollten sich weniger an ‚weichen Faktoren‘ wie beispielsweise dem Arbeitsklima orientieren, ist die Empfehlung der Teilnehmenden.

Bezogen auf das Thema sexuelle Vielfalt ist die Erfahrung der Befragten, dass sich viele Mitarbeitende für liberal und offen halten und keinen weiteren Bedarf der Aufklärung bzw. Wissensaneignung sehen. Das trifft vor allem dann zu, wenn im Arbeitsalltag keine Berührung mit dem Thema vorhanden ist (Nur eine der 5 Befragten schilderte, dass in ihrem Arbeitsteam sowohl schwule und lesbische Kolleginnen und Kollegen als auch eine transgeschlechtliche Person arbeiten.).

Das Wort „sexuell“ in der Ausschreibung hat aus Sicht der Befragten einige davon abgehalten, an der Schulung teilzunehmen. Die Wortwahl führte zu einem „Belächeln“ und „Kommentaren“ seitens der Kolleginnen und

Kollegen. Sexuelle Vielfalt wird sofort der Kategorie „Sex“ zugeordnet, was entweder als „Rotes Tuch“ tabuisiert wird oder zu anzüglichen Bemerkungen führt.

#### ▪ *Interesse und Wirkungen*

Diejenigen, die am Erfahrungsaustausch teilgenommen haben, sind bereits sensibilisiert, interessiert und verfügen über Kenntnisse zum Thema sexuelle Identität. Ähnliches berichten sie über die anderen Teilnehmenden der Schulungen. Die zentrale Frage war für sie nun, wie man sich tatsächlich nicht diskriminierend verhalten kann bzw. wann etwas als diskriminierend erlebt wird. Anliegen war, sich differenziertes Praxiswissen anzueignen beispielsweise darüber, was schwierige Situationen für LSBTI-Menschen sind, wie diese bei der Arbeit aber auch privat unterstützt werden können bzw. wie sich Heterosexuelle „richtig“ verhalten. Die Workshops haben in dieser Hinsicht Anregungen gegeben, indem sie korrekte Begrifflichkeiten und ganz praktische Umgangsformen vermittelt haben, aber auch rechtliche Aspekte, von denen einige unbekannt waren. Als ausgesprochen hilfreich empfanden die Teilnehmenden die Diskussion von ganz konkreten Situationen, die andere Teilnehmende erlebt hatten und anhand dessen Überlegungen zur vorteilhaften Bewältigung schwieriger Situationen erörtert wurden.

#### **4.1.4 Fazit**

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Rahmenkonzeption mit ihrer Akquisestrategie, modularen Aufbau und Fokussierung auf Führungskräfte und Mitarbeitende auf mehreren Ebenen, eine Sensibilisierung und Kenntniserweiterung in der Berliner Verwaltung bewirken kann.

Deutlich wird aber, dass einerseits von Führungskräften und Mitarbeitenden ein geringer Bedarf und Nutzen hinsichtlich Fortbildungen zu sexueller Vielfalt gesehen wird, andererseits diejenigen, die an den Fortbildungen teilgenommen haben, diese als wissenserweiternd und nützlich für den eigenen Arbeitsbereich wahrnehmen. Bereits die Barriere, die der Titel der Veranstaltung durch das Nennen des Wortes „sexuell“ bei einigen Mitarbeitenden aufbaut zeigt, dass die geäußerte „liberale“ Haltung unter Umständen nur bedingt zutrifft. Tabuisierungen von Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit sind vorhanden, die sich sowohl im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen (beispielsweise durch Arbeitskraftbeschränkung durch Geheimhaltung) aber auch im Kontakt mit Kundinnen und Kunden bemerkbar machen können.

Weiter zeigt sich, dass entsprechende Schulungen eine längere Anlaufphase und u.a. arbeitsplatzbezogene Ansätze und Formate benötigen, um besser wahrgenommen zu werden. Die Interviewteilnehmenden empfehlen neben fachbereichsspezifischen Ansätzen die Verknüpfung verschiedener Diversity-Themen wie beispielsweise zusätzlich zu sexueller Vielfalt, Altersdiskriminierung und Kenntniserweiterung zu muslimischen Migrationshintergründen. Auch die Gruppendiskussionen mit Teilnehmenden der Fortbildung „Jo weiß Bescheid“ und RADUGA verweisen darauf, dass Diversity-Schulungen dann erfolgreicher sind, wenn sie an Diskriminierungserfahrungen bzw. -ängsten der Teilnehmenden ansetzen.



## 5 Ergebnisse zum Handlungsfeld „Dialog fördern“

### 5.1 AH Beschluss-Nr. 20b: Runder Tisch „Akzeptanz sexuelle Vielfalt“

Der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ hatte das Anliegen, ein breites Bündnis zur Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzubauen und dabei Dialoge mit und in die teilnehmenden Vereine und Organisationen zu befördern. Weiterhin sollten gemeinsame Aktivitäten und Strategien entwickelt werden.

#### ***5.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation***

##### ▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Zielerreichung und Resultate des Runden Tisches aufzeigen.

##### ▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit wurde ein breites Bündnis zur Akzeptanz sexueller Vielfalt im Rahmen des Runden Tisches geschaffen?
2. Welche Ausprägungen/ Inhalte hat das Bündnis (zum Beispiel Dialoge, Unterstützung, Vernetzung, gemeinsame Aktivitäten)?
3. Inwieweit, auf welchem Wege und welcher Art von Kommunikationsprozessen wurde in die Communities befördert?
4. Welche Strategien für die Akzeptanz sexueller Vielfalt wurden entwickelt?

##### ▪ *Methode*

Die Evaluation hat die Prozesse bei fünf von sechs Runden Tischen teilnehmend beobachtet und zum Abschluss eine auf Freiwilligkeit basierende Fragebogenbefragung durchgeführt.

#### ***1.1.1 Zusammenfassung der Ergebnisse***

Der Runde Tisch wurde im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle vom Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB) organisiert und umgesetzt. Insgesamt haben 45 Organisationen (inklusive Landesantidiskriminierungsstelle und Koordinatorin für die ISV bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft) mindestens einmal teilgenommen, knapp 50% waren bei drei bzw. mehr Treffen anwesend. Teilnehmende Organisationen waren Religionsgemeinschaften; Migrantenselbstorganisationen, LSBTI-Organisationen, Senatsverwaltungen des Landes Berlin, die Ansprechpersonen der Polizei für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Jugendverbände und andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure.

Für die Organisation der Runden Tische wurde ein partizipativer Ansatz gewählt. Beim ersten Treffen wurden die Interessen der Teilnehmenden abgefragt. Diese lagen vor allem in Aufklärung und Information, Diskussion von Aspekten von Diskriminierung, Erfahrungsaustausch und der Entwicklung von Strategien sowohl für die Arbeit der einzelnen Organisationen als auch für den Runde Tisch insgesamt. Entsprechend dieser Interessen gab es bei den Runden Tischen 2 - 4 jeweils einen Input und anschließende Diskussionen zu den Themen:

Einführung zu Homosexualität und Geschlechtsidentität, Diskriminierung/ Antidiskriminierungsarbeit; Mehrheiten und Minderheiten im Kontext von Homophobie und Rassismus; Familien/ Regenbogenfamilien; Religion und Bildung im Kontext sexueller Vielfalt.

Die Dynamik der Treffen war von einem allmählichen Kennenlernen geprägt, das schließlich in eine offene Diskussionsatmosphäre mündete, in der „Fragen erlaubt waren“. Der Vorteil der Treffen war, dass Vertreterinnen und Vertreter aus ganz unterschiedlichen Organisationen zusammenkamen, die häufig kaum von der Arbeit der anderen wussten. So ergaben sich u.a. viele informelle Gespräche, die ggf. in der Zukunft zu einem intensiveren Austausch/ Zusammenarbeit führen. In den Diskussionen gewannen Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Organisationen einen neuen Blick auf ihre Arbeit und die Arbeit der anderen, so dass sich Ideen für mehr Engagement und offeneren Umgang mit sexueller Vielfalt, beispielsweise in der Ansprache von Vorständen, der Initiierung von LSBTI- Gruppen in heterosexuellen Organisationen oder der Zusammenarbeit mit LSBTI-Organisationen entwickelten. Zum Beispiel wurden von zwei Organisationen mehrsprachige Elternbriefe herausgegeben.

Ab dem vierten Runden Tisch wurde seitens des MRBB und der Antidiskriminierungsstelle angeregt, eine Botschaft des Runden Tisches an die Öffentlichkeit zu verfassen. Der Prozess des Sammelns, Abstimmens von Botschaften und das Entwerfen eines Plakats wurde im fünften Runden Tisch breit diskutiert, doch bei der geplanten Verabschiedung der Botschaft beim sechsten Runden Tisch konnte keine Einigung erzielt werden. Unklarheit herrschte über die Gültigkeit von Entscheidungen und den Umgang mit Widersprüchen. Ergebnis war die Erkenntnis, dass es notwendig ist, dass sich der Runde Tisch perspektivisch eine Geschäftsordnung gibt.

### ***1.1.2 Fazit***

Als sehr positiv bewerten die Teilnehmenden im Rückblick das bessere Kennenlernen anderer Organisationen, vor allem „vor Ort“ in den Räumen verschiedener Organisationen, und den offenen Austausch untereinander. Perspektivisch sollte ein Selbstverständnis des Runden Tisches entwickelt und ein konkretes Ziel bzw. Handlungsstrategien erarbeitet werden. Die Mehrheit der Organisationen spricht sich eindeutig für die Fortführung des Runden Tisches „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ aus.

## 6 Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative für Akzeptanz sexueller Vielfalt

### 6.1. Schlussfolgerungen zu den untersuchten Maßnahmen der Handlungsfelder<sup>11</sup>

#### 6.1.1 „Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken“

Im Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“ zeigt sich, dass sowohl bezüglich der Geschichtsdokumentation als auch im Seniorenbereich ein Interesse von Akteurinnen und Akteuren vorhanden ist, sich mit dem Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ auseinanderzusetzen. Die Ergebnisse dokumentieren jedoch auch eine Zuständigkeitsproblematik, die sich u.a. in Tabuisierungen, Unwissen über Lebensrealitäten von LSBTI und einer unklar wahrgenommenen Relevanz des Themas für den jeweiligen Tätigkeitsbereich ausdrückt und gezielte (und koordinierte) Aktivitäten bisher ausbleiben ließ. Nicht allen Akteurinnen und Akteuren, die in diesem Handlungsfeld befragt wurden, ist deutlich, ob, wozu und wie sie mit dem Thema umgehen sollen.

In Ausbildungen und Fortbildungen ist es empfehlenswert, LSBTI-spezifische und konkrete, auf das Tätigkeitsfeld abgestimmte, Handlungsanregungen zu bieten, wie etwa die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Fortbildungen sind außerdem geeignete Maßnahmen, um für Lebensformen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI zu sensibilisieren.

Vor allem im Bereich der historisch-politischen Bildung wird fachlich fundiertes und professionell aufgearbeitetes, sensibles didaktisches Material gewünscht. Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, den zivilgesellschaftlichen Organisationen, Bezirksverwaltungen etc. (sowohl im Seniorenbereich als auch im Bereich historisch-politischer Bildung) sind für eine nachhaltige Implementierung der Thematik zu empfehlen.

Im Seniorenbereich ist die Frage, inwieweit sowohl die Sensibilisierung im Pflege- und Betreuungsbereich als auch die Aktivierung von LSBTI-Seniorinnen und Senioren für politische Gremien (zum Beispiel Seniorenbeiräte der Bezirke, Landesseniorenbeirat), im kulturellen und Freizeitbereich beispielsweise in Seniorenfreizeiteinrichtungen vorteilhaft ist. Zu überlegen ist, inwieweit es einer Koordination bedarf bzw. Runder Tische, um ein abgestimmtes Ziel-Maßnahmen-Vorgehen mit den entsprechenden Akteurinnen und Akteuren der Bereiche zu konzipieren.

---

<sup>11</sup> Die Handlungsfelder „Erkenntnisgrundlage verbessern“ und „Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen“ waren nicht Teil der Gesamtevaluation.

### **6.1.2 Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“**

#### ▪ *Erkennen von Diskriminierung*

Um Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken, muss zunächst erkannt werden, dass diese im Zusammenhang mit der sexuellen/ geschlechtlichen Identität einer Person oder Personengruppe steht. Zielgruppenspezifische Sensibilisierungsangebote können Anknüpfungspunkte über eigene Diskriminierungserfahrungen (beispielsweise Alter oder Herkunft) und einen Zugang zu LSBTI-Lebenswelten schaffen, die Perspektivenwechsel ermöglichen und Handlungsansätze aufzeigen. Dies gilt sowohl individuell für LSBTI-Menschen, die lesbisch, schwule, bisexuelle und transgeschlechtliche Community, als auch für Personen, denen das Thema zunächst ‚fremd‘ ist.

Das Kampagnenmotto "Berlin liebt! Respekt macht's möglich." setzt ein positives öffentliches Zeichen, das die bereits bei Menschen vorhandene Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bestärken kann. Menschen, für die Sexualität ein Tabuthema ist oder solche mit bereits ausgeprägten diskriminierenden Einstellungen, werden aber eher nicht erreicht und damit auch keine Einstellungsänderung in der breiten Öffentlichkeit. Inwieweit die im Herbst 2011 umgesetzten Maßnahmen der Konsolidierungsphase große Effekte der Akzeptanzänderung bei der breiten Öffentlichkeit auslösen konnten, bleibt daher offen. Einstellungsänderungen werden besser durch direkte persönliche Kontakte zu LSBTI-Menschen in geleiteten Gruppen (möglichst mit gemeinsamen verfolgten Zielen) oder zum Beispiel in Arbeitszusammenhängen und durch die Reflexion dieser Erfahrungen erreicht.

Die in Befragungen berichteten Erfahrungen zeigen, dass schwule, lesbische und trans-geschlechtliche Menschen für Viele immer noch „unsichtbar“ sind und damit das Thema der sexuellen Identität als „Randphänomen“ eingestuft wird. Dies wird sich auch dadurch ändern, wenn Menschen mit nicht heterosexuellen Identitäten selbstbewusst und offen in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag agieren und ein entsprechend offenes und enttabuisiertes Umfeld gegeben ist.

Die Ergebnisse sprechen klar dafür, dass Bildung in Form von (beruflichen) Fortbildungen über rechtliche Grundlagen (AGG, Opferschutz) und Kenntnisse über LSTBI-Lebenswelten dazu beitragen kann, Diskriminierung besser wahrzunehmen und einen professionellen, vorurteils-freieren Umgang mit LSBTI-Menschen zu ermöglichen. Außerdem können so spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen angemessener berücksichtigt werden.

Bei Fortbildungen, insbesondere in Arbeitszusammenhängen, ist es wichtig, an den jeweiligen Arbeitsaufträgen anzusetzen und den Nutzen für die Berufspraxis herauszustellen, um Interesse bei Mitarbeitenden zu wecken. Dies ist zum Beispiel dadurch möglich, Diskriminierung an den jeweiligen Situationen/ Arbeitsaufgaben der Teilnehmenden aufzuzeigen. Die erfolgreichen Ansätze sollten verstetigt werden, um einen dauerhaften Wandel in der professionellen Haltung und Praxis relevanter Berufsgruppen und in Vereinen, Trägern, Zivilgesellschaft etc. zu ermöglichen. Der Fokus der untersuchten Maßnahmen lag größtenteils in diesem Bereich.

Um Diskriminierung und Gewalt bekämpfen zu können, muss diese nicht nur wahr- sondern in ihrer Tragweite

auch ernst genommen werden.

Konkreten Handlungsbedarf gibt es in der Betreuung in Krisensituationen und in der Strafverfolgung, insbesondere beim Schutz der Opfer, in der Aufklärung durch Polizeiangehörige und bei der Begleitung von jungen LSBTI in Krisensituationen. Die neue Strafprozessordnung zum besseren Schutz von Opfern, Zeuginnen und Zeugen wird zwar als wichtiger struktureller Erfolg gesehen, dennoch hat diese bisher auf der praktischen Ebene - sowohl bei der Betreuung von Opfern, als auch in der Praxis der Polizeiarbeit - aus Sicht der Betroffenen - (noch) eine eher geringe Bedeutung. Als problematisch wird gesehen, dass teilweise Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet wurden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung mangelnden öffentlichen Interesses von der Staats- oder Anwaltschaft eingestellt werden.

Auch für Kriseneinrichtungen für Jugendliche und junge Menschen gilt, dass diese stärker Diskriminierungen aufgrund sexueller/ geschlechtlicher Identität (bzw. der Suche danach) sowohl als Ursache für Krisen als auch für die Unterbringung in Krisensituationen berücksichtigen sollten. Eine spezifische Kriseneinrichtung für LSBTI-Jugendliche gibt es in Berlin (noch) nicht. Neben der Entwicklung eines spezifischen Angebots einer ‚queeren‘ Krisenwohnung, insbesondere für transgeschlechtliche Personen, bedarf es eines sensibilisierten und geschulten Personals an zentralen Anlaufstellen (u.a. Jugendamt, Jugendnotdienst, Polizei, Schule, Gewerbetreibende), die Diskriminierung erkennen, ernst nehmen und sich für die Opfer einsetzen können.

#### ▪ *Ressourcenorientierung*

Diskriminierung zu erkennen, ernst zu nehmen und zu bekämpfen, gelingt insbesondere dort, wo das Thema nicht als ‚von außen‘ wahrgenommen, sondern ein eigenes Thema wird und vorhandene Ressourcen geprüft und genutzt werden. In diesem Fall trägt Antidiskriminierungsarbeit zu einer Professionalisierung bei, die auch Kooperationen initiiert sowie Unterstützung und konkrete Hilfe bringt.

Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sollte als positive Ressource betrachtet werden, die es gilt, im alltäglichen Handeln in allen Lebens- und Arbeitssituationen zu fördern, um zu einem diskriminierungsarmen, empathischen und für alle Beteiligten stressfreieren Alltag beizutragen. Zum einen bedeutet dies, weiterhin Angebote zu Empowerment von LSBTI zu fördern, gleichzeitig sollten strukturelle Voraussetzungen in Organisationen, Arbeitszusammenhängen, Institutionen, im Bildungsbereich sowie bei der rechtlichen Gleichstellung weiterhin etabliert werden. Gerade das gegenseitige Wahrnehmen und der selbstverständliche Umgang miteinander fördern den Abbau von Vorurteilen und Tabuisierungen.

### ***6.1.3 Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“***

Nachhaltige Veränderungen und Professionalisierung in der Verwaltung bezüglich der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt hängen davon ab, ob Führungskräfte und Mitarbeitende die Relevanz der Thematik wahrnehmen. Eine allgemeine, liberale Haltung wird zwar in der Regel als selbstverständlich angeführt, führt aber teilweise dazu, dass spezifische Bedürfnisse und Problematiken nicht erkannt werden, die liberale Haltung in konkreten persönlichen Situationen ins Wanken kommt, LSBTI-Menschen sich u.a. nicht trauen, sich zu outen, weil sie Anerkennungsverluste befürchten und Homosexualität oft als privates Thema gesehen und damit auch tabuisiert wird. Homosexuelle und transgeschlechtliche Mitarbeitende werden daher nicht unbedingt sichtbar.

Um den Wandel in den Verwaltungen weiter voranzutreiben, sind ausgehend von der Vorbildfunktion der Führungskräfte langfristige Prozesse einer kontinuierlichen Sensibilisierung und Fortbildungen einzuplanen. Zu empfehlen ist, Fortbildungen im Rahmen von Inhouse-Schulungen in den jeweiligen Senatsverwaltungen unter der Beteiligung des Bereichs der Personalentwicklung einzubinden. Unterstützend kann die Landesantidiskriminierungsstelle tätig werden. Hierbei ist zu empfehlen, die Thematik der sexuellen Vielfalt mit weiteren Diversity-Themen zu verbinden und sich an konkreten tätigkeitsrelevanten Fragestellungen und einem generell respektvollen Umgang zu orientieren.

### ***6.1.4 Handlungsfeld „Dialog fördern“***

Dialog bedeutet von seinem griechischen Ursprung her „Unterredung, Gespräch, Fließen von Worten“. Im Kontext der Maßnahmen der Initiative werden mit dialogischen Prozessen des Weiteren implizit Veränderungs- und Lernprozesse verknüpft. Der dialogische Ansatz zieht sich als ein grundlegender Handlungsansatz (geplant und ungeplant) durch die Aktivitäten und Maßnahmen – kommuniziert wird in und am Rande von Schulungen, bei Veranstaltungen und Vernetzungen. Insbesondere Kennenlernen und Gespräche zwischen LSBTI- und heterosexuellen Menschen fördern Verständnis und Anerkennung des ‚Anderen‘. Explizit dient die Einrichtung des „Runden Tisches Akzeptanz sexueller Vielfalt“ Verständigungsprozessen zwischen Organisationen, Projekten und Verwaltungseinrichtungen unterschiedlichster Zielstellungen. Wirkungen werden zum einen in die unterschiedlichen Communities hinein, als auch zwischen ihnen angestrebt sowie ein Zeichen für die Öffentlichkeit gesetzt.

(Öffentliche) Dialoge in Form zum Beispiel von Runden Tischen, Netzwerktreffen etc. können Austausch bewirken, sensibilisieren und aktivieren. Sie gelten daher in den letzten Jahren in politischen, weiteren öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Bereichen als ein adäquates Dialoginstrument. Der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“ sollte weitergeführt und ausgebaut werden. Für eine erfolgreiche Konsolidierung sind die Entwicklung gemeinsamer Ziele, Handlungs- und Entscheidungsstrategien vorteilhaft. Die Herausforderung von übergreifendem Konsens und der jeweiligen organisationsspezifischen Orientierung am Nutzen der Vernetzung ist zu meistern (vergleiche auch Abschnitt „Vernetzung als Handlungsansatz“).

## 6.2 Schlussfolgerungen zu übergreifenden Handlungsansätzen der Initiative

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt in den untersuchten Handlungsfeldern auf verschiedene Handlungsansätze, um Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt zu fördern: Sichtbarmachen in der Öffentlichkeit, Qualifizierung, Vernetzung und strukturelle Einflussnahme.

### **6.2.1 Öffentlichkeitsarbeit und Vorbilder**

Mit unterschiedlichen öffentlichen Darstellungen (Kampagne, Fachveranstaltungen, Informationsmaterialien) der Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt das Maßnahmenpaket Zeichen und sensibilisiert für die Thematik. Positionierungen von Entscheidungsträgern tragen dazu bei, in der Öffentlichkeit Vorbilder zu etablieren, Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen, Selbstverständlichkeiten zu fördern und zu werben. Durch die Einbeziehung von Schlüsselinstitutionen, wie beispielsweise Behörden des öffentlichen Dienstes über einen Top-Down-Ansatz, fungieren zum einen Führungskräfte in den Organisationen als Vorbilder, zum anderen wird die öffentliche Präsenz und Akzeptanz sexueller Vielfalt gestärkt.

### **6.2.2 Qualifizierung als Handlungsansatz:**

Qualifizierungen tragen dazu bei, Wissen zu vermitteln, die eigene Praxis zu reflektieren und neue Handlungsansätze zu erproben. Dies ist auch dort von Bedeutung, wo Menschen zunächst keinen eigenen Qualifizierungsbedarf sehen, da dies Teil einer Tabuisierung und ggf. auch Diskriminierung sein kann. Qualifizierungen helfen Personen in ihrem beruflichen und privaten Alltag kompetenter mit der Thematik umzugehen und dadurch finden sie auch Entlastung, ganz abgesehen von der Transfermöglichkeit von Wissen und Handeln auf andere ähnliche Bereiche.

Qualifizierungen als Handlungsansatz sind dann Erfolg versprechend, wenn diese:

1. an den Erfahrungen/ Bedarfen der Zu-Qualifizierenden ansetzen,
2. als „authentisch“ wahrgenommene Referentinnen und Referenten und auftreten,
3. biografische/ individuelle / berufliche Anknüpfungspunkte hergestellt werden,
4. ein Professionalisierungsbestreben besteht,
5. Vorbilder/ Leitungspersonen sich dafür einsetzen und
6. methodische Vielfalt umgesetzt wird.
7. Eine nachhaltige Wirkung von Qualifizierungen ergibt sich durch strukturelle Anknüpfungspunkte, Kontinuität und Kooperationen.

### **6.2.3 Vernetzung als Handlungsansatz**

Vernetzung wird auf verschiedenen Ebenen angestrebt, um Synergieeffekte, Nachhaltigkeit und Akzeptanz zu erreichen. Kooperatives Handeln kann dabei zum Lösen kollektiver Probleme und der Entstehung von Lernprozessen beitragen. Dies wird auf der Sozialraumbene, zwischen Bezirken und Senatsverwaltungen, zwischen Akteurinnen und Akteuren im gleichen Arbeitszusammenhang (zum Beispiel Therapeutinnen und Therapeuten, Gewerbetreibende, in Verwaltungen) und zwischen Organisationen, Vereinen und Trägern

unterschiedlichster Schwerpunktsetzung (siehe Runder Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt) angestrebt.

Vernetzungsaktivitäten erreichen ein gegenseitiges Kennenlernen, einen inhaltlichen Austausch sowie die Entwicklung gemeinsamer Handlungsstrategien und -orientierungen.

Netzwerke sind langfristig dann erfolgreich, wenn die Beteiligten einen Nutzen darin erkennen wie beispielsweise Vernetzung aufgrund:

1. eines konkreten „Anlasses“ (zum Beispiel eine Veranstaltung, eine Aktion), für den eine Kooperation förderlich ist;
2. Berührungspunkten bei der thematischen Arbeit, Erfahrungsaustausch und Lernprozessen (Austausch über inhaltliche Themen, Projektansätze und Herangehensweisen),
3. Synergieeffekten - gegenseitige Unterstützung wird möglich,
4. Lobbyarbeit, stärkerer öffentlicher Wahrnehmung, breiterer Einflussnahme bei der Verfolgung von zum Beispiel politischen oder strukturellen Zielen.

Vernetzungen gestalten sich dann schwierig, wenn:

1. unterschiedliche Auffassungen im Hinblick auf Schwerpunktsetzungen vorhanden sind,
2. es unterschiedliche Handlungsorientierungen und -praxen (zum Beispiel eher theoretisch versus aktivistisch) gibt,
3. der Professionalisierungsgrad der teilnehmenden Organisationen divergiert,
4. es Konkurrenz bei der Vergabe eines begrenzten Budgets von Geldmitteln gibt,
5. Vorurteile bestehen und/oder
6. der mittelbare und vor allem der unmittelbare Nutzen des Netzwerks für die beteiligte Organisation nicht sichtbar ist.

Vernetzungsaktivitäten erfordern daher Offenheit für Heterogenität, demokratische Strukturen und konkrete Zielsetzungen. Einen nachhaltigen Erfolg haben Vernetzungen, wenn eine gemeinsam geteilte Handlungsorientierung und ein geteiltes Interesse vorhanden sind oder entstehen. Dies geschieht zunächst über die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses von Zielen und Ansatz des Netzwerks und geteilten Erfahrungen, zum Beispiel bei der Organisation von konkreten Vorhaben wie Veranstaltungen, Bildungsreihen, öffentliche Debatten etc. Eine kontinuierliche Moderation des Netzwerks ist Voraussetzung.

#### **6.2.4 Strukturelle Einflussnahme**

Vorhandene Strukturen zu etablieren und diskriminierungsfreie Strukturen weiter auszubauen, ist ein weiteres Merkmal der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt. Durch die Einbeziehung von Schlüsselinstitutionen wie beispielsweise Senatsverwaltungen, Amtsgerichten, Bezirksverwaltungen, Jobcentern etc. wird eine breit angelegte institutionelle Verankerung der Akzeptanz sexueller Vielfalt angestrebt. Über die gezielten Ansprachen von Trägern und Vereinen wurde das Thema sexuelle Vielfalt in unterschiedlichen Organisationen wie Religionsgemeinschaften, Migrantenselbstorganisationen und anderen zivilgesellschaftlichen Verbänden zur Sprache gebracht, um dort Akzeptanz und Sensibilisierung zu fördern.



Die im Rahmen eines Top-Down-Ansatzes fortgebildeten Führungskräfte berichten als Wirkung eine stärkere Sensibilisierung für die Bedeutung von Wertschätzung und Antidiskriminierung auf fachlicher und persönlicher Ebene. Sie fühlen sich in die Lage versetzt, Handlungsansätze zu entwickeln, um in der eigenen Verwaltungseinheit mögliche Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern oder abzubauen. Die Qualifizierung von Schlüsselpersonen kann Ansprechpersonen, Protagonistinnen und Protagonisten für das Thema sexuelle Vielfalt in Einrichtungen etablieren.

Die Umsetzung dieser Handlungsansätze und die Veränderung von Strukturen in einer Organisation benötigen Zeit und bestärkende öffentliche Unterstützung für das Thema sowie klare Zuständigkeiten. Sensibilisierte Führungskräfte und fortgebildete Mitarbeitende können über ihren diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI-Menschen beispielhaft für ein an der Akzeptanz von Vielfalt orientiertes Professionsverständnis werden und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verstetigung beitragen. Für Verstetigungsprozesse sollten auch organisationsinterne Ressourcen gefunden werden wie beispielsweise die Einbeziehung der Personalentwicklung, vorhandener Gremien, Coachings etc.

## 6.3 Handlungsfeldübergreifende Anregungen zur Weiterentwicklung der Initiative

### ***6.3.1 Erleben und Erfahrungen mit Homophobie und Diskriminierung***

Die Evaluation macht einige grundlegende Problematiken deutlich. Ein Thema ist die Frage nach der Relevanz der Thematik und danach, wer für nicht-diskriminierendes Verhalten, Schutz und Unterstützung von LSBTI zuständig ist. Oftmals stehen alltägliche, drängende Probleme im Vordergrund und die Beschäftigung mit der Thematik kann als zusätzliche Belastung erlebt werden. Die Entscheidung das Thema als unbedeutend zu bewerten, haben nur jene Menschen, die nicht von Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung im Zusammenhang mit ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität betroffen sind.

#### ▪ *Diskriminierungserfahrungen von LSBTI-Personen*

Auch wenn nicht alle LSBTI-Personen Diskriminierungserfahrungen in ihrem Beruf und in ihrem Alltag machen und es den Wunsch gibt, Differenzen nicht zu betonen, so muss konstatiert werden, dass viele LSBTI-Personen, trotz einer mehrheitlich liberalen und grundsätzlich akzeptierenden Haltung der Berlinerinnen und Berliner (vergleiche zum Beispiel Kampagnenbefragung) nach wie vor Erfahrungen mit unterschiedlichen, sich teils überlappenden Formen von Diskriminierung machen (Mehrfachdiskriminierung), von denen einige Aspekte hier aufgeführt werden.

1. *Diskriminierung* wird durch *körperliche Gewalt, Bedrohungen und Beschimpfungen* erlebt.
2. *Diskriminierung* wird *durch ‚Zwang‘* erlebt, etwa durch direktes oder indirektes ‚Zwangsoouting‘, welches auf eine ständige Betonung eines ‚Andersseins‘ verweist und die Gefahr birgt, dadurch mit (weiterer) Homophobie konfrontiert zu werden.
3. *Diskriminierung* erfolgt durch *Ausschluss und Ausgrenzung* von LSBTI-Menschen, was zu einer Tabuisierung *und* Verheimlichung der sexuellen/ geschlechtlichen Identität führen kann. Ausgrenzung

erfolgt nicht nur in Formen von Stigmatisierung und Verboten, sondern auch durch Exotisierungen.

4. Eine *strukturelle Diskriminierung* wird durch ausgrenzende und benachteiligende Bedingungen hervorgerufen, wie beispielsweise keine Möglichkeit des Ehegattensplittings bei eingetragener Lebenspartnerschaft aber auch durch formale *Aspekte*, wie zum Beispiel die fehlende Bezeichnung: „eingetragene Lebenspartnerschaft“ auf vielen Formularen. Auch die kulturell bedingte Geschlechterdifferenz, die Trennung zwischen Männern und Frauen trägt dazu bei, dass all jene, die sich hier als nicht passend erleben, Ausgrenzung und Pathologisierung erleben.
5. *Diskriminierung* zeigt sich auch in *Respektlosigkeit* und dem *Absprechen von Identitäten*. LSBTI-Personen erleben teils *respektlosen* Umgang, Bevormundungen, „seltsame Blicke“ und werden nicht ernst genommen. Dazu kommen Erfahrungen, dass ihnen ihre sexuelle/ geschlechtliche Identität oder auch ihre Diskriminierungserfahrungen abgesprochen und/ oder bagatellisiert werden.
6. *Diskriminierung* findet an *unterschiedlichen* Orten und durch verschiedene Personen statt. Diskriminierung findet sowohl im privaten und halböffentlichen Alltag, als auch in beruflichem und schulischem Kontext statt.
7. *Diskriminierungen*, die sich auf eine (angenommene) sexuelle/ geschlechtliche Identität beziehen, stehen in *Verflechtungsverhältnissen* zu weiteren Differenzlinien, welche verstärkend oder vermindern wirken, etwa wenn eine Person als *lesbische Frau nicht-deutscher Herkunft* diskriminiert wird.
8. Eine *Diskriminierung* kann auch durch die *Tabuisierung* des Themas stattfinden. Nicht nur ein Nicht-Sprechen über sexuelle Vielfalt ist darunter zu verstehen, sondern auch, dass Diskriminierungserfahrungen von vielen Menschen nicht sogleich als solche eingeordnet werden, sondern als Gewalt, Unwohlsein, schlechte Erfahrung und teilweise eine ‚Schuld‘ bei sich selbst gesucht wird. Über diese Erfahrungen wird dann kaum gesprochen, da es entweder kein Bewusstsein dafür gibt oder es als problematisch empfunden wird, dies anderen mitzuteilen.

Dieser Überblick veranschaulicht, dass es unterschiedlicher Konzeptionen und Interventionen bedarf, um Diskriminierungen entgegenzuwirken: Eine konsequente Verfolgung von Straftaten, Unterstützung und Empowerment von LSBTI (mit verschiedenen Hintergründen), Integration der Thematik in den Arbeits- und Lebensalltag, rechtliche Gleichstellung, Professionalisierungen an unterschiedlichen Orten, Ernst-Nehmen der ‚Betroffenen‘-Perspektive, Sensibilisierung für Diskriminierung und Partizipation von LSBTI in Organisationen, Behörden, Gremien und politischen Ämtern.

#### ▪ *Homophobie und Diskriminierung als Grundlage organisationaler Handlungspraxis*

In den Befragungen von unterschiedlichen Trägern, die sich gegen Homophobie bzw. Transphobie engagieren und meist LSBTI-Mitarbeitende haben, dokumentieren sich verschiedene Erfahrungen mit Diskriminierungen. Deutlich wird, dass Schwule, Lesben und transgeschlechtliche Personen (von Bisexuellen und Intersexpersonen ist kaum die Rede) häufig Erfahrungen mit Homophobie, Transphobie und Diskriminierung machen - für manche ist dies schon zu einer ‚Normalität‘ geworden. Einige dieser (LSBTI)-Träger gründen ihre Arbeit explizit auf Diskriminierungserfahrungen und nutzen unterschiedliche Strategien und Herangehensweisen, um diesen zu

begegnen.

1. Bei der Mehrzahl der befragten LSBTI-Träger ist der „Kampf“ gegen (unterschiedlichste Formen von) Diskriminierung grundlegender Handlungsansatz. Einige LSBTI-Träger verstehen sich dabei in einer „Vorreiterrolle“. Andere LSBTI-Träger nehmen selbst erlebte Diskriminierungen im Kontext der Arbeit kaum noch wahr, so sehr wird dies bereits als selbstverständliche Praxis erlebt.
2. Einige LSBTI-Träger gründen ihr organisationales Selbstverständnis auf einer theoretisch-wissenschaftlichen Definition von Diskriminierung und Diskriminierungsformen und leiten daraus ihre Handlungspraxis ab (u.a. können dann unterschiedliche Überzeugungen bzw. Konzepte ein Grund für Vernetzungsschwierigkeiten sein).
3. Gegen Homophobie vorzugehen wird von einigen LSBTI-Trägern als wesentlicher Schwerpunkt betrachtet, andere LSBTI-Träger betrachten Homophobie als Teilaspekt von Diskriminierungsformen und verfolgen einen Ansatz gegen Mehrfachdiskriminierung.

Bei der Mehrzahl der befragten LSBTI-Träger sind individuelle und *teilweise* organisationsbezogene Diskriminierungserfahrungen und das Bestreben, im Rahmen einer Organisation etwas dagegen zu machen, Anlass für die Gründung einer Organisation gewesen.

▪ *Anzeigeverhalten als Maß der Bewertung von Homophobie?*

Die Anzahl von Strafanzeigen als Maß der Bewertung des Ausmaßes von Homo- und Transphobie zu sehen, wird von den befragten LSBTI-Organisationen und den Opferberatungsstellen sehr kritisch beurteilt. Strafanzeigen sind lediglich ein Indikator, der aber das Problem nicht adäquat zeigt, weil es dabei lediglich um den Strafbestandteil geht, nicht um das gesamte Spektrum von Diskriminierungen, wie im vorhergehenden Abschnitt aufgezeigt. Weiterhin erstatten nicht alle Opfer von Gewalt und Diskriminierungen Anzeige; die Meldemotivation wird unterschiedlich, teils sehr gering eingestuft. Folgende Gründe werden als Ursache genannt:

- Oft sind LSBTI-Menschen daran „gewöhnnt“, diskriminiert zu werden und „die Schwelle“ dies melden zu wollen bzw. mit jemandem darüber sprechen zu wollen, ist ausgesprochen hoch. Auch gibt es den Wunsch, die eigene sexuelle/ geschlechtliche Identität nicht als ‚Problembehaftet‘ zu sehen.
- Eine Strafanzeige erfordert ein bestimmtes Maß an selbstbewusstem Handeln und Stärke, welches nicht alle Opfer haben. Selbst in die Antidiskriminierungsberatung kommen oft nur Menschen, die „schon sehr selbstbewusst“ sind.
- Bei Strafanzeigen haben Opfer immer wieder auch Angst, ihre Adresse würde bekannt werden und sie könnten ein weiteres Mal von Rache Opfer werden.
- Eigene und erzählte „schlechte Erfahrungen“ von LSBTI-Menschen mit der Polizei halten von einer Anzeigenerstattung ab, was insbesondere transgeschlechtliche Menschen erleben.
- Negative Erfahrungen mit der Polizei erfolgen vornehmlich auf der Straße bzw. außerhalb der Dienststelle, unmittelbar nach einer Tat, was sich negativ auf weitere Anzeigenerstattung bei der Polizei auswirken kann.
- Opfer berichten, dass die Polizei von Strafanzeigen abrät und Diskriminierungen nicht ernst nimmt. Ein Nicht-Ernst-Nehmen von (LSBTI)Opfern schlägt sich auch in der Statistik zu vorurteilsmotivierter Gewalt nieder und verzerrt das Bild. Ein anerkennender Umgang von Polizeiangehörigen mit (LSBTI)Opfern ist hinsichtlich der Offenlegung von Straftatmotiven wichtig.
- Die Möglichkeit einer Online-Strafanzeige ist zu wenig bekannt. Für Menschen, die, unmittelbar nach einer Tat ängstlich sind und Sorge vor einer weiteren Diskriminierung bei der Polizei haben, ist das eine wichtige Information.
- (LSBTI) Opfer und Opferberatungsstellen machen die Erfahrung, dass Verfahren eingestellt werden, was sowohl Frustration als auch Unverständnis hervorruft.

Polizeiliche Strafanzeigen machen die Spitze des Eisbergs von Diskriminierungen und Gewalt sichtbar, sind aber kein Indikator für das gesamte Ausmaß von Homo- und Transphobie. Dennoch ist es wichtig, das Anzeigeverhalten zu fördern, damit die Polizei handeln kann, die räumliche Verteilung von Vorfällen bekannt wird, die Opfer gestärkt und als Zielgruppe von Gewalt ernst genommen werden. Durch ein frühzeitiges Einschreiten gegen und ein Ernst-Nehmen von vorurteilsmotivierter Gewalt hat die Polizei einen direkten Einfluss darauf, das Ausmaß von vorurteilsmotivierter Diskriminierung aufzuzeigen und die Hemmschwelle zu

diskriminieren zu erhöhen.

### ***6.3.2 Die Wirkung von Ansprechpersonen am Beispiel der Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei***

Diskriminierungsfreie Strukturen zu etablieren und vorhandene Strukturen auszubauen, ist ein weiteres Merkmal der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt. Neben den bereits durchgeführten Maßnahmen möchte die Evaluation anregen, über die Etablierung von 'Beauftragten für gleichgeschlechtliche Lebensweisen' an zentralen Stellen wie beispielsweise der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen<sup>12</sup> nachzudenken. Inwieweit diese Maßnahme sinnvoll sein kann, soll im Folgenden am Beispiel der Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei aus Sicht von LSBTI-Organisationen aufgezeigt werden.

Die Wahrnehmung der Polizei seitens der befragten LSBTI Organisationen ist überwiegend eher positiv, aber nicht vorbehaltlos. Vom historischen Kontext ausgehend wird sie aktuell als „modern“ und „aufgeschlossen“ erlebt, aber auch als etwas „träge“ Institution, in welcher Veränderungen schwer in Gang kommen und kaum etwas von außen hineingetragen werden kann. Als wichtiges Zeichen für die Modernisierung mit positiver Außenwirkung werden die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und die Fortbildungen gegen Homophobie und Diskriminierung im Rahmen der Polizeiausbildung bewertet.

Die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei werden von den befragten LSBTI-Organisationen als „extrem hilfreich“ und „sehr wichtig“ erlebt. Sie werden als sehr engagiert, unkompliziert in der Ansprache und nach außen sichtbar wahrgenommen. Als großer Vorteil wird bewertet, dass die Ansprechpartnerinnen und -partner schon „im Apparat stecken“, Dienstwege kennen, über interne Informationen und über ein entsprechendes „Standig“ verfügen. Vor diesem Hintergrund können bei Gewalt- oder Diskriminierungsfällen leichter gezielt Maßnahmen seitens der LSBTI Organisationen bei der Polizei eingeleitet werden. Allerdings wird auch gesehen, dass es die Beauftragten bei den Kolleginnen und Kollegen nicht immer leicht haben, sich „Gehör“ zu verschaffen.

Obschon die Ansprechpersonen nicht allein erreichen können, dass alle Polizistinnen und Polizisten diskriminierungsfrei gegenüber LSBTI handeln, wirkt ihr beharrlicher Einsatz und Sensibilisierung auf den Polizeiapparat ein und schafft für LSBTI (in und außerhalb der Polizei) eine gute Kontaktmöglichkeit.

### ***6.3.3 Intergeschlechtlichkeit, Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans\****

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt sich nicht nur für homosexuelle Menschen ein, sondern hat sich gezielt vorgenommen auch Bisexualität, Trans- und Intergeschlechtlichkeit zum Thema zu machen, so dass von LSBTI-Personen die Rede ist. Im Rahmen der Maßnahmen und Aktivitäten sind jedoch nicht alle Personengruppen gleichermaßen vertreten und sichtbar. Bisexualität wird nicht explizit benannt.

---

<sup>12</sup> vergleiche Studie der Antidiskriminierungsstelle zu „Strategien und Wirkungen von bezirklichen Maßnahmen gegen Homophobie“, 2012.

### ▪ *Intergeschlechtlichkeit*

In den Untersuchungen der Evaluation wurde nur ein explizites Angebot für intergeschlechtliche Menschen eines (LSBTI)-Trägers bekannt. Nach Einschätzungen eines befragten LSBTI-Trägers spiegelt diese ‚Unsichtbarkeit‘ einen allgemeinen Umgang mit der Thematik in und außerhalb der LSBTI-Community wieder. Intergeschlechtliche Menschen erleben häufig durch eine forcierte binäre Geschlechtszuweisung, dass sie als pathologische Abweichung wahrgenommen werden, die teilweise durch Zwangsoperationen zu korrigieren ist. Auf diesen Missstand weist unlängst eine Stellungnahme des Deutschen Ethikrats (2012) zu Intersexualität hin. Die Untersuchungen, auf die sich die Stellungnahme bezieht, veranschaulichen, dass intergeschlechtliche Menschen „Diskriminierungs- und Ausgrenzungserlebnisse, negative Erfahrungen mit der Tabuisierung des Themas, Probleme mit der binären Geschlechtseinordnung, körperliche Gewalt, fehlende Aufklärung und Verwechslung mit Transsexualität, falsche medizinische Behandlung sowie Spott und Beleidigung“ (ebd. 2012: 82) erfahren und „vor medizinischen Fehlentwicklungen und Diskriminierung in der Gesellschaft geschützt werden“ (ebd.: 172/173) sollten.

Um dies in einer Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt zu berücksichtigen, bedarf es einer Auseinandersetzung mit Organisationen intergeschlechtlicher Menschen, Sensibilisierung für deren Thematik und neuer Konzeptionen, insbesondere unter der Berücksichtigung, dass intergeschlechtliche Menschen sich häufig nicht innerhalb einer LSBTI-Community verorten<sup>13</sup>.

### ▪ *Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans\**<sup>14</sup>

Das Thema Transgeschlechtlichkeit und Transphobie ist in der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt angesprochen worden, hat aber in den untersuchten Maßnahmen eine untergeordnete Rolle gespielt. In der Befragung zur Kampagne zeigt sich, dass 85% der Befragten anderen Menschen zwar grundsätzlich das Recht zusprechen, selbst darüber entscheiden zu können, in welchem Geschlecht sie leben, gleichzeitig 16-21% aber die Uneindeutigkeit einer geschlechtlichen Zuordnung zu Mann oder Frau klar als sehr unangenehm erleben. Stellt Homosexualität bereits die ‚Normalität‘ von heterosexuellem Begehren in Frage, rührt Transgeschlechtlichkeit offenbar an einer fundamentalen binären Geschlechterordnung unserer Kultur.

Der Prozess der sozialen, medizinischen und/oder rechtlichen „Transition“ von dem im Geburtseintrag festgelegten Geschlecht in das gelebte Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert oder eine grundsätzliche Ablehnung der dichotomen Geschlechtszuordnung führt zu Irritationen. Diskriminierungen werden hier durch oftmals erzwungene geschlechtliche Zuordnungen auf zum Beispiel Toiletten, Formularen, aber auch in Krisenwohnungen erlebt. Auf der Ebene der deutschen Sprache gibt es zwar mehr als zwei Geschlechter, in der Bezeichnung von Personen wird jedoch fast ausschließlich zwischen er und sie, Angestellte

---

<sup>13</sup> Vgl. Zehnder, Kathrin (2010): Zwitter beim Namen nennen. Intersexualität zwischen Pathologisierung, Selbstbestimmung und leiblicher Erfahrung. Bielefeld: transcript und Webseite Intersexueller Menschen: <http://www.intersexuelle-menschen.net>. [05.03.2011]

<sup>14</sup> Es gibt unterschiedliche (Selbst)Bezeichnungen von Trans-Menschen. Das Wort Trans-Sternchen (Trans\*) umfasst „Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht (oder nicht vollständig oder ständig) mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, und/oder die (auch temporär) mittels Accessoires, Kosmetik, Kleidung u.a. eine andere als die bei der Geburt zugewiesene Geschlechterrolle einnehmen“ (TransInterQueer e.V (2011): Trans\* in den Medien, S.18). In diesem Bericht wird Trans\* wegen Berichtstandards des Auftraggebenden nicht verwendet.

und Angestellter unterschieden oder nur die männliche Bezeichnung gewählt. Für transgeschlechtliche Personen führt dies dazu, dass sie entweder nicht vorkommen, beispielsweise, wenn sie sich keinem oder nicht nur einem Geschlecht zuordnen, außer die Bezeichnung wird mit einem Unterstrich (Angestellte\_r) geschrieben, welches Raum für Unterschiedlichkeiten, Varianzen und ein ‚Dazwischen‘ markiert. Oder es führt häufig dazu, dass sie mit einem Namen und Pronomen angesprochen werden, welches ihnen aufgrund binärer Normen von Körper, Stimme, etc. von Anderen zugewiesen wird, aber nicht unbedingt ihrer Selbstwahrnehmung entspricht. So machen transgeschlechtliche Personen, bei einem nicht hundertprozentigen ‚Passing‘ und bei einer Nicht-Übereinstimmung ihrer Selbstdefinition mit Namen und Personenstand in den Ausweispapieren, zahlreiche Erfahrungen von Diskriminierung und sogar auch von Gewalt.

Eine Sensibilität und ein respektvoll-professioneller Umgang, insbesondere bei Behörden, Krankenkassen, Ämtern und der Polizei sind notwendig, um transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Personen vor Diskriminierung, auch an diesen Orten, zu schützen. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und Schule ist es wichtig, junge Menschen in ihrer jeweiligen (sexuellen/ geschlechtlichen) Findungsphase zu unterstützen und sie ernst zu nehmen. Gerade die Pubertät ist für viele transgeschlechtliche und auch intergeschlechtliche Personen eine besonders schwierige Zeit. In der Evaluation zeigt sich anhand verschiedener Befragungen, dass bei der Bekämpfung von Diskriminierung gegen transgeschlechtliche Personen, neben den Aspekten, die auch auf Homosexuelle zutreffen, vor allem der Aspekt des Ernst-Nehmens der Selbstbestimmung von Bedeutung ist. Mehr als homosexuelle Menschen, erleben trans-geschlechtliche Menschen, eine Infragestellung ihrer Identität.

### ***6.3.4 Wirkungspotentiale des multizentrischen Mehrebenen-Ansatzes der Initiative***

Die Vielfalt an Diskriminierungsformen und betroffenen Lebensbereichen findet sich im Programm der Initiative in der Komplexität der Konzepte und Maßnahmen, der Stakeholder-Orientierungen sowie der Planungs- und Umsetzungsebenen wieder. Diese Komplexität erfordert eine Handlungsfelder und -ebenen übergreifende und langfristig angelegte Gesamtstrategie gegen Diskriminierung und Gewalt sowie für die Akzeptanz von sexueller Vielfalt. Eine Gesamtstrategie kann notwendige Schwerpunktsetzungen begründen, sich auch flexibel an aktuelle Situationen anpassen und Maßnahmen koordinieren helfen.

Bei einer Schwerpunktsetzung innerhalb der Gesamtstrategie ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen möglichst kontext- und zielgruppenspezifisch mit expliziten Handlungsstrategien / Wirkungsannahmen konzipiert sind. Angestoßene, aber nicht fortgeführte Prozesse in Organisationen frustrieren zudem die Beteiligten aufgrund ihrer Fehlinvestitionen in den Aufbau von Strukturen, die nicht genutzt werden bzw. nicht zum Tragen kommen.

Die Komplexität des Gegenstandes der Initiative erfordert, Ziele und Maßnahmen einer Gesamtstrategie veränderungsoffen unter Beteiligung von Betroffenen sowie Akteurinnen und Akteuren der Handlungsfelder im Dialog zu entwickeln und begleitend Prozesse wie Resultate zu evaluieren. Es ist nicht davon auszugehen, dass Bedarf für Veränderungen wie im Idealfall aus Organisationen heraus entsteht, sondern externer Anregungen, Ressourcen und persönlicher Auseinandersetzung bedarf, um das Anliegen der Initiative zum internen Anliegen der Organisation werden zu lassen. Denkbar sind etwa Anreizsysteme für die Einführung und die Fortführung bestimmter Maßnahmen und Strukturen in einer Verwaltung oder einem Unternehmen. Ziel der Antidiskriminierungsarbeit können inklusive Organisationsmilieus sein, in denen die Relativität des eigenen Wertsystems erkannt wird und Differenzen nicht zu Diskriminierungen führen. Dazu muss

1. Identität auch durch Kooperation, nicht allein durch Abgrenzung hergestellt werden,
2. die Relativität der eigenen Interaktionsnormen erkannt werden,
3. die Wahrnehmungsfähigkeit für Fremdes erweitert werden und
4. Anderes ‚ausgehalten‘ werden können, ohne es negativ zu besetzen<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> vergleiche Nicklas, Hans (2006): Interaktion und Kommunikation in plurikulturellen Gesellschaften. In: Nicklas/Müller/Kordes (Hrsg.): Interkulturell denken und handeln. Frankfurt am Main : Campus, S. 130.



# Impressum

Diese Veröffentlichung ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung von politischen Parteien verwendet werden. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Herausgeberin wider.

## **Herausgeberin:**

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Tel.: 030/ 9028 – 1866

Internet: <http://www.berlin.de/lb/ads/>

E-Mail: [antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de](mailto:antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de)

## **Redaktion:**

Florencio Chicote

## **V.i.S.d.P.:**

Dr. Peter Ziegler

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

## **Bildnachweis:**

Umschlagfoto: ISV Workshop-Foto, LADS

Digitale Version

Mai 2012

*AKZEPTANZ*  
*BERLIN*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT*  
*SELBSTBESTIMMUNG*  
*BERLIN*  
*AKZEPTANZ*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT* *SELBST*  
*BESTIMMUNG*

Die Gesamtevaluation wurde im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung durchgeführt von:



# Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt!“

Berliner Aktionsplan gegen Homo- und Transphobie

**Florencio Chicote**

Fachbereich für LSBTI/ Landesantidiskriminierungsstelle  
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

## I. Berlin: 26 Jahre staatliche LSBTI Politik

- Seit 1989: Fachbereich für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (Fachbereich LSBTI)
- Berlin setzt sich entsprechend seiner Verfassung und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identitäten und Lebensweisen ein.

### Aufgaben des Fachbereichs LSBTI:

- **Emanzipation** von LSBTI unterstützen (u.a. Förderung von Projekten) zur psychosozialen Versorgung und zum Empowerment von LSBTI
- **Diskriminierung abbauen** (u.a. Förderung von Projekten in den Bereichen Antigewaltarbeit, Opferschutz und -beratung sowie Beratung bei Diskriminierung wegen der sexuellen Identität)
- **Akzeptanzförderung** (u.a. Förderung von Projekten im Bereich Sensibilisierung)



ergänzende Maßnahmen über die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt!“

## II. Entstehung der ISV

### Ausgangslage

- Akzeptanzprobleme und Homophobie, z.B. auf Schulhöfen und im öffentlichem Raum
- homophob motivierte Gewalt in Berlin

### Ziele

- Positives Zeichen für die Akzeptanz sexueller Vielfalt setzen
- Zu LSBTI Lebensweisen informieren und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Berlin sichtbar machen

## II. Entstehung der ISV

- Abgeordnetenhausbeschluss Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" April 2009
- Steuerungsgruppe und Initiativgruppen aus Verwaltung und Zivilgesellschaft zur Erarbeitung von Maßnahmen
- Senatsbeschluss Maßnahmenpaket gegen Homophobie (ISV- Aktionsplan) März 2010 (Beginn der Umsetzungsphase)
- über 60 Einzelmaßnahmen
- Haushalt: 2,1 Mio. in 2010- 2011
- Gesamtkoordination bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/ LADS und
- handlungsfeldspezifische Koordination im Bereich Bildung und Jugend (Kinder- und Jugendhilfe) bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

## II. Entstehung der ISV: Handlungsfelder

1. Bildung und Aufklärung stärken
2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen
3. Wandel der Verwaltung vorantreiben
4. Erkenntnisgrundlagen mit Hilfe von wissenschaftlichen Studien verbessern
5. Dialog zwischen den gesellschaftlichen Teilgruppen fördern
6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen

### Sowie Evaluation der Maßnahmen



Senatskanzlei, SenBildJugWiss, SenArbIntFrau, SenInnSport, SenGesSoz, SenJustVerbr

## III. Umsetzung der ISV: Beispiele für Einzelmaßnahmen

### Bildung und Aufklärung:

- Entwicklung von Materialien sowie Fortbildungen im Bereich Schule und Jugendhilfe, Benennung von Kontaktpersonen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an jeder Schule, Sichtbarkeit von LSBTI Persönlichkeiten im Stadtbild, Maßnahmen zu Vielfalt in der Pflege und im Alter

### Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt:

- Benennung von Ansprechpersonen für LSBTI bei der Staatsanwaltschaft, Aufklärungsprojekte u.a. Berufsgruppen, Sport/Fußball, Empowermentprojekt, Sensibilisierung von und durch Migrant\_innenorganisationen, Akzeptanzkampagne

### Wandel der Verwaltung:

- Inhouse Schulungen in der Verwaltung, Diversity Fortbildungsreihe für Multiplikator\_innen

### Dialogförderung:

- Bündnis gegen Homophobie, Runder Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt

## IV. Fortführung und Weiterentwicklung

- **07.05.2012:** Fachtagung - Vorstellung der Ergebnisse der Gesamtevaluation, Diskussion und Sammlung von Ideen und Anregungen zur Weiterentwicklung
- **17.05.2012:** Veröffentlichung des Gesamtberichtes zur Evaluation der ISV

### Weiterentwicklung auf einem Blick:

- Ausbau des Handlungsfeldes Trans- und Intergeschlechtlichkeit
- Ausbau des Handlungsfeldes Geschichtsdokumentation und Verfolgung
- Ausbau des Handlungsfeldes Internationales Engagement
- Stärkung der Antigewaltarbeit
- Erschließung des Handlungsfeldes LSBTI Geflüchtete (seit 2015)

## V. Gelingfaktoren

- **partizipativer Ansatz bei der Entwicklung und Umsetzung der Einzelmaßnahmen**
- **finanzielle Untersetzung der Maßnahmen**
- **Koordinationsstellen einrichten**
- **ressortübergreifend und Top Down Ansatz bei der Umsetzung**
- **Evaluation**
- **stetiger Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren während der Umsetzung sowie bei der Weiterentwicklung**

***Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!***





## Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (ISV)

### Das Berliner Maßnahmenpaket zur Bekämpfung von Homo- und Transphobie

Factsheet 03

**Seit 2010 gibt es in Berlin die Initiative Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (ISV). Sie umfasst zahlreiche Maßnahmen, die der Bekämpfung der Homo- und Transphobie sowie der Förderung von Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in verschiedenen Handlungsfeldern dienen.**

2009 hat das Berliner Abgeordnetenhaus den bundesweit ersten Aktionsplan zur Förderung von Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und zur Bekämpfung von Homo- und Transphobie beschlossen. Seit 2010 werden vom Berliner Senat Maßnahmen konsequent umgesetzt und weiterentwickelt. Beteiligt an deren Umsetzung sind neben den verschiedenen Senatsverwaltungen auch Akteurinnen und Akteure der Zivilgesellschaft. Die Gesamtkoordination der Maßnahmen liegt bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

#### Daten und Fakten

In Berlin leben geschätzt ca. 250.000 Lesben, Schwule und Bisexuelle. Ca. 40.000 davon sind älter als 65 Jahre und ca. 80.000 sind junge Menschen im Alter von 12 bis 27 Jahren. Hinzu kommen trans- und intergeschlechtliche Menschen, deren Zahl nicht geschätzt werden kann.

Insgesamt gibt es in Berlin ca. 13.000 eingetragene Lebenspartnerschaften<sup>1</sup> und bundesweit ca. 8.000 Regenbogenfamilien mit 12.000 Kindern.<sup>2</sup>

Täglich kommt es zu homo- und transphoben Diskriminierungen und Gewalt gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI). Homo- und transphobe Gewalt in Form von Beleidigungen, Bedrohungen und direkten körperlichen Angriffen zielt unmittelbar auf die Persönlichkeit eines Menschen. Kommen Aspekte wie ethnische Herkunft, Hautfarbe oder auch sozialer Status hinzu, häufen sich die Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt, wie Studien belegen. Viele Straftaten werden nicht angezeigt und es gibt eine hohe Dunkelziffer.



<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Informationssystem Berlin-Brandenburg: Angaben aus der Einwohnerregisterstatistik; Stichtag 31.12.2013.

<sup>2</sup> Ergebnisse des Mikrozensus 2013; gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kindern.

## Handlungsfelder der ISV:

- Bildung und Aufklärung stärken
- Diskriminierung und Gewalt bekämpfen
- Wandel der Verwaltung vorantreiben
- Erkenntnisgrundlagen verbessern
- Dialog fördern
- Rechtliche Gleichstellung

## Weiterentwicklung auf einem Blick:

- Ausbau des Handlungsfeldes Trans- und Intergeschlechtlichkeit
- Ausbau des Handlungsfeldes Geschichtsdokumentation und Verfolgung
- Ausbau des Handlungsfeldes Internationales Engagement
- Stärkung der Antigewaltarbeit

... dass es seit 2012 in Berlin eine Ansprechperson für Opfer homo- und transphober Hasskriminalität bei der **Berliner Staatsanwaltschaft** gibt.

... dass beispielsweise im **Berliner Beirat für Familienfragen**, **Berliner Vollzugsbeirat** und im **Beirat Entwicklungszusammenarbeit** nun auch LSBTI-Organisationen vertreten sind.

... dass sich verschiedene Akteur\_innen<sup>3</sup> aus der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft wie Unternehmen, Institutionen, Sportverbände etc. zu einem **Bündnis gegen Homophobie** zusammengeschlossen haben.

... dass sich Vertreter\_innen von LSBTI Organisationen, Migrant\_innenselbstorganisationen, Religionsgemeinschaften und von anderen Vereinen und Verbänden regelmäßig beim **Runden Tisch Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt** austauschen.

Das sind nur einige Beispiele. Weitere Informationen zur Umsetzung und Weiterentwicklung der ISV finden Sie auf der Webseite der Landesantidiskriminierungsstelle [www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads).



## Wussten Sie schon?

... dass regelmäßig **Fortbildungsmaßnahmen** sowohl in der Berliner Verwaltung als auch in den Bereichen Schule und Kinder- und Jugendhilfe zu LSBTI-Themen angeboten und durchgeführt werden.

... dass es in jeder Berliner Schule **eine Kontaktperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt** gibt.

... dass im Rahmen des Berliner **Queer History Month** jedes Jahr im Februar verschiedene Aktionen an Schulen angeboten werden, die die Geschichte, Gegenwart und Zukunft von LSBTI thematisiert und für die Vielfalt verschiedener Lebensweisen sensibilisiert.

... dass ein **Koordinierungsgremium zur Dokumentation der Geschichte von LSBTI** eingerichtet wurde.

... dass der Berliner Senat für die **Aufarbeitung der Geschichte** der strafrechtlichen Verfolgung schwuler Männer in der frühen Bundesrepublik und der DDR eintritt und eine bundesweite Rehabilitierung und Entschädigung angeregt hat.

... dass in den **Leitlinien der Seniorenpolitik** die Belange von älteren LSBTI mit einem eigenen Handlungsfeld vertreten sind.



## Kontakt

### Gesamtkoordination der ISV:

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung (LADS)

**Florencio Chicote**

Fachbereich LSBTI

Tel. (030) 9028-2721

[florencio.chicote@senaif.berlin.de](mailto:florencio.chicote@senaif.berlin.de)

### Koordination der ISV im Bereich

#### Bildung und Jugend:

Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Wissenschaft

**Conny Hendrik Kempe-Schälicke**

Tel. (030) 90227-5156

[conny.kempe-schaelicke@senbjw.berlin.de](mailto:conny.kempe-schaelicke@senbjw.berlin.de)

<sup>3</sup> Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten). So weist der Unterstrich darauf hin, dass es neben der weiblichen und männlichen Geschlechtsidentität viele weitere mögliche Geschlechtsidentitäten gibt.



Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung  
Oranienstr. 106  
10969 Berlin

Foto: Alexander Demyane – fotolia.com

Gestaltung: wegwerk GmbH

© 11 / 2014

INITIATIVE BERLIN TRITT EIN FÜR  
SELBSTBESTIMMUNG  
UND AKZEPTANZ  
SEXUELLER VIELFALT

## Zusammenfassung

Ergebnisbericht der Gesamtevaluation zur Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"



vorgelegt von:

Ute B. Schröder (ces e.V.), Dr. Anne Christin Schondelmayer (ces e.V.)  
und Dr. Dirk Scheffler (e-fect eG)



## Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtevaluation der Initiative „Berlin tritt ein für Akzeptanz und Selbstbestimmung sexueller Vielfalt“

Die im April 2009 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossene Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (vgl. Drucksache 16/2291) wurde in den Jahren 2010 und 2011 mit dem Ziel umgesetzt, einen umfassenden Prozess der Auseinandersetzung mit Homophobie in der Gesellschaft zu initiieren und einen positiven Wandel hin zu Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor sexueller Vielfalt zu bewirken. Die insgesamt 23 Abgeordnetenhausbeschlüsse wurden sechs Handlungsfeldern zugeordnet:

### **1. Bildung und Aufklärung stärken**

### **2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**

### **3. Wandel der Verwaltung vorantreiben**

4. Erkenntnisgrundlagen verbessern

### **5. Dialog fördern**

6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle) hat für die Umsetzung des Maßnahmenpaktes die Federführung übernommen und koordiniert die Aktivitäten der zuständigen Senatsverwaltungen und zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure, die in den Prozess eingebunden wurden.

## **Auftrag der Evaluation**

Das centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung (ces) e.v., Berlin sowie die e-fect dialog evaluation consulting (e-fect) eG, Berlin/Trier (als Unterauftragnehmer von ces) wurden im Juni 2010 von der Landesantidiskriminierungsstelle mit der Gesamtevaluation **ausgewählter Handlungsfelder** beauftragt (s.o. fett hervorgehoben). *Auftrag* der Gesamtevaluation war, die Zielerreichung und Nachhaltigkeit des Maßnahmenpaktes aus Sicht der Zielgruppen zu bewerten und Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzuzeigen.

## **Methodik und Datenbasis**

Die Evaluation kombiniert qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Um Einblick in die konkrete Handlungspraxis, in das Wissen von Akteur/innen sowie den Status der Zielerreichung zu erlangen, wurden insgesamt 11 Gruppendiskussionen, 14 Interviews und 17 teilnehmende Beobachtungen von Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt sowie ein themenzentriertes Fachgespräch moderiert. Für die quantitativen Untersuchungen wurden insgesamt 190 Fragen für über 15 standardisierte Befragungen konzipiert und insgesamt über 1.150 Personen befragt.

## **Ergebnisse der empirischen Erhebungen**

Im Handlungsfeld „**Bildung und Aufklärung stärken**“<sup>1</sup> zeigt sich im Bereich der Geschichts-dokumentation (AH 6), dass die Verfolgung von Homosexuellen im Nationalsozialismus und nach 1945 in einigen Ausstellungen, Gedenkorten und im Stadtbild vor allem durch private und zivilgesellschaftliche Aktivitäten sichtbar sind, jedoch nach wie vor Bedarf an einer medialen Präsentation (Internet), an didaktischem Material, der Aufarbeitung historischer Quellen, einer Forschungsfinanzierung und an Kooperationen besteht. Im Bereich Senior/innen (AH 7) ist es für die Hälfte der befragten Leitungen von stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten notwendig, mehr auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen einzugehen. Ein bis zwei Drittel kennen die Seniorenleitlinien. Diese werden insgesamt als nützlich, aber zu wenig beachtetes Arbeitsmaterial eingeschätzt. Eine (noch) bestehende starke Tabuisierung von Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit im Alter führt zu geringer Sichtbarkeit und wenig öffentlichem Engagement von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen (LSBTI) Senior/innen.

Im Handlungsfeld „**Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**“ wurde die Akzeptanzkampagne zu sexueller Vielfalt (AH 8) evaluiert. Die Hauptphase der Kampagne (März-Juni 2011) wird von einem Achtel der Bevölkerung wahrgenommen und hat keinen nachweisbaren Einfluss auf die Einstellungen, setzt aber ein positives öffentliches Zeichen. Menschen ohne persönliche LSBTI-Kontakte oder für die Sexualität ein Tabuthema ist werden eher nicht erreicht. Trotz mehrheitlich positiver Einstellungen stehen 5 bis 15% der Berliner Bevölkerung der Akzeptanz sexueller Vielfalt ablehnend gegenüber.

Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Schulungen (AH 9) erreichen und sensibilisieren unterschiedliche Zielgruppen. Sie tragen zur Professionalisierung und Enttabuisierung, zum Empowerment und zur Wissenserweiterung über rechtliche Grundlagen sowie zum Austausch und schließlich zu weniger diskriminierendem Verhalten bei. Die Fortbildungen sind besonders nützlich, wirksam und relevant, wenn an die Biografie und Diskriminierungserfahrungen (bspw. Alter/Herkunft) der Teilnehmenden angeknüpft wird. Es besteht ein weiterer Bedarf an Fortbildungen, da bestimmte Zielgruppen bisher nicht oder zu wenig erreicht wurden (bspw. Journalistinnen und Journalisten oder Fußballvereine). Zu einer Thematisierung von Diskriminierung innerhalb der LSBTI-Community kam es u.a. im Zuge von Netzwerkarbeiten (AH 11).

Die veränderte Strafprozessordnung (AH 12) wird sowohl von der Polizei als auch von Opferschutzgruppen positiv, allerdings für die Handlungspraxis noch zu wenig relevant bewertet. Als problematisch wird gesehen, dass teilweise Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet wurden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung mangelnden öffentlichen Interesses von der Staats- oder Anwaltschaft eingestellt werden.

Fortbildungen von Therapeutinnen und Therapeuten (AH 13) wirken sensibilisierend, Kenntnis erweiternd und tragen zur Netzworkebildung bei. In Berlin gibt es keine spezifische Unterbringung für LSBTI-Personen in Krisen (AH 13.4), worunter vor allem (junge) Männer und transgeschlechtliche Personen leiden, die Schutz vor Gewalt im Zusammenhang mit ihrer sexuellen/geschlechtlichen Identität, bspw. nach einem Coming Out, suchen.

---

<sup>1</sup> Die AH-Beschlüsse Nr. 2 und 3 in den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe und Schule wurden für die Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Wissenschaft ebenfalls von den Autor/innen dieses Berichts evaluiert. Siehe dazu separaten Bericht an SenBJW.

Im Handlungsfeld „**Wandel der Verwaltung vorantreiben**“ wurden die Fortbildungen in den Senats- und Bezirksverwaltungen (AH 16) von der Mehrheit der Teilnehmenden als sensibilisierend sowie nützlich und wissenserweiternd für die Arbeit bewertet.

Im Handlungsfeld „**Dialog fördern**“ wurde der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ begleitet, der zum Kennenlernen und Austausch zwischen Organisationen unterschiedlicher Ziele und Zielgruppen (bspw. Religionsgemeinschaften, öffentliche Verwaltung, Migrant/innenorganisationen, Jugendverbände, LSBTI-Organisationen, andere zivilgesellschaftliche Akteur/innen) beigetragen und zu einer Reflexion und der Entwicklung neuer Perspektiven zur Thematik geführt hat.

### **Zentrale Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative**

**Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken** - In Ausbildungen und Fortbildungen ist es empfehlenswert, konkrete, auf das Tätigkeitsfeld abgestimmte, Handlungsanregungen zu bieten, wie etwa die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Berufliche Fortbildungen sind geeignete Maßnahmen, um für Lebensformen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI zu sensibilisieren. Im Bereich der historisch-politischen Bildung wird fachlich fundiertes und professionell aufgearbeitetes, sensibles didaktisches Material gewünscht. Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO), Bezirksverwaltungen etc. (sowohl im Senior/innenbereich als auch im Bereich historisch-politischer Bildung) sind für eine nachhaltige Implementierung der Thematik zu empfehlen.

**Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen** - Zielgruppenspezifische Sensibilisierungsangebote können über individuelle Diskriminierungserfahrungen einen Zugang zu LSBTI-Lebenswelten schaffen und Handlungsansätze aufzeigen. Dies gilt für LSBTI-Menschen und für Personen, denen das Thema zunächst ‚fremd‘ ist. Berufliche Fortbildungen über rechtliche Grundlagen (AGG, Opferschutz) und LSBTI-Lebenswelten tragen dazu bei, Diskriminierung besser wahrzunehmen, professioneller, vorurteilsfreier mit LSBTI-Menschen umzugehen und deren spezifische Bedürfnisse angemessener zu berücksichtigen. Diese erfolgreichen Ansätze sollten verstetigt werden, um einen dauerhaften Wandel in der professionellen Haltung und Praxis relevanter Berufsgruppen und in Vereinen, Trägern, NGOs etc. zu ermöglichen.

Die neue Strafprozessordnung zum besseren Schutz von Opfern, Zeuginnen und Zeugen ist zwar ein wichtiger struktureller Erfolg, sollte aber bekannter gemacht werden und in der Praxis mehr Bedeutung bekommen. Beim Opferschutz gibt es noch Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Kommunikation, Sichtbarkeit und dem Umgang mit Verfahren der „Hasskriminalität“. Für Kriseneinrichtungen für Jugendliche und junge Menschen gilt, dass diese Diskriminierungen aufgrund sexueller/geschlechtlicher Identität sowohl als Ursache für Krisen, als auch für die Unterbringung in Krisensituationen stärker berücksichtigen sollten. Es gibt Bedarf an flexiblen Betreuungs- und Finanzierungsangeboten, an einer Sensibilisierung von Personal in Jugendämtern, Notdiensten und Schulen sowie an einer LSBTI-spezifischen Krisenwohnung.

**Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben** – Nachhaltige Wandel in der Verwaltung bezüglich der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt hängen davon ab, ob Führungskräfte und Mitarbeitende die Relevanz der Thematik wahrnehmen. Eine allgemeine, liberale Haltung wird in der Regel als selbstverständlich genannt, führt aber teilweise dazu, dass spezifische Bedürfnisse und Problematiken nicht erkannt werden. Um den Wandel in den Verwaltungen weiter voranzutreiben sind - ausgehend von der Wahrnehmung der Führungskräfte seitens der Mitarbeitenden als Vorbilder -, langfristige Prozesse einer kontinuierlichen Sensibilisierung und spezifische Fortbildungen von Führungskräften und Mitarbeitenden einzuplanen. Hierbei ist zu empfehlen, die Thematik der sexuellen Vielfalt mit weiteren Diversity-Themen zu verbinden und an einem generell respektvollen Umgang zu orientieren. Eine Möglichkeit für strukturelle Maßnahmen ist, Ansprechpersonen zu etablieren (siehe Beispiel Polizei), die bezogen auf konkrete Arbeitsprozesse und Entwicklungsbedarfe intern aktiv werden können.

**Handlungsfeld Dialog fördern** - (Öffentliche) Dialoge beispielsweise in Form von Runden Tischen, Netzwerktreffen etc. können Austausch bewirken, sensibilisieren und aktivieren. Der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“ sollte daher weitergeführt und ausgebaut werden. Für eine erfolgreiche Konsolidierung sind die Entwicklung gemeinsamer Ziele, Handlungs- und Entscheidungsstrategien vorteilhaft.

**Handlungsfeldübergreifende Schlussfolgerungen** - Es bedarf unterschiedlicher Konzeptionen und Interventionen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken: insbesondere konsequentes Verfolgen von Straftaten, Unterstützung und Empowerment von LSBTI, Integration der Thematik in den Arbeits- und Lebensalltag, rechtliche Gleichstellung, Professionalisierung an unterschiedlichen Orten, Ernst-Nehmen der ‚Betroffenen‘-Perspektive, Sensibilisierung für Diskriminierung und Partizipation von LSBTI in Organisationen, Behörden, Gremien und politischen Ämtern.

Qualifizierungen als Handlungsansatz sind dann Erfolg versprechend, wenn sich diese auf die Erfahrungen der Zu-Qualifizierenden beziehen, eine Professionalisierungsabsicht besteht, als „authentisch“ wahrgenommene Referentinnen und Referenten auftreten, biographische/ berufliche Anknüpfungspunkte hergestellt werden und methodische Vielfalt umgesetzt wird.

Die Umsetzung dieser Handlungsansätze und die Veränderung von Strukturen in einer Organisation benötigen Zeit und bestärkende öffentliche Unterstützung für das Thema sowie klare Zuständigkeiten. Sensibilisierte Führungskräfte und fortgebildete Mitarbeitende können über ihren diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI-Menschen vorbildhaft für ein an Akzeptanz von Vielfalt orientiertem Professionsverständnis wirken und als Multiplikator/innen zur Verstetigung beitragen.

Polizeiliche *Strafanzeigen* machen die Spitze des Eisbergs von Diskriminierungen und Gewalt sichtbar, sind aber kein Indikator für das gesamte Ausmaß von Homo- und Transphobie. Dennoch ist es wichtig, das Anzeigeverhalten zu fördern, damit die Polizei handeln kann, die räumliche Verteilung von Vorfällen bekannt wird, die Opfer gestärkt und als Zielgruppe von Gewalt ernst genommen werden. Durch ein frühzeitiges Einschreiten gegen und ein Ernst-Nehmen von vorurteilsmotivierter Gewalt hat die Polizei einen direkten



Einfluss darauf, das Ausmaß von vorurteilsmotivierter Diskriminierung aufzuzeigen und die Hemmschwelle zu diskriminieren zu erhöhen. Die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei werden von den befragten LSBTI-NGO`s als „extrem hilfreich“ und „sehr wichtig“ erlebt. Ihr Einsatz und beharrliche Sensibilisierung wirken auf den Polizeiapparat ein.

Das Thema *Transgeschlechtlichkeit* und *Transphobie* ist in der Initiative angesprochen worden, hat aber in den untersuchten Maßnahmen eine untergeordnete Rolle gespielt. Eine Sensibilität und ein respektvoll-professioneller Umgang, insbesondere bei Behörden, Ärzten, Krankenkassen, Ämtern und der Polizei sind notwendig, um transgeschlechtliche und intersexuelle Personen vor Diskriminierung an diesen Orten zu schützen. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und Schule ist es wichtig, junge Menschen in ihrer jeweiligen (sexuellen/geschlechtlichen) Findungsphase zu unterstützen und sie ernst zu nehmen.

Die Vielfalt an Diskriminierungsformen und Lebensbereichen findet sich in der Komplexität der Konzepte und Maßnahmen, der Stakeholder-Orientierungen sowie der Planungs- und Umsetzungsebenen der Initiative wieder. Die Initiative kann als multizentrisches Mehrebenen-Programm beschrieben werden, für dessen Steuerung eine Handlungsfelder und -ebenen übergreifende und langfristig angelegte *Gesamtstrategie* gegen Diskriminierung und für die Akzeptanz von sexueller Vielfalt sinnvoll sein kann. Die Komplexität des Themas macht es erforderlich, Ziele und Maßnahmen dieser Gesamtstrategie veränderungsoffen unter Beteiligung von Betroffenen sowie Akteurinnen und Akteuren der Handlungsfelder im Dialog zu entwickeln und begleitend Umsetzungsprozesse und Resultate der Maßnahmen zu evaluieren.

*AKZEPTANZ*  
*BERLIN*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT*  
*SELBSTBESTIMMUNG*  
*BERLIN*  
*AKZEPTANZ*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT* *SELBST*  
*BESTIMMUNG*

Die Gesamtevaluation wurde im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung durchgeführt von:



**INITIATIVE** BERLIN TRITT EIN FÜR  
**SELBSTBESTIMMUNG**  
**UND** AKZEPTANZ  
**SEXUELLER** **VIELFALT**

Der Senat von Berlin  
IntArbSoz – LADS 2 -  
Telefon 9(0)28-1791

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über

Maßnahmenpaket zur Bekämpfung von Homophobie  
(Berliner Aktionsplan gegen Homophobie (alt)  
Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (neu))

- Drucksachen Nr. 16/1966 und 16/2291 - Zwischenbericht -

---

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 02.04.2009 Folgendes beschlossen:

„Berlin ist eine Stadt der vielfältigen Kulturen, Lebensweisen und Lebensentwürfe. Berlin steht und bekennt sich zur kulturellen Vielfalt und zur Unterschiedlichkeit sexueller Orientierungen, Identitäten und individueller Lebensentwürfe. Die Offenheit der Metropole Berlin ist in einem langen Prozess gereift. Sie ist Ergebnis des couragierten Einsatzes der Zivilgesellschaft, sie ist das Ergebnis der Akzeptanz durch die Berlinerinnen und Berliner und des Engagements und der Förderung durch den Berliner Senat.

Durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78/EG im Beamtenrecht hat Berlin in herausragender Weise die Gleichstellung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe gefördert und damit bundesweit eine Vorreiterrolle eingenommen. Berlin wird in diesem Jahr sämtliche landesrechtlichen Spielräume genutzt haben, um Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. Identität zu begegnen.

Doch die erschütternden Überfälle auf Lesben, Schwule, Transsexuelle und Transgender in den vergangenen Monaten zeigen leider auch, dass die Akzeptanz der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt nicht von allen Menschen in dieser Stadt getragen wird. Das ist eine Herausforderung für den Senat und für alle Berlinerinnen und Berliner. Überall, wo Menschen aufeinandertreffen, ob in der Schule, im Betrieb, in Vereinen und Verbänden, in der Familie und in den Universitäten, dürfen Diskriminierungen, Aus-

grenzung oder vorurteilsmotivierte Gewalt, ob in Form von Rassismus, Antisemitismus, Sexismus oder Homophobie wie auch Transphobie, nicht unbeantwortet bleiben.

Die Akzeptanz kultureller und sexueller Vielfalt lässt sich nicht verordnen. Deshalb bedarf es eines engagierten Wirkens aller Teile der Gesellschaft. Das Land Berlin muss sich zum Ziel setzen, die Zivilgesellschaft in ihrem Engagement für sexuelle Vielfalt zu unterstützen, um ein zivilcouragiertes Verhalten bei Übergriffen und Diskriminierungen zu fördern. Hierzu sind weitere ressortübergreifende Anstrengungen nötig.

Das Abgeordnetenhaus hat vor diesem Hintergrund beschlossen:

### **Bildung und Aufklärung stärken**

1. Der Senat von Berlin evaluiert die Praxis fächerübergreifender Unterrichtung des Themas Sexualerziehung. Dabei ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob die Behandlung sexueller Vielfalt im Schulunterricht den anspruchsvollen Voraussetzungen der A V 27 (Rahmenrichtlinie zur Sexualerziehung) des Rahmenplans für Unterricht und Erziehung in der Berliner Schule tatsächlich entspricht und welche Defizite es gibt. Es sind die Ursachen für Defizite zu analysieren und Maßnahmen zu ihrer Überwindung zu entwickeln. Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus bis zum 31. Dezember 2010.

2. Der Senat von Berlin stellt sicher, dass die Berliner Lehrkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen sowie (Schul-)psychologinnen und -psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erzieherinnen und Erzieher, in der Landesverwaltung und bei freien Trägern in adäquater Form zu den Themen Diversity (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Identität, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, soziale Herkunft), Antidiskriminierung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt verpflichtend weitergebildet werden. Insbesondere sollen für Jugendhilfe und Schule verantwortliche Schlüsselpersonen informiert und zu diesen Themen geschult werden. Dies muss in Kooperation mit den qualifizierten Einrichtungen freier Träger geschehen, die über Erfahrungen und nachgewiesene Expertise in diesem Bereich verfügen und die hierfür gestärkt werden müssen. Die Angebotspalette und die Wahrnehmung dieser Angebote sind auf Defizite hin zu untersuchen. Ursachen für vorhandene Defizite sind zu analysieren und daraus Schlussfolgerungen – bis hin zu Umsetzungsmaßnahmen und ihrer haushaltsmäßigen Untersetzung – zu ziehen. Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus bis zum 31. Dezember 2010.

3. Der Senat von Berlin wirkt daraufhin, dass die Lehrkräfte sowie die Pädagoginnen und Pädagogen im Rahmen von Ausbildung, Studium und Vorbereitungsdienst in Berlin verbindlich zum pädagogischen Umgang mit sexueller Vielfalt und Diversity befähigt werden. Es ist zu analysieren, weshalb das Feld bislang in der Ausbildung eine randständige Rolle spielt, und es sind Maßnahmen zu ergreifen, die diesem Zustand abhelfen. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2010 zu berichten.

4. Es ist zu gewährleisten, dass die Berliner pädagogischen Einrichtungen über ausreichend zielgruppenspezifisches Informationsmaterial zum Thema sexuelle Vielfalt verfügen und dieses den Kindern, Jugendlichen und Eltern/Sorgeberechtigten auch in geeigneter Form und niedrighschwellig zur Verfügung gestellt wird. Es ist bis zum Ende des

Schuljahres 2009/2010 sicherzustellen, dass an jeder Berliner Schule eine Lehrkraft als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für sexuelle Vielfalt mit entsprechender Qualifikation zur Verfügung steht. Die Aufgabe dieser Lehrkraft besteht einerseits darin, Schülerinnen und Schülern Unterstützung und Hilfe bei der Suche nach der eigenen Sexualität (Identitätsfindung, aber auch bei Fällen von Mobbing) zu geben, für ein offenes und diskriminierungsfreies Klima in der Schule zu wirken, aber auch als Ansprechpartnerin oder -partner für zivilgesellschaftliche Akteure im Berliner Netzwerk der Initiativen zur Verfügung zu stehen. Sie soll auch darauf achten, dass die A V 27 im Rahmen der Schulpraxis Beachtung findet. Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus bis zum 31. Dezember 2010.

5. Der Senat von Berlin entwickelt gemeinsam mit Schulen und zivilgesellschaftlichen Trägern ein Best-Practice-Leitbild für die Schule, in der sich in vorbildlicher Weise dem offenen Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen bzw. Identitäten gewidmet, homo- und transphoben Einstellungen und Verhaltensweisen (Mobbing) mit Auseinandersetzung begegnet wird. Mit der Entwicklung dieses Leitbildes werden Anreize verbunden, die die Schulen zur Auseinandersetzung mit dem Schulklima (Schülerinnen und Schüler, Lehr- und Schulpersonal, Elternschaft) in Hinblick auf sexuelle Vielfalt anregen. Es ist zu prüfen, inwieweit der Umgang mit sexueller Vielfalt an der Schule zum verbindlichen Gegenstand des Schulprofils gemacht und im Rahmen der Schulaufsicht und der Schulinspektion die Praxis der Umsetzung als wichtiges Element des Schulklimas auch bewertet werden kann. In ähnlicher Form ist sicherzustellen, dass Jugendhilfeeinrichtungen und -maßnahmen im Rahmen ihrer Konzeptionen durchgehend der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt Rechnung tragen. Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus bis zum 31. Dezember 2010.

6. Die Geschichte der Frauen-, Lesben- und Schwulenbewegung ist auch Berliner Geschichte. In unserer Stadt gibt es Orte und Einrichtungen, die dem Ausdruck verleihen oder dies dokumentieren. Sie machen die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auch im Stadtbild sichtbar, sind Informationspunkte für die Berlinerinnen und Berliner, Anlaufstellen für Jugendgruppen und Schulklassen oder schlicht für Besucherinnen und Besucher Berlins. Die Sichtbarkeit dieser Tradition, aber auch die Pflege ihres Erbes, ist auch Aufgabe der Stadtpolitik. Der Senat wird ermuntert, die Unterstützung und Förderung solcher Einrichtungen weiterhin zu betreiben und dieses Engagement zu intensivieren.

7. Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt ist aber auch in der älter werdenden Stadt Berlin ein wichtiges Thema. So ist nicht nur das selbstorganisierte Leben von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgendern und Intersexuellen (LSBTTI) „im Alter“ ein zentraler Aspekt, dem das Land bereits viel Aufmerksamkeit widmet, sondern auch die Aufklärung in Pflegeeinrichtungen, Pflegeheimen und Wohneinrichtungen, die sich nicht speziell an LSBTTI richten. Der Senat wird aufgefordert, dieses Thema fortgesetzt in Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen und freien Träger/innen zu thematisieren.

## **Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**

8. Das Land Berlin bekennt sich zur sexuellen Vielfalt. Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin setzen in der Öffentlichkeit deutliche Zeichen für das Erfordernis ihrer Akzeptanz: Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der sexuellen Orientierung oder aufgrund der Geschlechtsidentität hat in Berlin keinen Platz. Der Senat von Berlin und das Abgeordnetenhaus sind in der Pflicht, mit gutem Beispiel voranzugehen, indem sie diese Botschaft bei jeder geeigneten Gelegenheit im städtischen bis hin zum internationalen Rahmen nachdrücklich öffentlich vertreten. Es ist wichtig, die Sensibilität für die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensweisen zu stärken und Opfern von Diskriminierung die Solidarität der Gesellschaft zu vermitteln.

9. Akteurinnen und Akteure in der Berliner Zivilgesellschaft sollen in ihrem Engagement für sexuelle Vielfalt gestärkt werden mit dem Ziel, die Zivilcourage bei Diskriminierungen von LSBTTI zu erhöhen. Insbesondere sind diejenigen Projekte zu stärken, die für die Berliner Verwaltung als Partnerinnen und Partner in der Aufklärung und Beratung zur Verfügung stehen und über nachgewiesene Qualifikationen verfügen. Hierbei ist darauf zu achten, dass einerseits der Wirkungskreis dieser Projekte erhöht wird. Andererseits müssen die Projekte darin unterstützt werden, erhöhten Anforderungen an ihre Beratungs- und Aufklärungsarbeit tatsächlich auch gerecht werden zu können. Die Verstärkung von Maßnahmen zur Erweiterung der Ausstrahlung der Projektarbeit muss mit der Bereitstellung der Ressourcen einhergehen, das ist auch durch die Anmeldung im Verfahren der Haushaltsplanaufstellung zu berücksichtigen.

10. Die Arbeit der Polizei und der Strafverfolgungsbehörden muss mit entsprechender Sensibilität für die Belange der Opfer verbunden sein. Der Senat von Berlin setzt seine Anstrengungen fort, bei den Bediensteten in den Strafverfolgungsbehörden den Blick für die Belange von Menschen in Berlin als einer Stadt der sexuellen Vielfalt zu schärfen und Diskriminierungserscheinungen und diskriminierenden Einstellungen entgegenzutreten. Hierzu ist die erfolgreiche Arbeit der Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei weiterhin mit allen Möglichkeiten zu unterstützen.

11. Die Berliner Polizei muss mit vertrauensbildenden Maßnahmen fortgesetzt auf die Stärkung der Anzeigebereitschaft der Opfer von vorurteilsmotivierten Delikten hinwirken und hierbei eng mit freien Trägern und Vereinen zusammenarbeiten. Die existierenden Ansätze zur lokalen Kooperation zwischen den Beauftragten in den Polizeidirektionen, den Initiativen der Zivilgesellschaft und den Einrichtungen Berlins bis hin zu den Quartiersmanagements und den lokalen Unternehmen in den Feldern Stärkung von Zivilcourage, Gewaltprävention und Aufklärung sind durch ressortübergreifende Anstrengungen auf der Ebene der Hauptverwaltungen und in Zusammenarbeit mit den Bezirken abgestimmt zu koordinieren und zu stärken. Insbesondere sind die vorhandenen Angebote stärker zu bewerben, um ihren Verbreitungsgrad zu erhöhen und ihren Vorbildcharakter herauszustellen.

12. Der Senat von Berlin prüft, inwieweit zum Zwecke des Opferschutzes bei der auf Anzeigen folgenden Strafverfolgung und im Strafverfahren mit ladungsfähigen Anschrif-

ten gearbeitet werden kann, die von der Meldeadresse abweichen, um dem Bedürfnis der Opfer nach Anonymität gegenüber den Tätern Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob es weitere Möglichkeiten gibt, das Sicherheitsgefühl und das Vertrauen der Opfer bei Strafverfolgung und -verfahren zu erhöhen. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2010 zu berichten.

13. Es ist zu gewährleisten, dass LSBTTI die Opfer der Nichtakzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt geworden sind, in qualifizierter Weise betreut, unterstützt und beraten werden. Zudem ist im Rahmen der Förderung der Opferhilfe auf die verbindliche Kooperation der Angebote von Antidiskriminierungs- und Opferhilfeprojekten des Bereichs sexuelle Vielfalt hinzuwirken. Die Begleitung der Opfer von Homophobie und Transphobie soll spezifischen Standards entsprechen, die zwischen dem Land Berlin und dem Netzwerk der Träger der Opferhilfe zu vereinbaren sind. Der Senat von Berlin berichtet dem Abgeordnetenhaus von Berlin bis zum 31. Dezember 2010.

14. Der Senat von Berlin wird aufgefordert zu prüfen, mit welchem kriminologischen Erkenntniszuwachs eine statistische Erfassung von gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Vielfalt gerichteten Delikten bereits in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) verbunden wäre. Gegebenenfalls ist eine entsprechende Initiative zu ergreifen, um die statistische Erfassung dieser Straftaten, auch über die bisherige Erfassung beim Kriminalpolizeilichen Meldedienst - Politisch Motivierte Kriminalität (KPMD - PMK) hinaus, zu sichern.

15. Das Abgeordnetenhaus betont, dass die sachgerechte Ausschöpfung und die konsequente Anwendung des geltenden Straf- und Strafprozessrechts alle Möglichkeiten bieten, um die rechtsstaatliche und effektive Verfolgung von Delikten der vorurteilsmotivierten Kriminalität zu sichern. Die Verschärfung des geltenden Rechts hält das Abgeordnetenhaus nicht für einen geeigneten Weg, um die Sicherheit von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Lebensentwürfen in Berlin zu erhöhen.

### ***Wandel der Verwaltung vorantreiben***

16. Die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt muss im Sinne der von Berlin unterzeichneten Charta der Vielfalt integrativer Bestandteil der Tätigkeit innerhalb der Berliner Behörden und Verwaltungen sein. Jegliche Form der Diskriminierung und Ausgrenzung, der Nichtakzeptanz sexueller Vielfalt, muss in öffentlich erkennbarer Weise geächtet und zum Gegenstand der Auseinandersetzung um die Anforderungen an die Akzeptanz sexueller Vielfalt gemacht werden. Hierzu bedarf es der Sensibilisierung der Verwaltungen Berlins, angefangen bei der Verwaltungsspitze. Die Entwicklung von Diversity-Richtlinien für den Öffentlichen Dienst ist fortzusetzen und abzuschließen. Hierzu gehört auch die Überlegung, inwieweit durch proaktive Ausschreibungen von Stellen im Rahmen von Einstellungskorridoren die LSBTTI-Freundlichkeit des Öffentlichen Dienstes erhöht werden kann. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2010 zu berichten, welche konkreten Maßnahmen in den Hauptverwaltungen entwickelt und ergriffen worden sind, um diesem hohen Anspruch noch besser gerecht werden zu können.

17. Es ist darauf hinzuwirken, dass die Projekte die durch den Berliner Senat oder die Berliner Bezirke gefördert werden, die Akzeptanz sexueller und geschlechtliche Vielfalt im Fokus ihrer Arbeit qualifiziert und nachweisbar verfolgen. Dies gilt nicht nur für „klassische“ Jugend-, Bildungs- und Sportprojekte, wo solche Anstrengungen schon seit längerem unternommen werden, sondern im Besonderen auch für die Interventionsinstrumente des Berliner Quartiersmanagements, der Streetwork und der Notunterkünfte, Nothilfedienste und Weglaufhäuser. Im Rahmen der Förderung von Jugendarbeit muss ein besonderer Fokus auf die geschlechterreflektierende Arbeit vor allem mit Jungen gelegt werden. Es sind Standards zu entwickeln, auf die die Empfängerinnen und Empfänger von öffentlichen Fördermitteln im Rahmen der Mittelvergabe verpflichtet werden. Es ist ein Qualitätsmanagement zu entwickeln, welches es ermöglicht, die Einhaltung und Berücksichtigung der Ziele der Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt zu kontrollieren. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2010 zu berichten.

### ***Erkenntnisgrundlagen verbessern***

18. Der Senat von Berlin wird aufgefordert, Maßnahmen zur Verbesserung der empirischen Basis zu den sozialen Erfahrungen von LSBTTI und zur Diskriminierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Berlin zu ergreifen. Dazu gehört die repräsentative wissenschaftliche Erforschung des Dunkel- und des Hellfeldes der strafrechtlich relevanten Diskriminierungen sexueller Vielfalt in unserer Stadt. Es ist eine breit angelegte Studie anzustoßen und zu fördern, die die unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen von LSBTTI im öffentlichen Raum und im sozialen Nahfeld, und die gesellschaftlichen Ursachen dieser Diskriminierung, aber auch die Wirksamkeit von Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt, über einen längeren Zeitraum erforscht und reflektiert. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2009 über den bis dahin erreichten Zwischenstand (Forschungsansatz und Forschungshypothesen) zu berichten.

19. Der Senat von Berlin wird aufgefordert, Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen mit dem Ziel, eine stärkere Kooperation zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen, dem Land Berlin und den Vereinen, Initiativen und Trägern herbeizuführen, um die zivilgesellschaftliche Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt noch zu verbessern. Hierbei ist auch auf die Strategien und Erfahrungen im internationalen Vergleich zurückzugreifen.

### ***Den Dialog fördern***

20. Der Dialog und die Kooperation des Senats mit Vertretern aus dem Sport, den großen Kirchen, von Religion und Musik, von Verbänden der migrantischen Selbstorganisation auf dem Gebiet der Akzeptanz sexueller Vielfalt soll fortgesetzt und kontinuierlich ausgebaut werden. Interreligiöse und integrationspolitische Initiativen, die die Akzeptanz sexueller Vielfalt fördern, sollten dabei besonders berücksichtigt werden. Der regelmäßige und enge Austausch über landesweite Schwerpunkte der Antidiskriminierungsarbeit, der Verfolgung gemeinsamer Kampagnen, zur Überwindung gegenseitiger Wissensdefizite und zur Weiterentwicklung einer gesamtstädtischen Antidiskriminierungsstrategie ist zu intensivieren, wobei eine möglichst breite Beteiligung von Vertre-



tern aus Jugend- und Communityverbänden, Musikszenen, Sport, Religionsverbänden, Opferhilfen, Verwaltung und Politik motiviert werden soll.

21. Antigewaltpräventions- und Aufklärungsprogramme des Landes Berlin sollen verstärkt auf die Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentität hinarbeiten und den Bezug zu anderen Diskriminierungsformen verdeutlichen.

22. Der Senat von Berlin wird aufgefordert, für die Entwicklung einer gemeinsamen gesamtstädtischen Akzeptanzkampagne zu werben. Ziel soll sein, die gemeinsame Ablehnung aller Formen von Diskriminierung – seien es beispielsweise Rassismus, Homo- und Transphobie, Islamophobie oder Antisemitismus – und das gemeinsame Bekenntnis zu einer Wertschätzung von Vielfalt öffentlichkeitswirksam zum Ausdruck zu bringen. Dabei soll die Stärkung von und die Ermunterung zur Eigeninitiative, das Lernen von Akzeptanz durch Auseinandersetzung, im Vordergrund stehen, nicht die Belehrung. Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2010 zu berichten.

### ***Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen***

23. Der Senat von Berlin wird aufgefordert, die Unterstützung von Initiativen für die rechtliche Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung fortzusetzen. Bundesratsinitiativen zur Vollendung der rechtlichen Gleichbehandlung von Ehe und Lebenspartnerschaft sind in geeigneter Weise zu initiieren oder zu unterstützen. Gleiches gilt für die Wiedergutmachung von gesetzlichem Unrecht (wie Verurteilungen nach § 175 StGB a. F.) in beiden deutschen Staaten durch Rehabilitierung und eine angemessene Entschädigung. Senat und Abgeordnetenhaus sind gefordert, in öffentlichen Debatten zum Abbau von Diskriminierungen gegenüber Transgendern und Transsexuellen, aktiv zu werden und sich für die Verwirklichung ihres Selbstbestimmungsrechts im Rahmen der Reform von Bundesgesetzen über den Bundesrat einzusetzen.

### ***Öffentliche Begleitung sichern***

24. Der Senat von Berlin wird aufgefordert, bis zum 31. Dezember 2009 einen Zwischenbericht vorzulegen, um das Abgeordnetenhaus und die Berliner Öffentlichkeit über den Stand der Umsetzung der „Initiative Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ zu informieren. Damit wird die Unterstützung der Aktivitäten auf allen Ebenen befördert, Sensibilität gegenüber dem Thema befördert und eine öffentliche Begleitung ermöglicht, die beim Aufspüren von Defiziten und bei der Entwicklung von Ideen zu ihrem Abbau hilft.“

Hierzu wird berichtet:

## **Zwischenbericht zur Initiative**

### **"Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"**

#### **I. Hintergrund/Auftrag**

Am 2. April 2009 hat das Abgeordnetenhaus die Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" (Drucksache 16/2291) beschlossen. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung (LADS) hat für deren Umsetzung die Federführung übernommen und koordiniert die Aktivitäten und Pläne der zuständigen Senatsverwaltungen und zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure, die in den Prozess eingebunden worden sind. In einer Steuerungsrunde und fünf ressortübergreifenden Arbeitsgruppen wurde das vorliegende Maßnahmenpaket zur Umsetzung des Beschlusses entwickelt.

#### **II. Bestandsanalyse**

Eine Bestandsanalyse von Aktivitäten und Projekten im Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen zu den Handlungsfeldern des Beschlusses ergab, dass die derzeitigen Angebote in Berlin nicht ausreichen, um homo- und transsexuellenfeindliche Einstellungen und Verhaltensweisen nachhaltig abzubauen. In diesem Sinne wurden Konzepte und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Senatsverwaltungen und NGOs mit dem Ergebnis diskutiert, dass insbesondere differenzierte und zielgruppenspezifische Maßnahmen weiter zu entwickeln sind. Das entstandene Maßnahmenpaket knüpft an das gewachsene dezentrale Potential an und bildet die Basis zur Umsetzung der Initiative. Mit ihm werden die vorhandenen und vom Senat bereits geförderten Aktivitäten sinnvoll ergänzt.

#### **III. Ziel**

Ziel der einstimmig vom Abgeordnetenhaus beschlossenen Initiative ist es, einen umfassenden Prozess der Auseinandersetzung mit der Homophobie in der Gesellschaft zu initiieren und einen positiven Wandel hin zu Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor sexueller Vielfalt zu erwirken.

Der Senat begrüßt – über seine Initiativen zur rechtlichen Gleichstellung von Ehe und eingetragenen Lebenspartnerschaften hinaus – die Initiative des Parlaments zur wirksamen Bekämpfung von Homophobie und zur Wertschätzung einer Kultur sexueller Vielfalt. Der Senat betrachtet die „Initiative sexuelle Vielfalt“ als Querschnittsaufgabe der Berliner Verwaltung. Diese kommt damit der Selbstverpflichtung nach, die die Stadt mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ eingegangen ist. Berlin ist prädestiniert dafür, sich in Bezug auf den proaktiven Umgang mit Vielfalt und den Einsatz gegen Diskriminierung im europäischen Raum besonders zu engagieren.

Die Initiative richtet sich an alle Berlinerinnen und Berliner. Die Maßnahmen können die Akzeptanz sexueller Vielfalt nicht erzwingen; sie sollen jedoch dazu beitragen, dass die Bürgerinnen und Bürger die Vielfalt der in Berlin lebenden Menschen – auch im Bezug auf ihre sexuelle Lebensweise – schätzen lernen.

#### **IV. Konkrete Umsetzung/Maßnahmen**

Zur Umsetzung des oben genannten Beschlusses des Abgeordnetenhauses wurden unter der Federführung der Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales – der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung – ressortübergreifende Arbeitsgruppen eingesetzt.

Auf Verwaltungsebene waren die Senatsverwaltung für Bildung, Inneres, Justiz sowie die Senatskanzlei beteiligt. In einem sehr intensiven, offenen und partizipativen Abstimmungsprozess unter Mitwirkung der in diesem Bereich tätigen freien Träger/innen ist ein umfassendes Maßnahmenpaket erarbeitet worden.

Bei der Umsetzung wird auf eine Vernetzung zwischen den Verwaltungen und den gesellschaftlichen Akteur/innen großen Wert gelegt.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an dem Beschluss des Abgeordnetenhauses und ist nach folgenden Handlungsfeldern gegliedert:

1. Bildung und Aufklärung stärken
2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen
3. Wandel der Verwaltung vorantreiben
4. Erkenntnisgrundlagen verbessern
5. Dialog fördern
6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen

In mehreren Handlungsfeldern sind neben der Verwaltung zahlreiche andere Akteur/innen für die Umsetzung der Zielsetzung verantwortlich, teilweise liegt die Umsetzungsverantwortung vollständig im Kompetenzbereich Dritter. Wo die Verwaltung Ziele nicht in Eigenregie umsetzen kann, soll im Rahmen von bestehenden oder neu zu begründenden Kooperationen und mittels Anregungen und fachlichem Austausch die Umsetzung der Zielvorgaben der Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" verfolgt werden.

Eine erfolgreiche Umsetzung des Maßnahmenpakets bedarf der ressortübergreifenden Zusammenarbeit. Im Zuge der Umsetzung der vorgeschlagenen Vorhaben sind entsprechende Kooperationen im Rahmen von Arbeitsgruppen, Fachgesprächen und Konferenzen geplant. Die im Beschluss genannten Einzelberichtsaufträge zum 31.12. 2010 werden von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales bzw. den jeweils zuständigen Senatsverwaltungen unter Beteiligung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales erstellt.

Die Umsetzung der Initiative ist mit der Verabschiedung des Haushaltsgesetzes 2010/11 und der damit erfolgten Bereitstellung der finanziellen Mittel möglich geworden.

#### **Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“**

Die vorgesehenen Maßnahmen sollen ein Fundament im Bereich Schule und Jugendhilfe dafür schaffen, dass Diskriminierungen, Mobbing und Gewalt auf Grund verschie-

dener Merkmale - insbesondere im Hinblick auf Vorurteile gegenüber Lesben, Schwulen, bi-, trans- und intergeschlechtlichen Personen (LSBTI) – wahrgenommen, abgebaut und präventiv verhindert werden. Ziel ist der konstruktive Umgang mit Unterschieden.

Dazu ist es zunächst notwendig, dass eine umfassende Evaluation der Umsetzung der AV 27 (Allgemeine Hinweise zu den Rahmenplänen: Sexualerziehung) sowie von Maßnahmen der Demokratieerziehung im Hinblick auf Homophobie / sexuelle Vielfalt durchgeführt wird. Informationsmaterialien für einzelne Fächer und den fächerübergreifenden Unterricht werden aktualisiert. Im Sinne einer Top-down-Strategie sollen Schlüsselpersonen im Bildungsbereich sowie pädagogische Fachkräfte zum Thema Diversity und sexuelle Vielfalt qualifiziert werden. Anhand von Best-Practice-Beispielen sollen Konzepte, Standards und Leitbilder für Jugendeinrichtungen, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen weiter entwickelt werden.

Die Umsetzung der in diesem Handlungsfeld aufgeführten Maßnahmen obliegt grundsätzlich der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

AH-Beschlusnummer 1

**Maßnahmentitel: Evaluation der fächerübergreifenden Umsetzung der A V 27 (Sexualerziehung) und Demokratieerziehung bzgl. Homophobie/sexuelle Vielfalt**

In einem externen, in Kooperation mit einer Hochschule vergebenen Evaluationsauftrag soll eine repräsentative Bestandsaufnahme durch eine aktivierende Befragung der Verantwortlichen (Schulleiter/innen, Lehrkräfte, Eltern-, Schüler/innenvertretungen) in Schulen aller Schulstufen erfolgen.

AH-Beschlusnummer 2

**Maßnahmentitel: Weiterbildung/Qualifizierung von Schlüsselpersonen und pädagogischen Fachkräften zu Diversity**

- Schlüsselpersonen in der Schule sind:
  - alle Personen in Leitungsfunktionen (Schulleiter/innen, stellv. SL, Koordinator/innen, Fachleiter/innen)
  - alle Personen in Beratungsfunktionen (Beratungs- u. Vertrauenslehrer/innen, Suchtpräventionsbeauftragte, Gewaltpräventionsbeauftragte, Leiter/innen der Mediatoren-AG, Schulpsycholog/innen, Schulsozialarbeiter/innen etc.)
- Schlüsselpersonen in der SenBWF Schulaufsicht, LISUM.
  - Schulentwickler/innen, Schulinspektion
  - Fachrunden
  - Multiplikator/innen der regionalen Fortbildung
- Schlüsselpersonen in der Kinder- und Jugendhilfe sind:
  - AG BÖJ (Arbeitsgemeinschaft der Berliner öffentlichen Jugendhilfe)
  - Runde der Jugendstadträte
  - Leiter/innen der Abt. Jugend
  - Jugendamtsdirektor/innen
  - Regionalleiter/innen
  - Große Fachrunden (Leitungen Kinder- und Jugendeinrichtungen eines Bezirks)

- Arbeitsgemeinschaften, z.B. nach § 78 KJHG
- Kita-Fachberater/innen
- Kinder- und Jugendbeteiligungsbüros

Im Bereich Bildung sowie Kinder- und Jugendhilfe sollen Fachkräfte zum Themenfeld Diversity (Alter, Geschlecht, sex. Identität, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, soziale Zugehörigkeit) weitergebildet und qualifiziert werden.

Pädagogische Fachkräfte im Bereich Schule sollen weiter gebildet werden. Ebenso soll eine Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe erfolgen. Weiterhin sollen Fortbildungen ehrenamtlicher Jugendleiter/innen erfolgen. Zusätzlich sollen die JuleiCa-Ausbildungsstandards im Bereich sexuelle Vielfalt überprüft werden.

AH-Beschlusnummer 3

**Maßnahmentitel: Befähigung von Lehrkräften zum pädagogischen Umgang mit sexueller Vielfalt und Diversity im Rahmen der Ausbildung**

- Befähigung von Lehrkräften zum pädagogischen Umgang mit Diversity und sexueller Vielfalt in:

A) Grundausbildung: Die Themen sollen in die Ausbildungspläne der Hochschulen, Fachhochschulen und Fachschulen implementiert werden. In der ersten Phase der Lehrerausbildung sollen Pflichtmodule in das Thema Sexualerziehung (inkl. LSBTI-Lebensweisen) und Diversity einführen. Lehrkräfte im Bereich Pädagogik an Hochschulen, Fachhochschulen und Fachschulen sollen fortgebildet wie auch die genannten Institutionen beraten werden.

B) Vorbereitungsdienst (Referendariat): In der zweiten Phase der Lehrerausbildung (Referendariat) sollen Pflichtmodule im allgem. schulpraktischen Seminar zum Thema Sexualerziehung inkl. LSBTTI-Lebensweisen, Homophobie (auch als Teil der Gewaltprävention) und Diversity mit Praxisbezug implementiert werden. Es soll eine Rahmenplanumsetzung in den Fachseminaren erfolgen sowie eine fachbezogene Umsetzung der AV 27.

- Ergänzend sollen zielgruppenspezifische Maßnahmen wie Workshops für die Umsetzung von Diversity innerhalb der Schüler/innenschaft (mit Schülervorteiler/innen) ergriffen werden. Analog sollen Workshops und Maßnahmen für junge Menschen in den Tätigkeitsfeldern der Jugendhilfe statt finden.
- Eine weitere ergänzende Maßnahme soll die Initiierung von Elternarbeit sein. Es sollen thematische Elternabende, begleitet durch professionelle Beratungskräfte, für das Thema lesbisch/schwule Jugendliche sensibilisieren und Ängste bei Eltern abbauen. Hinzu kommt die Unterstützung beim Aufbau von Eltern-Selbsthilfegruppen.

AH-Beschlusnummer 4

**Maßnahmentitel: Aufarbeitung von Materialien und Ansprechpartner/innen für den Bereich sexuelle Vielfalt und Diversity**

- Bestehende alters- und zielgruppenspezifische Informationsmaterialien sollen gesichtet und leicht zugänglich aufbereitet werden. Des Weiteren sollen zusätzliche Materialien erstellt werden, z.B. Kurzinformationen und eine Handreichung für Lehrkräfte „Homophobic Mobbing“. Zusätzlich sollen Fachbriefe verschiedener Fächer, Elternbriefe, Filme, Unterrichtsmaterial als Download, Multitmediaangebote (ausgearbeitete Powerpointpräsentationen) für Eltern- und Lehrer/innenkonferenzen und Schüler/innenvertretungen zur Verfügung gestellt werden.
- Ein Konzept für Diversitybeauftragte bzw. Ansprechpartner/innen für sexuelle Vielfalt soll erstellt werden, in dem Aufgaben und Qualifizierung dieser Personen beschrieben werden. Zudem sollen Schüler/innenlotsen (Peer) zum Thema sexuelle Vielfalt eingerichtet und ausgebildet werden.

AH-Beschlusnummer 5

**Maßnahmentitel: Leitbilder, Konzeptionen, Standards**

Anhand von Best-practice-Beispielen sollen Leitbilder entwickelt werden. Insgesamt sollen Best-practice-Beispiele gewürdigt und Anreize für die Förderung sexueller Vielfalt (z.B. durch Gremien, Preise) geschaffen werden.

- Schulprogramme sollen durch die Schulinspektion und Schulaufsicht geprüft werden:
  - Analyse der Schule in Bezug auf die Berücksichtigung des Themas „Diversity, unter besonderer Berücksichtigung des Themas sexuelle Vielfalt“
  - Erweiterung des Prüf- und Qualitätskatalogs
  - Unterstützung bei Schulprogrammentwicklung
  - Förderkriterien von Schulen in freier Trägerschaft (Privatschulen) anpassen
  - Notfallpläne aktualisieren
- Auch in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sollen Leitbilder entwickelt werden: Die Berücksichtigung des Themas Diversity, insbesondere sexuelle Vielfalt soll als Qualitätsmerkmal ins Qualitätshandbuch der Berliner Jugendarbeit aufgenommen werden.

AH-Beschlusnummer 6

**Maßnahmentitel: Geschichtsdokumentation und -bildung**

Träger/innen und Maßnahmen zur Geschichtsdokumentation sowie Ausstellungen sollen im Rahmen eines geschichtsbezogenen Bildungsprojektes gefördert werden. Darunter fallen:

1. Die Aufnahme des Schwulen Museums e.V. in die institutionelle Förderung ab 2010 (s. Senatsbeschluss vom 07.07.2009)
2. Die Berücksichtigung der Darstellung der Homosexuellenverfolgung sowie der Verfolgung anderer Opfergruppen durch das NS-Regime bei der Konzeption und Planung des Ausstellungsbereichs zum 20. Jahrhundert innerhalb der Stiftung Stadtmuseum am künftigen Standort „Marinehaus“.
3. Bereich „Gedenken an die Opfer des NS“
4. Neues Portal [www.orte-der-erinnerung.de](http://www.orte-der-erinnerung.de)

## 5. Dauerausstellung Gedenkstätte-Museum Sachsenhausen

AH-Beschlusnummer 7

### **Maßnahmentitel: Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-, Pflege- und Wohneinrichtungen**

Die Akzeptanz sexueller Vielfalt soll ebenfalls in Senioren-, Pflege- und Wohneinrichtungen gefördert werden. Weil diese Maßnahmen mehrere Querschnittsthemen berühren wird die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hierzu unter Nutzung der zur Verfügung stehenden Instrumente und in Kooperation mit den relevanten Akteur/innen beitragen:

#### 1. Rahmenvertrag gemäß § 79 Abs. 1 SGB XII

Der Vertrag mit den Leistungserbringer/innen könnte in der Präambel oder an anderer geeigneter Stelle im Sinne der Ziele ergänzt werden. Auf die Vorklärung in der Vertragskommission (KOM 75) wurde seitens der LIGA-Verbände positiv reagiert.

#### 2. Landespflegeausschuss

Es ist beabsichtigt, mit der Vorsitzenden des Ausschusses in Kontakt zu treten, um die Thematik in einer der nächsten Sitzungen des Ausschusses auf die Tagesordnung zu setzen.

#### 3. Leitlinien der Seniorenpolitik

Es wird geprüft, die Leitlinien um entsprechende Zielsetzungen zu ergänzen.

#### 4. Verträge mit LIGA und Stadtteilzentren

Im Rahmen des Neuabschlusses der Verträge werden Ergänzungen um die Ziele entsprechend berücksichtigt werden. Das Thema ist in die bestehenden Gremien eingebracht worden und wird im Rahmen des Neuabschlusses von Verträgen ggf. erneut aufgegriffen werden.

#### 5. Pflegestützpunkte/Koordinierungsstellen Rund ums Alter

Es ist beabsichtigt, dass die Pflegestützpunkte in den Prozess der Initiative aktiv mit einbezogen werden.

6. Das Berliner Wohnformen- und Teilhabegesetz (WTG) soll dem Schutz von älteren, pflegebedürftigen oder volljährigen Menschen mit Behinderung, die in bestimmten Wohnformen leben, dienen. Dabei gilt es insbesondere, ihre kulturelle, religiöse, geschlechtliche und sexuelle Identität und Selbstbestimmung zu wahren und sie vor sexuellen Übergriffen zu schützen.

### **Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“**

Das Ausmaß der antitranssexuellen und antihomosexuellen Gewalt liegt in Berlin seit Jahren auf einem hohen Niveau. Dabei ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich ein sehr großes Dunkelfeld besteht.

Berlin ist eine offene und tolerante Metropole, in der alle rechtsstaatlichen Mittel gegen vorurteilsmotivierte Straftaten ausgeschöpft werden müssen. Gleichzeitig sollen positive Zeichen für die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen gesetzt werden. Lesben, Schwule, trans- und intergeschlechtliche Personen (LSBTI) sollen mit Empower-

mentmaßnahmen unterstützt werden. Opfer von Gewalt und Diskriminierung sollen umfassend und qualifiziert beraten; für LSBTI in Krisensituationen sollen Zufluchtsmöglichkeiten bereit gestellt werden.

AH-Beschlusnummer 8

**Maßnahmentitel: Öffentlichkeitsarbeit durch Berlin-Kampagne**

Eine berlinweite Kampagne zum Thema „sexuelle Vielfalt“ soll in Form von Fernsehspots, Plakaten, Flyern, Publikationen und Veranstaltungen durchgeführt werden. Diese Kampagne soll im Einzelnen umfassen:

- **Image-Anzeigen**  
Bei den Image-Anzeigen der BTM und Partner für Berlin sollen entsprechende Motive aufgenommen werden. Darüber hinaus wird eine Agentur mit der Entwicklung von Motiven beauftragt werden sowie eine Anzeigenschaltung (insbesondere) in internationalen LSBTI-Medien erfolgen. Als Nebeneffekt verzeichnet der so wichtige Faktor Tourismus einen erheblichen Imagegewinn.
- **Jahr/Woche/Tag der sexuellen Vielfalt**  
In diesem Zeitraum könnten öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Veranstaltungen, Feste, Informationstage an Schulen und in Jugendeinrichtungen, Wettbewerbe etc.) durchgeführt werden; Ergänzung bereits bestehender Aktionen wie Tag gegen Homophobie.
- **Plakatierung**  
Eine Werbeagentur soll ausdrucksstarke Plakate mit hohem Aufforderungscharakter erstellen, die öffentlichkeitswirksam im U- und S-Bahn-Bereich und ggf. an anderen Plakatierungswänden ausgestellt werden.
- **Plakatwettbewerb**  
Für Berliner Schüler/innen soll ein Plakatwettbewerb zum Thema „sexuelle Vielfalt“ mit öffentlicher Preisverleihung ausgeschrieben werden. Die prämierten Plakate könnten im U- und S-Bahn-Bereich plakatiert werden. Mit den eingereichten Bildern könnten Publikationen für Multiplikator/innen und Interessierte sowie für Schulen als Unterrichtsmaterial erstellt werden.
- **Schreibwettbewerb**  
Für Berliner Schüler/innen soll ein Schreibwettbewerb zum Thema „sexuelle Vielfalt“ mit öffentlicher Preisverleihung ausgeschrieben werden. Mit den eingereichten Texten könnten Publikationen für Multiplikator/innen und Interessierte sowie für Schulen als Unterrichtsmaterial erstellt werden.

AH-Beschlusnummer 9

**Maßnahmentitel: Zivilcourage und Empowerment**

Akteur/innen der Berliner Zivilgesellschaft sollen in ihrem Engagement für sexuelle Vielfalt gestärkt und es soll dazu beigetragen werden, entschiedenes Eintreten bei Diskriminierungen von LSBTI zu unterstützen.



### 1. Sensibilisierungsarbeit: Prävention

- Erstellung verschiedensprachiger Infoblätter und Online-Medien
- Fortbildungs- und Informationsarbeit in psychosozialen Berufsgruppen mit besonderem Fokus auf Mehrfachdiskriminierung von Lesben/transidenten Menschen.
- Niedrigschwellige Sensibilisierungsarbeit in der „interkulturellen gay community“: Zielgerechtes Informations- und Beratungsangebot und Bekanntmachung existierender Unterstützungs- und Hilfsangebote.
- Durch Aufklärungsarbeit sollen die Geschädigten bzw. Zeug/innen zu einer Anzeigenerstattung bei der Polizei motiviert werden. Nur durch Aufhellung des Dunkelfeldes ist es möglich, lageangepasst zu reagieren, z. B. durch verstärkte Präsenz an tatbelasteten Orten.
- Um das Anzeigenverhalten zu verbessern und negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund zu verändern, ist eine Kommunikation mit unterschiedlichen Lebenswelten und Kulturen nach „innen“ dringend erforderlich.

### 2. Sensibilisierung/Stärkung LSBTI

Ziel entsprechender Maßnahmen ist die Verankerung und Stärkung des Diskriminierungs-Bewusstseins in der Lebenswelt von LSBTI sowie die Stärkung des Widerstands dagegen. Im Einzelnen sollen Informations- und Sensibilisierungsangebote in LSBTI- Organisationen, Initiativen und ihrem Umfeld durchgeführt werden. Diese Maßnahmenpaket umfasst explizit lesbische Antigewalt-Projekte.

### 3. Trainings von Multiplikator/innen zum Umgang mit Homophobie und Transphobie

Zur Erhöhung der Zivilcourage und Gewaltprävention werden interessierte Berliner/innen zu Multiplikator/innen ausgebildet und in zweitägigen Trainings mit Deeskalationsstrategien bei Homo- und Transphobie vertraut gemacht. Es soll auch Einfluss auf Fußballfanclubs, Jugendklubs und (Sport-) Vereinen genommen werden.

AH-Beschlusnummer 10

#### **Maßnahmentitel: Schulung der Polizei**

Es gibt Bedarf für die Schulung und Fortbildung der Polizei, u. a. zu zivilrechtlichen Aspekten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Für einen wirksamen Schulungsansatz ist eine externe personelle Unterstützung hilfreich.

AH-Beschlusnummer 11

#### **Maßnahmentitel: Gewaltprävention in der Community**

Um das Anzeigenverhalten zu verbessern und einem „Abrutschen“ der Einstellung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund entgegen zu wirken, ist eine Kommunikation nach „innen“ dringend erforderlich.

AH-Beschlusnummer 12

#### **Maßnahmentitel: Sicherheitsgefühl der Opfer bei Strafverfolgung/Strafverfahren**

Der Schutz von Verletzten im Ermittlungs- und Strafverfahren wurde bereits durch das Gesetz zur Stärkung der Rechte von Verletzten und Zeugen im Strafverfahren (2. Opferrechtsreformgesetz) vom 29. Juli 2009, das am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist,

erheblich verbessert. Hierdurch wurden beispielsweise auch die §§ 68 und 200 der Strafprozessordnung (StPO) geändert:

Zeug/innen soll gestattet werden, statt ihres Wohnortes ihren Geschäfts- oder Dienstort oder eine andere ladungsfähige Anschrift anzugeben, wenn ein begründeter Anlass zu der Besorgnis besteht, dass durch die Angabe des Wohnortes Rechtsgüter der Zeug/innen oder einer anderen Person gefährdet werden oder dass in unlauterer Weise auf Zeug/innen oder eine andere Person eingewirkt werden wird. In der Hauptverhandlung soll der bzw. die Vorsitzende den Zeug/innen unter diesen Voraussetzungen gestatten, ihren Wohnort nicht anzugeben. Zeug/innen können auch im Nachhinein den „Austausch“ ihrer Wohnadresse gegen eine andere Anschrift verlangen, wenn sich ihre Gefährdung erst nach dem Abschluss der Vernehmung ergeben sollte. Die Unterlagen, die die Feststellung des Wohnortes der Zeug/innen gewährleisten, werden bei der Staatsanwaltschaft verwahrt. Zu den Akten sind sie erst zu nehmen, wenn die Besorgnis der Gefährdung entfällt. Die Strafverfolgungsbehörden müssen darüber hinaus unabhängig von einer etwaigen Gefährdungslage nicht mehr die vollständige Anschrift der Zeug/innen in die Anklageschrift aufnehmen.

Opfer sollen schon bei der Anzeigeerstattung von der Polizei oder durch die Amts- oder Staatsanwaltschaft über ihre Rechte informiert und auf Opferhilfeeinrichtungen und deren Hilfsangebote hingewiesen werden.

AH-Beschlusnummer 13

#### **Maßnahmentitel: Opferschutz**

1. Opferbetreuung: Der Bedarf an Opferbetreuung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und wird als Folge des Empowerments weiter steigen.
2. Psychologische Beratung von Gewaltopfern: Dieses Angebot richtet sich an alle von Gewalt betroffenen LSBTI sowie deren Angehörige: Erstgespräche und psychologische Betreuung sollen helfen, Bewältigungsstrategien für den Alltag zu entwickeln.
3. Fortbildungen für Psycholog/innen in Bezug auf therapeutische Arbeit mit Opfern trans- und homophober Gewalt und Netzwerkbildung: Das Angebot richtet sich an niedergelassene Therapeut/innen, die sich zu homophober Gewalt und (Post-)Traumatisierung fortbilden wollen. Ziel: Aufbau eines Netzwerkes von kooperierenden, freien Therapeut/innen und schnelle Vermittlung von Opfern homophober Gewalt zu fähigen niedergelassenen Therapeut/innen.
4. Krisenwohnungen für Opfer trans- und homophober Gewalt: Klient/innen, die Opfer homophober Gewalt wurden bzw. unter Androhung homophober Gewalt stehen, haben häufig keine Zufluchtsmöglichkeiten. Sie kurzfristig in einer sozialpädagogisch betreuten Wohnung unterbringen zu können, um dem gewaltbereiten Umfeld zu entfliehen, ist Ziel dieser Maßnahme. Die Unterbringung soll nur für begrenzte Zeiträume im Sinne einer Zwischenlösung erfolgen, bis eine endgültige Lösung mit Unterstützung der Mitarbeiter/innen der Organisation gefunden wird. Die Maßnahme bezieht sich auch auf homosexuelle Jugendliche mit Migrationshintergrund, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung von häuslicher Gewalt, Zwangsverheiratung und ähnlichen Repressalien bedroht sind.

## 5. Interventionsarbeit bei Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen Frauen und transidenten Menschen

- Sekundärprävention (Intervention): Stabilisierung von lesbischen und transidenten Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen nach erlebter Gewalt- und Diskriminierungserfahrung, Entwicklung weiterer Handlungsstrategien, Verhinderung gesundheitlicher Folgen sowie Empowerment.
- Tertiärprävention (Nachsorge): Verhinderung langfristiger gesundheitlicher Folgen von psychischer und physischer Gewalt/Diskriminierung, Erarbeitung von Handlungsstrategien durch (mehrsprachige) Hotline (telefonisch, per Mail, persönlich) inkl. Beratungsarbeit sowie durch Casemanagement. Zudem sollen Info-Veranstaltungen (Öffentlichkeitsarbeit) zur Fortbildung/Sensibilisierung von Fachkräften des Opferschutzes zum Thema Gewaltbetroffenheit von Frauen, Lesben und trans- und intergeschlechtliche Personen statt finden.

AH-Beschlusnummer 14

### **Maßnahmentitel: Statistische Erfassung**

Eine statistische Erfassung von gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Vielfalt gerichteten Delikten in der Polizeilichen Kriminalstatistik wäre nicht mit einem kriminologischen Erkenntniszuwachs verbunden.

Straftaten der so genannten Hasskriminalität sind ein Teil der politisch motivierten Kriminalität und werden ausreichend im Kriminalpolizeilichen Meldedienst – Politisch motivierte Kriminalität (KPMD-PMK) erfasst. Der KPMD-PMK gewährleistet eine zum Anzeigzeitpunkt zeitnahe, verlässliche Datenbasis für Auswertung, statistische Aussagen, führungs- und kriminalpolitische Entscheidungen, sowie für die kriminologische Forschung. Im übrigen würde bereits eine lediglich fallbezogene Erfassung des täterseitigen Motivs im Datenverarbeitungssystem der Polizei in einer Vielzahl von Fällen Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung des Opfers zulassen und diese über Recherchefunktionen individualisierbar zur Verfügung stellen. Die Polizei hat sich mit der Einführung von POLIKS bewusst gegen eine solche personenbezogene Auswertemöglichkeit von tatsächlichen oder vermeintlichen Opfereigenschaften entschieden, um deren missbräuchliche Benutzung von vorn herein auszuschließen.

AH-Beschlusnummer 15

### **Maßnahmentitel: Effektive Verfolgung im Straf- und Strafprozessrecht**

Die sachgerechte Ausschöpfung und konsequente Anwendung des Straf- und Strafprozessrechts bei der Verfolgung homophob motivierter Kriminalität ist gewährleistet.

### **Handlungsfeld: Wandel der Verwaltung vorantreiben**

Berlin hat sich bereits 2007 mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt dazu verpflichtet, eine Verwaltungskultur zu pflegen, die von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Hinzu kommt, dass der Senat schon im Koalitionsvertrag von 2006 die Entwicklung von Diversity-Richtlinien für den öffentlichen Dienst vereinbart hat. Mit den zu entwickelnden Richtlinien soll die besondere Wertschätzung der Verwaltung gegenüber ihren Mitarbeitenden ausgedrückt werden. Zudem möchte der Senat beispielgebend für andere Arbeitgeber/innen der Stadt wirken (Punkt 19 des Koalitionsvertrags).

Um dem Ziel einer diskriminierungsfreien Verwaltung näher zu kommen, werden Schulungen von Mitarbeitenden, insbesondere solchen mit Führungsverantwortung, vorgeschlagen. Die Schulungen sollten sich an einem Diversity-Ansatz orientieren und dabei insbesondere auf das Merkmal sexuelle Identität fokussieren.

Im Rahmen der Personalpolitik sollten Diversity-Aspekte in den Einstellungsverfahren und in Personalentwicklungskonzepten Berücksichtigung finden. Schulungen zur Förderung der Diversity-Kompetenz sollten auch für die Zuwendungsempfänger/innen des Landes angeboten werden. Zudem sollten in Kriterien für die Vergabe öffentlicher Fördermittel Diversity-Kriterien integriert werden. Die Einhaltung dieser Kriterien sollte regelmäßig evaluiert werden.

AH-Beschlusnummer 16

**Maßnahmentitel: Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Berliner Verwaltung**

Die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Berliner Verwaltung soll durch folgende (Sensibilisierungs-) Maßnahmen sicher gestellt werden:

- 1) Schulung von Führungskräften: Die Angebote an Diversity-Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte der Bezirks- und Senatsverwaltungen einschließlich nachgeordneter Behörden sollen, vorzugsweise als Inhouse-Schulungen, intensiviert werden. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist dabei in allen Diversity-Kursen expliziter Bestandteil der Inhalte.
- 2) Schulung von Mitarbeiter/innen: Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berliner Verwaltung soll Gelegenheit gegeben werden, sich zum Schwerpunkt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fortzubilden. Hierzu bieten die einzelnen Senatsverwaltungen und Bezirke Inhouse-Schulungen an, in denen Mitarbeitende als hausinterne Multiplikator/innen geschult werden.
- 3) Diversity-Aspekte in Personalentwicklungskonzepten: Die Etablierung einer Diversity-Kultur stellt einen integralen Bestandteil der gesamtstädtischen Personalentwicklung dar. Zur Schärfung des Blicks für Diversity findet dieses Vorhaben im Rahmen der Professionalisierung des Personalmanagement seine besondere Berücksichtigung. Dazu werden verbindliche Leitsätze entwickelt, die als Hilfe den Prozess der Umsetzung in einzelnen Verwaltungen vereinheitlichen.
- 4) Integration von Diversity-Inhalten in die Ausbildung von Verwaltungsangestellten: Kenntnisse zum Thema Diversity und zum Umgang mit Vielfalt im Verwaltungsalltag sollen integraler Bestandteil der Ausbildung von Verwaltungsangestellten werden. Dementsprechend sollen Diversity-Inhalte in die Curricula aller Ausbildungsgänge aufgenommen werden.

AH-Beschlusnummer 17

**Maßnahmentitel: Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bei den vom Senat geförderten Projekten**

Der Berliner Senat fasst einen Grundsatzbeschluss zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bei den vom Senat geförderten Projekten. Diese Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt soll im Fokus der Arbeit der Projekte stehen, die

durch den Senat oder die Bezirke gefördert werden. Hierzu sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Der Berliner Senat fördert die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und entwickelt dazu dementsprechende Standards. Empfänger öffentlicher Leistungen und Fördermittel sind in besonderer Weise verpflichtet, sich mit der kulturellen Vielfalt und der Unterschiedlichkeit sexueller Orientierung, Identitäten und individuellen Lebensentwürfen auseinander zu setzen.
2. Ergänzende Fortbildung für freie Träger/innen: Die Fortbildung und Beratung für Träger/innen aus den Bereichen Bildung, Jugendhilfe, Sport sowie für andere soziale Einrichtungen und für die Berliner Quartiersmanagements soll im Rahmen ihrer Tätigkeiten sicher gestellt werden. Die Maßnahme steht in engem Bezug zu den Vorhaben der AH-Beschlussnummer 2.
3. Entwicklung eines Qualitätsmanagements (Monitoring): Die Einhaltung der in 1. entwickelten Standards muss regelmäßig überprüft werden. Zu diesem Zweck entwickelt eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe ein Qualitätsmanagement, auf dessen Grundlage die Einhaltung und Berücksichtigung der Ziele der Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt kontrolliert werden kann.

#### **Handlungsfeld „Erkenntnisgrundlagen verbessern“**

Die Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" hat den Anspruch, zielgruppenspezifische Maßnahmen durchzuführen. Voraussetzung für ein erfolgreiches Handeln ist das Erforschen der empirischen Basis zu den unterschiedlichen sozialen Erfahrungen von Lesben, Schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Personen. Dazu sollen die repräsentativen wissenschaftlichen Studien über die gesellschaftlichen Ursachen der Diskriminierung und über das Dunkelfeld der strafrechtlich relevanten Diskriminierungen Aufschluss geben.

Um die Wirksamkeit sämtlicher Maßnahmen der Initiative einzuschätzen, bedarf es einer Untersuchung der Strategien und Methoden zur Bekämpfung von homophoben Diskriminierungen und zum Schutz und zur Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt.

AH-Beschlussnummer 18

#### **Maßnahmentitel: Wissenschaftliche Untersuchungen**

Wissenschaftliche Untersuchungen sollen dazu dienen, die Erkenntnisgrundlage zu verbessern und Handlungsnotwendigkeiten aufzeigen, um die Akzeptanz von sexueller Vielfalt zu fördern. Im Einzelnen sollen folgende Studien durchgeführt werden:

1. Studie zu Konflikten zwischen der Lesben- und Schwulen-Community und gesellschaftlichen Teilgruppen der Gesellschaft. Ziel ist es herauszufinden, welche Konflikte zwischen Lesben und Schwulen und anderen Teilgruppen der deutschen Gesellschaft bestehen. Dabei soll auch die Bereitschaft zu gegenseitiger Akzeptanz ermittelt und die Rolle von Wertvorstellungen (einschließlich Religiosität) und von wahrgenommener Bedrohung durch andere gesellschaftliche Teilgruppen berücksichtigt werden.
2. Studie „Homosexuellenfeindliche Einstellungen unter Berliner Schüler/innen“: Hierzu wird eine vergleichende Studie durchgeführt. Ziel ist es, die Ergebnisse der so genannten Simon-Studie aus dem Jahr 2006 anhand einer größeren Stichprobe und umfas-

senderen Auswertung zu überprüfen und mögliche Veränderungen in den Einstellungen zu Homosexuellen zu untersuchen.

3. Studie zur Lebenssituation und zu Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer: Die Studie soll die Erkenntnisgrundlagen zur Lebenssituation und zu Diskriminierungs- und Akzeptanzerfahrungen schwuler u. bisexueller Männer verbessern. Sie soll damit dazu beitragen, Erscheinungsformen, Ausmaß und Ursachen von Diskriminierungen genauer zu bestimmen.

4. Studie zur Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen von trans- und intergeschlechtlichen Menschen und Lesben: Eine wissenschaftliche Untersuchung soll die Erkenntnisgrundlagen zur Lebenssituation und zu Diskriminierungserfahrungen von Lesben und trans- und intergeschlechtlichen Menschen verbessern, um Erscheinungsformen, Ausmaß und Ursachen von Diskriminierungen genauer bestimmen zu können.

5. Studie zur Wirksamkeit von Strategien und Methoden zur Bekämpfung von homophoben Diskriminierungen und zum Schutz und zur Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt: Die Ergebnisse einer solchen Expertise dienen als Grundlage, um bestehende Strategien und Methoden zu bewerten und ggf. notwendige und sinnvolle Änderungen in ihrer Ausrichtung vorzunehmen.

Es muss berücksichtigt werden, dass bereits in Auftrag gegebene Untersuchungen, wie z. B. von der Lesbenberatung (DKLB), berücksichtigt werden, um doppelte Ausgaben zu vermeiden.

AH-Beschlusnummer 19

#### **Maßnahmentitel: Kooperationen und Vernetzung**

Die wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes, die Vereine und Initiativen verpflichten sich, darauf zu achten, sich in relevanten Themenzusammenhängen stärker zu vernetzen und mit anderen Institutionen zu kooperieren.

#### **Handlungsfeld „den Dialog fördern“**

Um die Akzeptanz sexueller Vielfalt in der Gesellschaft zu erreichen, setzt der Senat seinen Dialog mit Religionsgemeinschaften, Migrant/innenselbstorganisationen, Sportverbänden sowie Vertreter/innen der Musikszene fort. Vorurteile gegenüber „anders lebenden“ Menschen zeigen sich in den verschiedenen Zielgruppen in unterschiedlicher Form. Daher muss eine wirksame und passgenaue Aufklärungsarbeit für die jeweiligen Zielgruppen von einem kontinuierlichen Austausch begleitet werden, der die Interessengruppenverbände einbezieht und auf gleicher Augenhöhe stattfindet. Dieser Dialog dient dazu, die Zielgruppen wechselseitig füreinander mit dem Ziel zu sensibilisieren, die Anerkennung von unterschiedlichen Lebensweisen zu erreichen.

Dieser interreligiöse, interkulturelle sowie interdisziplinäre Austausch dient damit der Entwicklung und Koordinierung gemeinsamer Handlungsstrategien mit dem Ziel der Aufklärung und wird flankiert durch Präventionsmaßnahmen zur Antigewaltarbeit. Es sollen bestehende Ansätze und Projekte gestärkt sowie neue Konzepte entwickelt werden, die zur Ausweitung und Verstärkung des Dialogs beitragen können.

Im Rahmen der Initiative „sexuelle Vielfalt“ sind zu diesem Themenfeld die Fortführung des Runden Tisches gegen Homophobie, die Weiterentwicklung des Berliner Bündnisses gegen Homophobie sowie die Etablierung spezifischer Aufklärungs- und Coachingprogramme sowie eine mehrsprachige Akzeptanzkampagne geplant.

AH-Beschlusnummer 20

**Maßnahmentitel: Berliner „Bündnis gegen Homophobie“**

Seit dem 23. September 2009 besteht ein Berliner Bündnis gegen Homophobie. Es wurde vom Lesben- und Schwulenverband Deutschland initiiert und steht unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeisters. Dieses Bündnis findet schon breite gesellschaftliche Unterstützung. Im Rahmen des Berliner „Bündnis gegen Homophobie“ sollen in den Jahren 2010-2011 folgende Maßnahmen getroffen werden:

- 1) In einem gemeinsamen Dialog, der von der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung koordiniert wird, soll erreicht werden, dass sich unterschiedliche Einrichtungen, Verbände und Schlüsselpersonen, darunter Migrant/inneneinrichtungen, interreligiöse Foren/Religionsgemeinschaften, Politiker/innen, Künstler/innen, Sportler/innen dem Berliner „Bündnis gegen Homophobie“ anschließen.
- 2) Mit einer Plakataktion soll die Identifizierung der Gruppen mit den Inhalten des Bündnisses kenntlich gemacht werden (z.B. „Wir gehören zu dem Bündnis für Akzeptanz sexueller Vielfalt - gegen Gewalt und Diskriminierung von Lesben, Schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Personen“).
- 3) Die Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung beruft einen Runden Tisch gegen Homophobie ein. Dieser wird unter Beteiligung unterschiedlicher Akteur/innen (Lesben- und Schwulenverbände, Opferberatungsstellen, MigrantInnenverbände, Verwaltung usw.) das Ziel haben, eine breite Basis für die nachhaltige Umsetzung des beschriebenen Maßnahmenpakets zu gewährleisten und den Kommunikationsprozess in die jeweiligen Communities sicherzustellen.

AH-Beschlusnummer 21

**Maßnahmentitel: Aufklärungsprogramme**

Aufsuchende Aufklärungsarbeit und Coaching für sexuelle Selbstbestimmung: Akzeptanz fördern – Vielfalt unterstützen

Aufsuchende Sensibilisierungsarbeit ist eine bewährte Methode, um unterschiedliche Akteur/innen und Communities zusammenzubringen. Dialogforen tragen dazu bei, sich mit den Formen und Folgen von Diskriminierungen/Gewalt sowie mit Handlungsstrategien auseinanderzusetzen. Coachings fördern die Entwicklung neuer Konzepte zu strukturellen Veränderungen hin zu diskriminierungsfreien Einrichtungen. Dieses Vorhaben steht im Rahmen der Aktivitäten, die zum AH-Beschlusnummer 9 beschrieben sind.

Ein dreistufiges Pilotprojekt (aufsuchende Sensibilisierungsarbeit, Dialogforen/Fortbildungen und Beratung/Coaching) wird die Auseinandersetzung mit „gleichgeschlechtlichen Lebensweisen“, „sexueller Selbstbestimmung“ und „Mehrfachdiskriminierung“ anregen und strukturelle Änderungen bei geförderten Projekten vorantreiben.

AH-Beschlusnummer 22

**Maßnahmentitel: Kampagne gegen Homophobie - Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund** (Ergänzung zur Gesamtkampagne, siehe Beschlusnummer 8)

Der Senat gibt eine umfangreiche und mehrsprachige Informations- und Werbekampagne gegen Homophobie in Auftrag. Mit Plakaten, Anzeigen, Radio- und Fernsehspots, Broschüren, Flyern und Aufklebern sollen die Angehörigen der verschiedenen Berliner Migrant/innen-Communities gezielt angesprochen und für Respekt gegenüber Lesben, Schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Personen geworben werden. Die Kampagne ist Teil der Gesamtkampagne und steht im Rahmen der Aktivitäten, die in Punkt 8 des Beschlusses dargestellt wird. Das Thema Homophobie findet bei allgemeinen Akzeptanzkampagnen Berücksichtigung.

**Handlungsfeld „Rechtliche Gleichstellung bundesweit durchsetzen“**

In den letzten Jahren ist die Gleichstellung von Lesben und Schwulen in der deutschen Rechtsordnung weit vorangeschritten. Eine völlige Gleichstellung im Zivil- und Öffentlichen Recht muss jedoch noch erfolgen.

Im Hinblick auf einen europäischen Vergleich sollte die deutsche Gesetzgebung gerade für eingetragene Lebenspartnerschaften weitere Schritte gehen. Auch im Arbeitsrecht sind nach neuesten Urteilen des europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts noch einige Anpassungen erforderlich, z.B. die Hinterbliebenenversorgung für gleichgeschlechtliche Lebenspartner/innen in den berufsständischen Versorgungswerken. Das Ziel der völligen rechtlichen Gleichstellung soll von Berlin aus durch verschiedene Bundesratsinitiativen initiiert werden.

Um die Akzeptanz von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen öffentlich anzuerkennen, bedarf es eindeutiger Signale im Landesrecht, in Ausführungsvorschriften und Richtlinien. Dazu gehört z.B. auch die Wiedergutmachung für die Homosexuellenverfolgung von 1945 bis 1969 oder die Heraushebung und Anerkennung lesbischer und schwuler Persönlichkeiten im öffentlichen Raum und die Vertretung von Nichtregierungsorganisationen (NROs) aus diesem Segment in Gremien. Um das Ziel der Gleichbehandlung von Menschen verschiedener sexueller Identität zu erreichen, ist die Ausschöpfung und Anwendung des geltenden Rechts auch für LSBTI konsequent zu verfolgen.

Im Handlungsfeld sind folgende einzelne Maßnahmen vorgesehen:

AH-Beschlusnummer 23

**Maßnahmentitel: Rechtsangleichung**

**1. Entschließungsantrag zur Öffnung der Ehe**

Ziel: Zur Öffnung der Ehe formuliert das Land Berlin einen Entschließungsantrag im Bundesrat. Dabei soll es dem Bund überlassen werden, in welcher Form dieses Ziel erreicht werden kann. Begründung: Eine völlige Gleichstellung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften ist nur über eine Öffnung der Ehe zu erreichen. Als Folge daraus ergeben sich vereinfachte Verfahrensregelungen sowie ein Bürokratieabbau, insbesondere bei Adoption und Einkommenssteuer.



## **2. Gesetzesinitiative Gleichstellung Lebenspartnerschaften in Berlin**

Ziel: Das Land Berlin stellt bis zur Öffnung der Ehe auf Bundesebene sicher, dass die rechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit Ehen in allen landesrechtlichen Fragen gewährleistet ist (z.B. kinderbezogener Familienzuschlag: Zwar wird dieser Zuschlag für das Stiefkind heterosexueller Paare gewährleistet, nicht aber für das Kind des/der Lebenspartner/in).

## **3. Entschließungsantrag zur Gleichstellung im Kindschaftsrecht**

Ziel: Kinder in eingetragenen Lebenspartnerschaften sollen die gleichen Rechte bekommen, wie Kinder, die in Ehen aufwachsen.

Dieser Antrag betrifft insbesondere folgende Bereiche: Gemeinsame Adoptionsmöglichkeit, automatische Elternschaft der Lebenspartnerin der biologischen Mutter, Ermöglichung der Mutterschaftsanerkennung entsprechend der Vaterschaftsanerkennung, Gleichstellung bei Samenspenden. Auch mit dieser Maßnahme können ineffektive Verwaltungsverfahren z.B. bezüglich der Stiefkindadoption vermieden und Bürokratie in einem gewissen Maß abgebaut werden.

## **4. Bundesratsinitiative zur bundesweiten Gleichstellung bei den berufsständischen Versorgungswerken**

Ziel: Mit einer Bundesratsinitiative sollen berufsständige Versorgungswerke bundesweit zur Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit den Ehen aufgefordert werden. Begründung: Es besteht der bundesgesetzliche Rahmen, z.B. aufgrund des SGB VI und des Alterseinkünftegesetzes, die Gleichstellung zu initiieren. Dort werden die Befreiungsmöglichkeit (z.B. der angestellten Ärzte in der gesetzlichen Rentenversicherung) und die steuerliche Absetzbarkeit der Beiträge davon abhängig gemacht, dass die Versorgungswerke Hinterbliebenenversorgung bzw. den gesetzlichen Rentenversicherungen vergleichbare Leistungen gewähren (§ 6 SGB VI und § 10 EStG).

## **5. Bundesratsinitiative „Verantwortung und Wiedergutmachung für die Homosexuellenverfolgung und Verurteilungen gegen homosexuelle Handlungen“**

Ziel: Das Land Berlin startet eine Bundesratsinitiative „Verantwortung und Wiedergutmachung für die Homosexuellenverfolgung“. Diese enthält folgende Maßnahmen:

- Anerkennung des Unrechts, das homosexuellen Männern durch die strafrechtliche Verfolgung nach § 175 StGB zwischen 1945 bis 1969 geschehen ist. Bekenntnis der Bundesrepublik Deutschland zur Verantwortung für die Homosexuellenverfolgung und Selbstverpflichtung für die Zukunft, Homophobie entschieden zu bekämpfen.
- Aufhebung aller Urteile, die zwischen 1945 und 1969 (in der DDR bis 1968) nach § 175 gefällt wurden.
- Gesetzliche Rehabilitierung und Entschädigung der Menschen, die aufgrund einer Strafbestimmung gegen homosexuelle Handlungen in Deutschland bis 1994 verurteilt wurden, die nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte als menschenrechtswidrig anzusehen ist.

## **6. Bundesratsinitiative „Aufklärung über und Entschädigung für die Homosexuellenverfolgung und Verurteilungen gegen homosexuelle Handlungen“**

Ziel: Aufklärung über und Entschädigung für die Homosexuellenverfolgung 1945 bis 1969 und Verurteilungen gegen homosexuelle Handlungen. Die BR-Initiative enthält folgende Maßnahmen:

- Einrichtung eines Fonds zur individuellen Entschädigung aller Opfer strafrechtlicher Verfolgung nach § 175 zwischen 1945 bis 1969.
- Einrichtung einer Stiftung zur Wiedergutmachung der Zerstörung der ersten deutschen Homosexuellenbewegung nach 1933. Stiftungszweck soll die Erforschung der Ursachen und die Bekämpfung von Homophobie sein (Koalitionsvereinbarung und Richtlinien der Senatspolitik von 2006 unter II.9.).

### **7. Gesetzesinitiative „Dokumentation und Forschungszentrum für die Homosexuellenverfolgung 1933 bis 1969 in Berlin“**

Ziel: Der Berliner Senat unterbreitet dem Abgeordnetenhaus eine Gesetzesinitiative zur „Aufarbeitung und Dokumentation der Homosexuellenverfolgung 1933 bis 1969 in Berlin“. Diese enthält folgende Maßnahmen:

- Anerkennung des Unrechts, das homosexuellen Männern durch die strafrechtliche Verfolgung nach § 175 zwischen 1945 bis 1969 geschehen ist. Bekenntnis des Landes Berlin zur historischen Mitverantwortung für die Homosexuellenverfolgung und Selbstverpflichtung für die Zukunft, Homophobie entschieden zu bekämpfen.
- Errichtung einer Stiftung „Aufarbeitung und Dokumentation der Homosexuellenverfolgung in Berlin“. Stiftungszweck ist die Einrichtung eines „Dokumentationszentrums Homosexuellenverfolgung“, das die Geschichte der Homosexuellenverfolgung in Berlin erforscht und dokumentiert.

### **8. Einführung eines Diskriminierungsverbotes als Voraussetzung für öffentliche Vergabeentscheidungen**

Ziel: Im Entwurf des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (Senatsbeschluss vom 09.02.2010), der derzeit dem Abgeordnetenhaus vorliegt, wird der Aspekt der „sexuellen Identität“ in § 8 Absatz 1 Nr. 6 berücksichtigt. Im Rahmen der ILO-Kernarbeitsnormen werden die Mindeststandards nach den aktuellen Vorgaben der EU-Richtlinie 2000/78 ausgelegt.

### **9. Senatsbeschluss „Partizipation und Empowerment von Lesben- Schwulen- und Transgenderverbänden“**

Ziel: Der Berliner Senat strebt einen Grundsatzbeschluss an, dass in Landesgremien, in die Vertreter/innen gesellschaftlicher Organisationen berufen werden, zukünftig auch Vertreter/innen von Lesben- Schwulen- und Transgenderverbänden zu beteiligen sind. Zu solchen Gremien gehören u.a. Rundfunkräte, Integrationsbeiräte, die Landeskommisionen (z.B. gegen Gewalt), Familienbeiräte, Jugendhilfeausschüsse.

### **10. Senatsbeschluss „Heraushebung und Anerkennung schwuler, lesbischer und transidenter Persönlichkeiten“**

Ziel ist die öffentliche Heraushebung und Anerkennung schwuler und lesbischer und transidenter Persönlichkeiten.

Maßnahme: Der Berliner Senat wirkt darauf hin, dass bei der Benennung von öffentlichen Gebäuden, Grün- und Sportanlagen, Kindergärten, Schulen etc. und bei der Verleihung von Verdienstmedaillen etc. Vertreter/innen der Lesben- und Schwulenbewegung und andere wichtige schwule, lesbische und transidente Persönlichkeiten in Zukunft verstärkt berücksichtigt werden.

## **V. Nutzen**

Der Berliner Senat stellt sich der Verantwortung, mit der Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" einen Prozess zu steuern, der langfristig friedliches und demokratisches Zusammenleben in der Stadt ohne Einschränkungen ermöglichen soll. Voraussetzung dafür ist, dass ein vorurteilsfreies und tolerantes Miteinander der Kulturen, Religionen und Lebensweisen gewährleistet ist. Ein Dialog lebt von den Gegensätzen, von dem Anderen, das erkundet werden möchte. Achtung und gegenseitige Wertschätzung sind dabei unverzichtbare Bestandteile dieses Prozesses.

Eine Initiative, die darauf abzielt, Antidiskriminierung und Vielfalt als Querschnittsaufgabe der Verwaltung zu verankern, trägt ganz wesentlich dazu bei, das öffentliche Dienstleistungsangebot bedarfsgerechter und zielgruppenspezifischer auszurichten. Des Weiteren erhöhen die Maßnahmen die Verwaltungseffizienz, in dem sie dazu beitragen, dass sich einzelne Verwaltungen in Bezug auf das Thema vernetzen und voneinander lernen.

Somit trägt die Vernetzung von Verwaltungen zur Wirtschaftlichkeit bei, indem Kosten für Doppelarbeit eingespart werden. Im Sinne der Erhöhung der Verwaltungseffizienz werden ebenfalls Synergieeffekte identifiziert. Langfristig bewirkt eine bessere Kundenorientierung einschließlich der Verringerung von Konflikten mit Kund/innen eine gesteigerte Bürgerfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit.

## **VI. Komplementäre Initiativen**

Der Nutzen der Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" wird auch von den bisherigen Maßnahmen und Aktivitäten auf Landes- und Bezirksebene forciert. Folgende Aktivitäten wirken hierbei komplementär:

- Änderung des Grundgesetzes (Artikel 3). Da nur ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität im Grundgesetz eine klare Maßgabe für den einfachen Gesetzgeber schafft, sollte nach dieser Bundesratsinitiative Artikel 3 um die sexuelle Identität erweitert werden. Im Bundesratsplenum am 27.11.2009 kam dazu keine 2/3 Mehrheit zustande.
- Das Berliner Wohnformen- und Teilhabegesetz (WTG) wird die Intention der Initiative aufnehmen und dem Schutz der sexuellen Identität von älteren, pflegebedürftigen oder behinderten volljährigen Menschen, die in bestimmten Wohnformen leben, dienen.
- „Berliner Ratschlag für Demokratie“ mit seiner Berliner Verpflichtung, die maßgebliche Persönlichkeiten aus Verbänden, Organisationen, Wissenschaft und Forschung unterzeichnet haben.
- Berliner „Bündnis gegen Homophobie“ mit Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeisters, in dem sich derzeit über 20 relevante Institutionen und Organisationen, die gemeinsam einen repräsentativen Querschnitt des gesellschaftlichen Spektrums repräsentieren, befinden.
- Symposium „Respekt für Religiosität und Homosexualität oder Zumutungen der pluralen Gesellschaft“ am 10. Dezember 2009 der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

- Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus.
- 2006 ist der Berlin der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus beigetreten und hat sich damit auf einen Zehn-Punkte Aktionsplan gegen Rassismus verpflichtet.
- Berlin hat 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.
- Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung, in dem es um Handlungsfelder und Maßnahmen in Bezug auf die öffentliche Verwaltung geht.
- Arbeitskreis „Für gegenseitigen Respekt- gegen Homophobie“, der als zentrales Vernetzungsgremium der Migrant/innen- und LSBT-Communities in der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung angesiedelt ist.
- Freie Träger/innen im Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen, die vom Senat für Beratungs-, Antidiskriminierungs- und Aufklärungsarbeit gefördert werden
- Beschluss der Bezirksverordnetenversammlung Treptow-Köpenick zur Sensibilisierung zum Thema Homophobie vom 25.06.2009.
- Der Bezirksverordnetenversammlung Pankow liegt ein Antrag zum Thema „Homophobie bekämpfen“ vor. Des Weiteren wurde das Bezirksamt von der BVV ersucht, ein Diversity-Konzept zu erstellen.
- Der Runde Tisch „Kreuzberg für Akzeptanz und Gleichbehandlung“ beschreibt ein Zusammenschluss von über 30 Vertreter/innen und Aktivist/innen kultureller und sozialer Einrichtungen und Initiativen, die einen regen Austausch zum Thema Mehrfachdiskriminierungen führen.

Um die Nachhaltigkeit und Effizienz des beschriebenen Maßnahmenpakets genau bewerten zu können, ist dessen Gesamtevaluation Ende des Jahres 2011 geplant. Die Ergebnisse einer solchen Expertise dienen als Grundlage, um bestehende Strategien und Methoden zu analysieren und ggf. notwendige und sinnvolle Änderungen in ihrer Ausrichtung und Nachhaltigkeit vorzunehmen. Es muss jeweils geprüft werden, welche bereits vorhandenen Maßnahmen weitergeführt werden können, damit unnötige Doppelungen insbesondere aus finanziellen Gründen vermieden werden.

### **Auswirkungen auf den Haushaltsplan**

Auf Empfehlung des Hauptausschusses hat das Abgeordnetenhaus für die Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" in den Doppelhaushalt 2010/11 in den Einzelplänen 05, 09 und 10 insgesamt 2.108.000,00 Euro eingestellt (im Einzelnen siehe Anlage Nr. 1). Das Haushaltsgesetz 2010/11 wurde am 10. Dezember 2009 vom Abgeordnetenhaus beschlossen.

Es entstehen primär keine direkten Kostenauswirkungen auf Wirtschaftsunternehmen, die unter maßgeblichem Einfluss des Landes öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Diese Wirtschaftsunternehmen können jedoch in ihrem Personalmanagement von der Maß-

nahme „Einhaltung von Mindeststandards im Rahmen der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen“ (AH-Beschluss 23, Punkt 8) betroffen sein.

Die Umsetzung der Initiative betrifft viele Bereiche der Gesellschaft in Berlin und im Umland und wird somit positive Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in Fragen der Homophobiebekämpfung und Emanzipationsförderung von Lesben, Schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Personen auch im Land Brandenburg haben.

Wir bitten, den Berichtsauftrag für das Jahr 2009 als erledigt anzusehen.

Berlin, den 16. Februar 2010

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t  
Regierender Bürgermeister

Carola B l u h m  
Senatorin für Integration,  
Arbeit und Soziales



Anlage 1

Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"		HJ 2010	HJ 2011
		€	€
<b>0900</b>	<b>Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales</b>		
<b>42501</b>	<b>Vergütungen der planmäßigen Angestellten</b>		
	Gesamtkoordination: 1 Stelle BAT IIa/IIb	70.720	70.720
	Sachbearbeitung für Gesamtkoordination, 0,25 Stelle BAT Vb/IVb	13.250	13.250
	<b>Zwischensumme (gerundet)</b>	<b>84.000</b>	<b>84.000</b>
<b>54010</b>	<b>Dienstleistungen</b>		
	Gesamtkoordination	10.000	10.000
	Berlin-Kampagne	178.400	178.400
	Fortbildung Psychologinnen Opferbetreuung	4.800	4.800
	Training und Fortbildung für Führungskräfte	36.000	36.000
	Training und Fortbildung für Mitarbeiter in der Verwaltung	14.400	14.400
	Studie Lebenssituation und Diskriminierungserf. Schw./bi. Männer	50.000	50.000
	Studie Konflikte zwischen LSBTTI Community + gesell. Teilgruppen	25.000	25.000
	Studie Strategien Bekämpfung homo-/transphober Diskriminierung	25.000	25.000
	Gesamtevaluation der Maßnahmen	50.000	50.000
	Plattform „Gemeinsam für gegenseitige Akzeptanz“	37.050	37.050
	<b>Zwischensumme (gerundet)</b>	<b>431.000</b>	<b>431.000</b>
<b>68406</b>	<b>Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen</b>		
	Primärprävention: Sensibilisierung zur Verhinderung von Gewalt	53.800	53.800
	Empowerment: Stärkung des Selbstbewusstseins bei LSBTTI	68.000	68.000
	Trainings Multiplikatoren für Zivilcourage im Umgang mit Homophobie	4.800	4.800
	Gewaltpräev. Community: Anzeigenbereitschaft/Deeskalationsstrategien	20.500	20.500
	<b>Zwischensumme (gerundet)</b>	<b>148.000</b>	<b>148.000</b>
	<b>SenIAS Gesamt</b>	<b>663.000</b>	<b>663.000</b>

**1000 Senatsverwaltung Bildung, Wissenschaft, Forschung**

**42501 Vergütungen der planmäßigen Angestellten**

	Gesamtkoordination: 0,5 Stelle BAT III/IIa		33.120	33.120
	<b>Zwischensumme (gerundet)</b>		<b>34.000</b>	<b>34.000</b>
<b>54010</b>	<b>Dienstleistungen</b>			
	Evaluation der fächerübergreifenden Umsetzung der AV 27	30.000		30.000
	Aufarbeitung von Materialien für den Bereich sexuelle Vielfalt und Diversity	25.000		25.000
	Studie Homosexuellenfeindliche Einstellungen unter Berliner SchülerInnen	25.000		25.000
	<b>Zwischensumme</b>	<b>80.000</b>		<b>80.000</b>
<b>1012</b>	<b>Operative Schulaufsicht der allgemeinbildenden Schulen</b>			
<b>52501</b>	Aus- und Fortbildung	100.000		250.000
	<b>Zwischensumme</b>	<b>100.000</b>		<b>250.000</b>
<b>1051</b>	<b>Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg</b>			
<b>52501</b>	Aus- und Fortbildung	50.000		150.000
	<b>Zwischensumme</b>	<b>50.000</b>		<b>150.000</b>
	<b>SenBWF Gesamt</b>	<b>264.000</b>		<b>514.000</b>
<b>0543</b>	<b>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</b>			
<b>42701</b>	Aufwendungen für freie Mitarbeiter	1.000		1.000
<b>52501</b>	Aus- und Fortbildung	1.000		1.000
	<b>SenInnSport Gesamt</b>	<b>2.000</b>		<b>2.000</b>
	<b>Gesamt pro Jahr</b>	<b>929.000</b>		<b>1.179.000</b>
	<b>Gesamt 2010/2011</b>			<b>2.108.000</b>



# Aktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen

Anhörung am 28.9.15

---

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse von  
Studien zur Lebensrealität von Schwulen,  
Lesben, Bisexuellen sowie trans\*identen  
Menschen in den Bereichen Schule und Arbeit.

- „schwul“ und „Schwuchtel“ häufigste Schimpfwörter (Klocke 2012)
- nicht-heterosexuelle Schüler\_innen und Schüler\_innen mit nicht „geschlechtskonformem“ Verhalten häufiger Opfer von Mobbing (Klocke 2012)

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

---

„Zwei Drittel (67 %) aller Befragten erklärten, ihre sexuelle Ausrichtung oder Geschlechtsidentität während ihrer Schulzeit bis zum Alter von 18 Jahren häufig oder ständig verheimlicht oder verschwiegen zu haben.“  
(Agentur für Grundrechte der Europäischen Union (2014): 22).

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

„25 Prozent der Lehrpersonen lachen selbst über Schwulenwitze, wobei sich noch mehr darüber lustig machen, wenn Kinder und Jugendliche sich nicht entsprechend ihrer zugeschriebenen Geschlechterrolle verhalten (...). 64 Prozent der LSB-Schüler\_innen machen die Erfahrung, dass nichts unternommen wird, wenn sie einer Lehrkraft von Mobbing erzählen. Nur 10 Prozent berichten, dass Lehrkräfte bei diskriminierenden Äußerungen gegen LSB-Lebensweisen konsequent einschreiten“ (Latz/Scharmacher (2014): 6).“

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

---

## Häufigste Formen der Diskriminierung:

- Mobbing
- Verbale (seltener: physische) Gewalt
- Nicht-Vorkommen

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

Zwischen 44 und 60% der Befragten halten ihre Homosexualität am Arbeitsplatz geheim (Frohn 2007)

➔ Hohe emotionale Belastung, häufiger gesundheitliche Probleme (Steffens/Wagner (2009))

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

---

### Abgeleitete Forderungen:

- Verankerung von Wissen über LSBTI in Schule, Ausbildung und Studium
- Proportionale Repräsentation in Schule und außerschulischer Bildung (Literatur, Geschichte,...)
- Forschung
- Aufbau von unterstützenden und beratenden Strukturen in Sachsen – v.a. ländlicher Raum

Dr. Klemens Ketelhut :: Martin-Luther-  
Universität Halle-Wittenberg

# Literatur

- Frohn, Dominic: Out im Office? Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Ergebniszusammenfassung. Köln: 2007.
- Klocke, Ulrich: Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen. Berlin: 2012.
- Krell, Claudia: Abschlussbericht der Pilotstudie „Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland“. DJI. München: 2013
- Latz, Sabrina und Scharmacher, Julian: Schule unterm Regenbogen? Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch Lehrkräfte. Masterarbeit Universität Leipzig: 2014.
- Steffens, Melanie und Wagner, Christof: Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann, Andreas und Jonas, Kai J. (Hrsg.). (2009). Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen. Wiesbaden: 2009: 241-260.





Öffentliche Anhörung im Sächsischen Landtag - Ausschuss für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung und Integration zur Drucksache 6/1808  
„Erarbeitung des ‚Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen‘ im Dialog mit der Zivilgesellschaft“  
am 28. September 2015

# Ausgewählte Gelingensfaktoren und Empfehlungen für die Erarbeitung eines Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensweisen

-

Erfahrungen mit der „Initiative Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“

Stephanie Nordt

## Grundlegende Überlegungen

---

- Rechtliche Gleichstellung *und* Wandel von negativen Einstellungen voranbringen
- Umfassender, ressortübergreifender Ansatz
- Menschenrechtsorientierter Ansatz, d.h. keine „Sonderrechte für LSBTI“, keine „Geschenke für Minderheiten“ sondern Queerpolitik als Demokratie- und Menschenrechtspolitik  
(Emanzipation anstatt Identitätspolitik)
- Sprachgebrauch: „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ anstatt „gegen Homophobie“



Stephanie Nordt



## 1. Top-Down-Ansatz:

Steuernde Begleitstrategie und  
Mainstreaming der Themen LSBTIQ  
über Schlüsselpersonen und Gremien

Stephanie Nordt

## 2. Partizipationsorientiertes Verfahren ...

Erarbeitung des politischen Beschlusses:  
Politik und Communities

Entwicklung des Maßnahmenplans:  
Verwaltung und Communities

### ... und Transparenz über das Vorgehen

ISV website  
(<http://www.berlin.de/lb/ads/gglw/isv/>)

Veröffentlichung der Umsetzungskonzepte in den  
Bereichen Schule und Kinder- und Jugendhilfe  
(<http://www.queerformat.de/>)



Stephanie Nordt



### 3. Inhaltliche Ausrichtung und Begründung:

Emanzipationspolitik und normative Anschlussstellen

Menschenrechtsansatz, Gleichheitsparadigma, Verfassungsauftrag

→ Sexuelle Vielfalt als gesellschaftspolitischen Begriff kommunizieren  
(vs. sexualitätsbezogenes Verständnis)

Stephanie Nordt

### 4. Bereitstellung von Ressourcen

Koordinierungsstellen mit Schnittstellenfunktion bei der federführenden Verwaltung und der Verwaltung des Schwerpunktbereichs Bildung förderlich für die Umsetzung durch interne und externe Kommunikation

Bereitstellung professioneller Angebote durch Beauftragung von NGOs mit entsprechender Expertise

Bereitstellung von Haushaltsmitteln

Stephanie Nordt



## 5. Kooperation Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen in der Umsetzung:

Erhöhte Akzeptanz für Freie Träger in öffentlichem Auftrag, erhöhte Zielgruppenerreichung

Stephanie Nordt



## 6. Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung

- Systematisches Berichtswesen als Grundlage für kontinuierliche Fortführung und Weiterentwicklung von Akzeptanzförderung
- Mittel- und langfristige Entwicklung und Wirkung der Maßnahmen bewerten
- Erforderlichen zeitlichen Vorlauf einplanen, bis Top-down-Ansatz sich auf Fachkräfteebene auswirkt

Stephanie Nordt