Bündnis gegen Homophobie

Bündnisreport 2014



















Mitglieder

A&O Hotels & Hostels
Abba Berlin Hotel
Akademie der Künste
AOK Nordost
Arbeiterwohlfahrt (AWO)
Landesverband Berlin e.V.
Arcadia Hotel
art otel

Balance
Berliner Fußball-Verband e.V.
Berufsverband Bildender
Künstler Berlin
Berliner Bank
Berliner Hof
Berliner Stadtreinigungsbetriebe
(BSR)
Berlin Tourismus Marketing
GmbH/ Visit Berlin
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
Bleibtreu Hotel
Bruno Gmünder Verlag

Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG und Coca-Cola GmbH

dbb Beamtenbund und Tarifunion
Berlin
Deutsche Bank Berlin
Deutsche Oper Berlin
Der Polizeipräsident in Berlin
Deutscher Fußball-Bund e.V.
(DFB)
Deutscher Gewerkschaftsbund
Berlin-Brandenburg (DGB)
Deutsches Rotes Kreuz Berlin

EUREF Evangelische Kirche Evangelische Jugend



Friedrichstadt-Palast

GKL

Grand Hotel Esplanade Berlin

Heldisch
Herta BSC Berlin
Holiday Inn
Hotel 103
Hotel Berlin, Berlin
Hotel gat point charlie
Hotel Indigo
Hotel MOA Berlin
Howoge Wohnungsbaugesellschaft mbH
Humanistischer Verband

Deutschland (HVD)

Internationale Filmfestspiele
Berlin / Berlinale
Jazz Radio 106,8
Jüdische Gemeinde zu Berlin
Jüdisches Forum für Demokratie
und Antisemitismus

Kaiser's Tengelmann Komische Oper Berlin Ku'Damm 101

Landessportbund Berlin
Landesverband Deutscher Sinti
und Roma Berlin-Brandenburg
e.V.
Laut und Deutlich
Lux 11

Mercure

Novotel

One80°

Pfizer Deutschland GmbH Pro Familia Berlin e.V.

Ramada Hotel

SAP AG
Savoy Hotel
Stars Guesthouse
Sticks & Stones
Stiftung Brandenburgische
Gedenkstätten
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas
Sylter Hof

Tennis Borussia Berlin e.V. (TeBe)
Terre des Femmes – Menschenrechte für die Frau e.V.
Titanic Hotel
Theater an der Parkaue
The Weinmeister
Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)
Türkiyemspor Berlin 1978 e.V.

Verein Iranischer Flüchtlinge e.V. Vodafone

Wall AG Wintergarten Varieté Winters

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma

1EDU

1. Grußwort

Dilek Kolat, Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin

Auf die Frage, was Menschen mit Homosexualität und Sport verbinden, würden sicherlich viele antworten: das Outing des ehemaligen Nationalspielers Thomas Hitzlsperger. Für mich persönlich war dies einer der Momente im deutschen Profifußball, der mir nochmals vor Augen geführt hat, dass Sport sehr wohl etwas mit Gesellschaftspolitik zu tun hat. Der Fußballsport besteht jedoch nicht nur aus 22 Spieler_innen. Zu diesem Sport zählen, zumindest auf dem Spielfeld, neben den Trainer_innen ebenso die Linien- und Schiedsrichter innen.

Den Mut eines türkischen Schiedsrichters, der nach seinem Outing seinen Job sowohl als Schiedsrichter als auch im Radio verloren hat und nun in Berlins Partnerstadt Istanbul vor Gericht dafür kämpft, wieder bei Verbandsspielen pfeifen zu dürfen, zeichnete das Bündnis gegen Homophobie mit dem Respektpreis 2014 aus. Halil İbrahim Dinçdağ setzt mit seiner Klage gegen die erlebte Diskriminierung und seinem Engagement ein Zeichen gegen Homophobie weltweit - nicht nur im Fußball. Zu den Nominierten für den Respektpreis 2014 gehörten in diesem Jahr auch das Projekt "Heroes - Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre", die Berliner Rapperin Sookee sowie 12 transgeschlechtliche Personen, die sich für die Wanderausstellung "Trans* in der Arbeitswelt" an ihrem Arbeitsplatz von der Fotografin Anja Weber ablichten ließen. Die Nominierungen dieser 12 Trans*Menschen hat mich besonders berührt, denn sie brechen mit einem Tabu in der Arbeitswelt: Sie werden sichtbar in ihrem Job! Und auch das ist keine Selbstverständlichkeit. Transgeschlechtliche Menschen sind in besonderer Weise im Arbeitsleben und bei der Jobsuche herausgefordert. Manche werden nach ihrem Coming-out am Arbeitsplatz von den Kolleg innen gemieden. Deswegen wagen es viele nicht, sich am Arbeitsplatz zu outen, aus Angst vor den Reaktionen des Teams oder des der Vorgesetzten. Auch eine Bewerbung gestaltet sich mit unterschiedlichen Namen auf den Zeugnissen mitunter schwierig und die Änderung aller Dokumente ist oft ein langer Prozess. Doch auch auf Seiten von Vorgesetzten, des Teams und

dem weiteren Umfeld bestehen oft Unsicherheiten. Es fehlt schlichtweg an Informationen und Erfahrungen, um mit dem Thema Trans* angemessen umzugehen, damit Fragen wie "Darf ich die E-Mail-Adresse meines Mitarbeiters ändern. auch wenn noch keine Personenstandsänderung erfolgt ist?" mit einem kompetenten "Ja" beantwortet werden. Ich möchte daher an dieser Stelle insbesondere die im Bündnis aktiven, aber auch alle andere Berliner Unternehmen, Organisationen und Institutionen ermutigen, sich mit dem Thema Trans* im eigenen Betrieb auseinanderzusetzen. Auch hierzu gibt es in diesem Report einen Artikel der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, die in meiner Senatsverwaltung angesiedelt ist. Der Respektpreis stand unter dem Motto "Mut zeigen". In diesem Sinne appelliere ich an Sie, liebe Leser innen, zeigen auch Sie Mut und treten Sie ein gegen Homo- und Transphobie, Berlin ist eine Regenbogenstadt, in der Diskriminierungen und Gewalt gegenüber Lesben, Schwulen. Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Personen keinen Platz haben.

Berlin steht für Vielfalt und dafür, dass sich die verschiedensten Menschen gegenseitig akzeptieren – unabhängig davon, welche Hautfarbe sie haben, welche Religion, welches Alter, ob sie eine Behinderung haben oder nicht, und unabhängig davon, in wen sie sich verlieben und mit wem sie als Paar oder Familie zusammen leben wollen.

Dilete de la

Dilek Kolat Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen



Grußwort	6
Kriminalstatistik homophober Gewalttaten 2014	12
Themenschwerpunkt 2014: Fußball	16
Trans* in der Arbeitswelt	30
Bündnisaktivitäten 2014	42
Respektpreis 2014	52
Ausblick 2015	58
Impressum	62

Inhalt



2. Kriminalstatistik homophober Gewalttaten 2014

> Margarete Koppers, Polizeivizepräsidentin in Berlin

Rede der Polizeivizepräsidentin der Polizei Berlin, Frau Koppers, anlässlich des Bündnistreffens am 24. November 2014 Sehr geehrter Herr Wowereit, sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich heute zum zweiten Mal die Gelegenheit habe, am Bündnistreffen teilzunehmen und Ihnen die aktuellen Zahlen im Bereich der Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität vorzustellen. Herr Kandt, der Sie alle herzlich grüßen lässt, muss die Polizei heute im Innenausschuss vertreten und kann daher nicht hier sein.

Die Anzahl der in diesem Jahr polizeilich bekannt gewordenen Straftaten gegen die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität ist rückläufig:

In Berlin wurden im vergangenen Jahr insgesamt 128 Straftaten gegen LSBT bekannt. Für die ersten drei Quartale des laufenden Jahres haben wir bisher 63 Fälle erfasst. Im Vorjahreszeitraum waren es 94. Auch der Anteil der Gewaltdelikte ist gesunken, nämlich von 29 Taten im Vergleichszeitraum des Vorjahres auf 19 im laufenden Jahr. Bei den Tätern handelt es sich überwiegend um männliche junge Erwachsene mit deutscher Staatsbürgerschaft.

Beispielhaft möchte ich Ihnen an dieser Stelle drei Vorfälle skizzieren, um Ihnen einen Einblick in die polizeiliche Wahrnehmung von Homo- und Transphobie zu geben:

Im April verließen zwei Männer ein Café in Moabit und wurden von zwei Tätern mit den Worten "Ihr scheiß Schwuchteln" beleidigt und mit Flaschen beworfen, jedoch nicht getroffen. Einer der beiden Männer wurde sodann am Arm ergriffen und ihm wurde ein Messer an den Hals gehalten. Als sich der Mann losreißen wollte, drohte ihm der Täter: "Halt still, sonst steche ich dich ab." Der angegriffene Mann fiel zu Boden und der Täter schlug ihm mehrfach gegen den Kopf. Einem der Opfer gelang es nun, die Polizei zu rufen, worauf beide Täter die Flucht ergriffen. Gleichwohl konnten wir später einen der Täter ermitteln.

Ein weiterer Fall ereignete sich im Februar: Eine Transfrau geriet am 24. Februar im Ortsteil Britz mit dem Beifahrer eines Pkw in Streit. Der Täter beleidigte die Frau daraufhin sowohl fremdenfeindlich als auch transphob. Es kam zu einer Rangelei, wobei der Täter dem Opfer mit der Faust ins Gesicht schlug.

Die Frau konnte sich kurzzeitig zwar wehren, der Täter trat ihr im weiteren Verlauf der Auseinandersetzung jedoch mehrfach ins Gesicht. Erst als Zeugen einschritten, flüchtete der Täter. Er konnte später ebenfalls ermittelt werden.

Auf dem U-Bahnhof Kurfürstendamm ereignete sich im März dieses Jahres folgender Sachverhalt: Ein Mann ging den Bahnsteig entlang, als ihm eine männliche Person entgegenkam, ihm unvermittelt ins Gesicht schlug und dabei sagte: "Weil du ein Homo bist." Danach entfernte sich der Täter vom Ort.

Dass diese uns als Polizei bekannt gewordenen Fälle lediglich ein kleiner Ausschnitt der Realität sind, ist uns allen bewusst. Aus der Tatsache, dass die Fallzahlen im Augenblick rückläufig sind, dürfen daher keine falschen Schlüsse gezogen werden. Es gibt etliche Faktoren, die darüber entscheiden, ob eine Tat als trans- oder homophob bei der Polizei erfasst werden kann. Der wichtigste Punkt ist zweifelsohne die Bereitschaft der Menschen, sich überhaupt an die Polizei zu wenden und Anzeige zu erstatten. Das setzt Vertrauen voraus – nicht nur in die Polizei, sondern in die Strafverfolgungsbehörden insgesamt.

Seit 2012 gibt es auch bei der Berliner Staatsanwaltschaft eine Ansprechpartnerin für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Frau Ines Karl, mit der wir eng zusammen arbeiten. Der damit einhergehende Austausch hat die Qualität der Bearbeitung schon jetzt nachhaltig positiv beeinflusst.

Im Bereich der geschlechtlichen Identität ist die Anzahl der Strafanzeigen über die letzten Jahre gestiegen. Vor dem Hintergrund der vielen nicht angezeigten Straftaten ist das aus unserer Sicht ein erfreuliches Signal. Vermutlich spielt hier die öffentliche Debatte zum Thema Trans* allgemein eine wichtige Rolle. Verbände, die die Belange von Transmenschen thematisieren, sind in den vergangenen Jahren offensiv aufgetreten, haben sich für ihre Bedürfnisse stark gemacht und die Kooperation mit der Polizei Berlin gesucht. Die Menschen zu unterstützen ist elementar wichtig, um Selbstbewusstsein zu schaffen oder wiederzuerlangen.

Auffällig bei unserer Analyse ist, dass wir grundsätzlich sehr wenige Anzeigen von Frauen haben. In diesem Jahr ist diese

ohnehin geringe Zahl nochmals gesunken: Lediglich drei Fälle sind derzeit polizeilich bekannt, in denen Frauen homophob beleidigt oder körperlich angegriffen wurden. Da stimmt etwas nicht. Um das von uns vermutetet große Dunkelfeld mehr zu erhellen, wird sich die Arbeit der polizeilichen Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen in den kommenden Jahren verstärkt den lesbischen Communitys widmen.

Es ist uns ein großes Anliegen, immer wieder deutlich zu machen, dass die Polizei Berlin homo- und transphobe Vorfälle ernst nimmt. Wir kooperieren mit Einrichtungen und Verbänden, die den Opfern professionelle Unterstützung und Beratung bieten. Darüber hinaus thematisieren wir Hasskriminalität gegen LSBT seit vielen Jahren fortlaufend polizeiintern, um Kolleginnen und Kollegen in ihrer Professionalität zu stärken.

Und auch an diese Runde möchte ich appellieren: Zeigen Sie selbst Vorfälle an und ermuntern Sie alle LSBT, dies zu tun, auch wenn Sie im Einzelfall keine Beschreibung der oder des Täters geben können. Möglicherweise liegen uns bereits Erkenntnisse oder Hinweise aus anderen Strafanzeigen vor, die eine Identifizierung auf längere Sicht möglich machen. Mit Ihrer Anzeige können Sie dazu beitragen, erneute Taten zu unterbinden und vorurteilsmotivierte Angriffe zu sanktionieren. Beleidigungen beispielsweise können mittels Geldstrafe geahndet werden, die ebenfalls empfindlich treffen kann.

Ich möchte heute einmal mehr dazu ermutigen, die Polizei Berlin als starken Partner zu verstehen im Kampf gegen Homophobie, Transphobie und andere menschenverachtende Einstellungen, die letztlich Angriffe auf uns alle, auf jeden Einzelnen und jede Einzelne von uns sind. Wir werden jeden und jede in ihrem Anliegen unterstützen und gemeinsam oder mit unseren Netzwerkpartnern eine Lösung finden.

In diesem Sinne freue ich mich auf unsere weitere Zusammenarbeit und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit. 3. Themenschwerpunkt 2014: Fußball

Pünktlich zum Start der Fußball-WM 2014 startete das Bündnis gegen Homophobie eine stadtweite Plakatkampagne gegen Homophobie im Fußball. "Für eine Fußballkultur – so tolerant wie Berlin", lautet die Sensibilisierungskampagne der Vereinigung der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft Berlins.

"Wir arbeiten und leben in Berlin, wir lieben Berlin. Warum? Weil Berlin eine der offensten und deshalb auch kreativsten Städte der Welt ist. In unserer Image-Kampagne für das Bündnis gegen Homophobie setzen wir diese Vorbildfunktion von Berlin ein, um an die Fußball-Fans zu appellieren: Werdet endlich so liberal und offen wie Berlin", so Jörn Kriebel, Geschäftsführer der Berliner Werbeagentur HELDISCH, die als Bündnismitglied die Kampagne 2014 entwickelt hat.

Bereits zum vierten Mal unterstützte auch die Wall AG die Sensibilisierungskampagne des Bündnisses gegen Homophobie mit über 1.000 aufmerksamkeitsstarken Citylight-Postern (CLP). Die Kampagne, getragen vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg und dem Land Berlin, startete am 10. Juni parallel zur Fußball-Weltmeisterschaft und lief bis weit in den Sommer hinein.

Die jährliche Sensibilisierungskampagne wird maßgeblich von den Mitgliedern HELDISCH Werbeagentur und Wall AG getragen.

3.2 Homosexualität in Fußballvereinen¹

Warum aktiv werden?

"Wir haben aber keine Probleme mit Homophobie und Diskriminierung in unserem Verein. Bei uns spielen auch keine Homosexuellen. Wir haben genügend Probleme im Verein, warum müssen wir uns auch noch um so etwas kümmern?"

Von Vielfalt profitieren wir alle

Fußball sollte in erster Linie für Respekt, Fairness, Zusammenhalt, Toleranz und Gleichberechtigung stehen und Menschen mit derselben Leidenschaft zusammenbringen. Im Verein sollten alle

Es folgen Auszüge aus der Broschüre "Rote Karte für Homophobie – Leitfaden für Vereine im Berliner Fußball-Verband e.V." des Bildungs-und Sozialwerks des Lesben-und Schwulenverbands (BLSB) e.V., erhältlich unter



















gleich behandelt werden, damit jeder und jede sich willkommen fühlt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Vielfalt ist nötig, um sich als Verein weiterzuentwickeln, und bietet neue Potenziale des Wachstums und Erfolges.

Nicht zuletzt dadurch, dass inzwischen in jedem Verein Berlins Menschen vieler verschiedener Nationalitäten und Kulturkreise spielen, ist Rassismus in den Vereinen immer weniger ein Thema geworden. Durch einen offenen Umgang mit Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender können die Vereine auch einen großen Beitrag zur Akzeptanz von unterschiedlichen Liebens- und Lebensweisen leisten. Als Aktive in einem Verein habt Ihr die große Chance, Vorbilder zu sein und gesellschaftlichen Wandel aktiv voranzutreiben.

Kein Versteckspiel mehr nötig?

Grob geschätzt ist einer von zehn Menschen in Deutschland homosexuell. Das heißt, es besteht durchaus eine Chance, dass auch in Eurem Verein ein Schwuler oder eine Lesbe spielt, Aufgaben übernimmt oder einfaches Mitglied ist. Doch obwohl Homosexualität in vielen Bereichen als völlig "normal" angesehen wird, gibt es gerade im "Männersport" Fußball oft noch Vorbehalte, Vorurteile und Diskriminierungen. Diese äußern sich oft in beiläufigen Aussagen beim Training ("Was für ein schwuler Pass!"), die nicht zwingend als Diskriminierung gedacht sind und als solche wahrgenommen werden, aber den betroffenen Menschen nicht das Gefühl geben, in ihrem Verein willkommen zu sein.

Viele Sportler und Sportlerinnen trauen sich daher nicht, offen zu ihrer sexuellen Orientierung zu stehen. Die Angst vor negativen Reaktionen ist stets präsent. Ein solches "Versteckspiel" ist für viele homosexuelle Aktive extrem belastend, hat oft Einfluss auf ihre sportliche Leistung und führt nicht selten dazu, dass sie sich vom Sport abwenden. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen.

Alles geregelt

Das Land Berlin hat im Rahmen der *Haus- und Nutzungs-* ordnung für die öffentlichen Sportanlagen eine klare Vorgabe gegen Diskriminierung festgehalten. Dort heißt es:

Punkt 7:

Nutzenden sowie Benutzer/Innen der Anlagen, Räume und Einrichtungen ist die Darstellung von rechtsextremistischem, antisemitischem oder anderweitig diskriminierendem Gedankengut verboten. Darunter fällt u.a. die Beleidigung von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer religiösen Überzeugung oder ihrer sexuellen Orientierung, das Tragen oder Mitführen entsprechender Symbole und Kleidungsstücke, deren Herstellung, Vertrieb oder Zielgruppe nach allgemein anerkannter Ansicht im rechtsextremen Feld anzusiedeln sind, das Mitführen entsprechender Materialien und deren Verbreitung. Ein Verstoß wird mit sofortigem Verweis von der Sportanlage und ggf. mit Hausverbot geahndet.

Ergänzung zur Stadionordnung von

Tennis Borussia Berlin e.V.

Es ist bei uns verboten, Fahnen, Transparente, Aufkleber, Aufnäher und Kleidungsstücke zu tragen oder mitzuführen, deren Aufschrift geeignet ist, Dritte aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung sowie ihres Geschlechts zu diffamieren, oder deren Aufschrift Symbole (neo-) nazistischer Organisationen zeigt. Ebenso ist es untersagt, Parolen zu rufen, die nach Art oder Inhalt geeignet sind, Dritte aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung sowie ihres Geschlechts zu diffamieren.

Auszug aus der Satzung von FC Internationale Berlin 1980 e.V.

Der Verein bietet Angehörigen aller Nationalitäten und Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit, Mitglied des Vereins zu werden. Er ist parteipolitisch und weltanschaulich neutral. Der Verein duldet in seinem Vereinsleben keinerlei Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität. Der Verein sieht sich zudem dazu verpflichtet, aktiv jeglichen Erscheinungsformen von Rassismus, Gewalt und Diskriminierung in den Sportstätten zu begegnen.

Was können wir tun?

"Doch wie ist es zu erreichen, im eigenen Verein eine diskriminierungsfreie Atmosphäre zu schaffen, in der sich auch homosexuelle Vereinsmitglieder und Aktive wohlfühlen? Sind die Möglichkeiten eines meist ehrenamtlich geführten Vereines nicht arg begrenzt?"

Nein, Engagement gegen Diskriminierung jedweder Art ist keine Zauberei und oft reichen bereits kleine Gesten und Taten, um allen klarzumachen, wofür der eigene Verein steht. Ein paar grundlegende Dinge, um dieses Ziel zu erreichen, wären:

Sensibilisierung und Aufklärung innerhalb des Vereines
Kommuniziert Eure Werte innerhalb des Vereines! Alle Vereinsmitglieder (Aktive, Eltern, Vorstände, Trainerinnen und Trainer) sind für eine tolerante Atmosphäre zuständig. Dazu gehört vor allem auch ein sensibler Umgang mit Sprache. Gerade Personen in Verantwortung für Training und Betreuung sollten sich ihres Einflusses auf Jugendliche bewusst werden. Sprüche wie "heul doch nicht wie ein Mädchen" oder "was war das für ein schwuler Pass" hört man viel zu oft im Training und während der Spiele. Seid selbst Vorbilder!

Sprecht "schwierige" Themen wie Diskriminierung offen an und stellt Vereins- und Teamregeln für einen anerkennenden Umgang miteinander auf. Wenn Ihr Euch nicht fit genug im Thema fühlt, ladet Euch Experten von außen ein.

Sprecht mit Euren Spielern und Spielerinnen aller Alters- und Leistungsklassen. Es soll allen klar werden, dass nicht nur rassistische und antisemitische, sondern auch homophobe, sexistische und andere diskriminierende Beleidigungen auf dem Platz (und drumherum) nichts verloren haben. Dabei gibt es keine Rangfolge von Diskriminierung. Eine diskriminierende Beleidigung bleibt beleidigend, egal ob sie sich gegen Menschen mit einer anderen Hautfarbe, einem anderen Geschlecht, einem anderen Glauben oder eben einer anderen sexuellen Identität richtet. Es gilt das einfache Prinzip: Behandelt die Anderen mit dem Respekt, mit dem Ihr selbst behandelt werden wollt.

Am wichtigsten ist, dass Eure Werte von allen gelebt werden. Je mehr Unterstützende Ihr in Eurem Verein für Eure Ziele habt, desto besser.

Positionierung nach außen

Geht mit gutem Beispiel voran: Ein Absatz in der Satzung oder in der Stadionordnung sollte sich explizit gegen Diskriminierung wenden (Formulierungsbeispiele findet Ihr auf Seite 9).

Zeigt allen, wofür Ihr Euch einsetzt: Unterschreibt die "Berliner Erklärung gegen Homophobie" und beteiligt Euch an der Kampagne des BFV und des LSVD "Rote Karte für Homophobie". Viele andere Vereine sind schon dabei!

Reagieren bei Vorfällen

Bei homophoben Vorkommnissen während der Spiele: Nicht weghören! Egal, ob es Fans, Eltern, gegnerische oder eigene Spielerinnen und Spieler sind. Einschreiten und den Schiedsrichter bzw. die Schiedsrichterin informieren! Eigene Leute auch einmal zurechtweisen oder auswechseln!

Rassistische, sexistische, homophobe und andere diskriminierende Vorfälle im eigenen Verein mit den Betroffenen und den Mitgliedern thematisieren und aufarbeiten. Nichts ist kontraproduktiver als Verschweigen, denn dann werden solche Dinge immer wieder geschehen.

Unterstützung von Betroffenen

Gebt allen Vereinsmitgliedern das Gefühl, dass sie sich jederzeit vertraulich an Euch wenden können, sei es wenn sie homophob beleidigt wurden oder über ein Coming-out nachdenken. Bietet den Betroffenen Eure Hilfe an. Die Zusicherung der vollen Unterstützung durch den eigenen Verein gibt Vertrauen, Rückhalt und Kraft.

Lasst Eure Mitglieder nicht allein! Sucht Unterstützung innerhalb und außerhalb des Vereines. Wendet Euch gemeinsam an Vertrauenspersonen im Verein (z.B. Mannschaftsrat, Vertraute im Team, Trainerstab) und bietet Vermittlungen zu Anlaufstellen an. Gemeinsam sollte der Kontakt zu Anlaufstellen oder Expertinnen und Experten gesucht werden. In Berlin gibt es mehrere psychologische oder sozialpädagogische Beratungen für ein Coming-out.

Das Bündnismitglied Deutscher Fußball-Bund hat sich ebenfalls des Themas Homosexualität angenommen und eine Informationsbroschüre mit vielen Praxistipps erstellt²:

Taktik

Begleitung eines Coming-outs – Agieren ist besser als Reagieren

Was ist zu tun, wenn sich jemand aus dem Verband oder Verein mit der Bitte um Hilfe beim Coming-out oder mit Problemen im Zusammenhang mit der sexuellen Identität an die Verbandsoder Vereinsführung wendet? Hierfür gibt es keinen "Masterplan", denn jedes Coming-out ist unterschiedlich und abhängig vom (sozialen) Umfeld der betreffenden Person. Dennoch werden im Folgenden Möglichkeiten aufgezeigt, ein Coming-out zu unterstützen und eine gemeinsame Strategie zu erarbeiten.

Grundsätzlich gilt: Niemand sollte vom Verein/Verband zu einem Coming-out gedrängt werden. Ein Coming-out ist immer eine individuelle Entscheidung einer Person.

Zunächst ist es wichtig, ein offenes Gespräch anzubieten und sich anzuhören, was er oder sie zu berichten hat und welche Wünsche und Ideen an den Verband/Verein herangetragen werden. Dieses Gespräch sollte in einer für alle beteiligten Personen angenehmen Atmosphäre stattfinden. Vorrangiges Ziel ist es, nicht zu (be)werten, sondern gemeinsam herauszufinden, wie die nächsten Schritte aussehen könnten. Ein Mensch kurz vor einem Coming-out muss darin gestärkt werden, den für sich und sein Umfeld angemessenen Weg zu finden. Ein Coming-out ist ein großer Schritt für einen einzelnen Menschen, der möglicherweise voller Selbstzweifel, voller Angst vor Ablehnung und Unverständnis ist. Das zeigt, welches Vertrauen notwendig ist, damit so ein Gespräch zustande kommt. Mit diesem Vertrauen gilt es, verantwortungsvoll umzugehen und gemeinsam Wege zu erarbeiten, die als Nächstes beschritten werden können.

Im Idealfall ergeben sich bei der Begleitung eines Coming-outs folgende Punkte:

1. Das erste Gespräch führen

Vertraulichkeit zusichern – Der erste Kontakt ist ein schwieriger Schritt, daher ist die vertrauliche Kommunikation unbedingt erforderlich.

Mögliche Reaktionen aufzeigen – Je höher die Spielklasse, in der ein Coming-out stattfindet, umso mehr sind die öffentlichen Reaktionen und die sich daraus ergebende persönliche Belastung in diese Gespräche miteinzubeziehen.

2. Unterstützung anbieten und suchen **Einbindung des Vereins/Verbands –** Die Zusicherung der vollen Unterstützung durch den Verein/Verband gibt Vertrauen und Rückhalt.

Einbindung von Expertinnen und Experten – Gemeinsam sollte der Kontakt zu Anlaufstellen oder Expertinnen und Experten gesucht werden. In den meisten größeren Städten gibt es psychologische oder sozialpädagogische Beratungen für ein Coming-out; ggf. empfiehlt sich ein vertrauliches Coaching für alle Beteiligten und deren Umfeld.

- 3. Gemeinsam weiteres Vorgehen planen
 Gemeinsame Strategie erarbeiten Gemeinsam wird
 ein "Fahrplan" festgelegt. Wann soll welcher Schritt unternommen werden? Wann wird wer wie informiert?
 Maßnahmen abstimmen Die einzelnen Maßnahmen
 sollten zwischen allen Beteiligten sehr genau abgestimmt
 sein, damit es keine "bösen" Überraschungen gibt.
- 4. Informationsplan erarbeiten

 Familie und Partner involvieren Familie und Partner
 sind in den Coming-out-Prozess miteinzubeziehen, wenn sie
 nicht schon involviert sind.

Information des Vereins/Verbandes – Alle weiteren relevanten Bereiche des Verbandes/Vereins sollten informiert werden. Hierbei gilt: je höher die Spielklasse, umso größer der Personenkreis, der gegebenenfalls informiert werden sollte, beispielsweise Sponsoren, Fangruppen etc. Das Wie ist dabei abzustimmen (zum Beispiel persönliche Gespräche, kleine Gruppen, geschlossene oder öffentliche Versammlung).

5. Abstimmung der Kommunikation

Umsetzung – Die definierten Personengruppen sollten nicht alle zum gleichen Zeitpunkt informiert werden. Es empfiehlt sich, von innen nach außen zu gehen, das heißt vom Vertrauten (Mannschaftsrat, Freunde im Team, Trainerstab) zum weniger Vertrauten (Funktionäre, Sponsoren, Fans).

Öffentlichkeitsarbeit – Auch in den unteren Spielklassen empfiehlt sich eine unterstützende Öffentlichkeitsarbeit. Eine mögliche mediale Begleitung eines Profi-Coming-outs wird im vierten Kapitel dieser Broschüre näher betrachtet.

Unterstützung/Betreuung – Diese sollte von Beginn an lückenlos sein und immer wieder durch vertrauliche und offene Gespräche sowie Unterstützung von außen gewährleistet werden.

Konter

Umgang mit kritischen Fragen

Sollte die sexuelle Identität oder ein Coming-out ein Thema im Verband oder Verein sein bzw. werden, kann es zu kritischen Fragen kommen, auf die es sich vorzubereiten gilt. Nachfolgend finden sich mögliche Fragen und Antworten.

Frage: Sind Schwule nicht viel zu weich, um im harten Profi-Geschäft mitzuhalten?

Dass Schwule besonders weich oder schwach sind, ist ein immer noch weitverbreitetes Vorurteil. Es entbehrt jedoch jeglicher Realität. Ein schwuler Fußballer ist weder weicher, sensibler noch schwächer oder gar schlechter als ein heterosexueller.

Ein Blick auf andere Sportarten unterstreicht das. Ex-NBA-Spieler John Amaechi ist schwul und war ein sehr harter und abgezockter Basketball-Profi. Der walisische Rugby-Rekord-Nationalspieler Gareth Thomas gilt weltweit als einer der besten und härtesten Rugby-Profis. Er hatte 2009 sein Coming-out. Und er ist in seiner Heimat nach wie vor ein Volksheld.

Frage: Wenn es in einem Team Homosexuelle gibt, kommt es dann in der Dusche nicht zwangsläufig zu Problemen?

Homosexuelle Menschen denken genauso wenig ausschließlich sexuell wie heterosexuelle. Es ist schlicht ein Denkfehler, davon auszugehen, dass ein Schwuler an jedem Mann und eine Lesbe an jeder Frau interessiert seien. Jeder, der einmal in einer (gemischten) Sauna war, weiß, dass Nacktheit auch Normalität ist. Das geflügelte Wort von der Seife, die man nicht fallen lassen sollte, ist daher polemischer Unsinn. In der Sauna fällt ja auch nicht jede(r) über jede(n) her. Der walisische Rugby-Star Gareth Thomas hatte sich bereits ein Jahr vor seinem öffentlichen Coming-out im Kreise der Nationalmannschaft zu erkennen gegeben – und er ist auch in dieser Hinsicht auf keinerlei Vorbehalte gestoßen. [...]

Frage: Muss nicht das Stadion als letzter Ort erhalten bleiben, an dem "archaische Männlichkeit", Gefühlsausbrüche bis hin zu Beleidigungen und Diskriminierungen ausgelebt werden können? Als gesellschaftliches Ventil? Gehört das nicht zur Fußballkultur?

Dieser (leider gar nicht so seltene) Ansatz ist leicht mit dem Rassismus-Vergleich zu entkräften. Man stelle sich nur vor, die Frage würde auf ähnliche Weise die mittlerweile unstrittige Toleranz gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe in Zweifel ziehen.

Frage: Warum brauchen die Homosexuellen denn ihre eigenen Fanclubs?

Können die nicht bei den anderen mitmachen? Auch bei der Gründung der lesbisch-schwulen oder queeren Fanclubs ging und geht es darum, sich nicht mehr verstecken zu müssen, Sichtbarkeit und Anerkennung zu schaffen. Seit 2001 wurden in

Deutschland 19 Fanclubs dieser Art gegründet, die sich unter dem Dach der Queer Football Fanclubs (QFF) zusammengeschlossen haben. Sie sind heute weitestgehend in den Kurven akzeptiert und in der Fanbasis vielerorts verankert und eingebunden. Eine positive Entwicklung der letzten fünf Jahre, die durch offensives Auftreten und Einbringen Erfolg hat.

Frage: Müssen Homosexuelle jetzt auch noch den Fußball für sich als Bühne nutzen? Geht das nicht langsam zu weit?

Es geht nicht darum, wie oftmals nicht ohne Polemik behauptet wird, dass sich Homosexuelle nun auch noch im Fußball exponieren wollen. Aus der Sicht Homo- oder Bisexueller soll ihre Sexualität ja eigentlich kein Thema sein. Nur muss dafür zunächst eine Normalität geschaffen werden. Die Möglichkeit, sich nicht verstecken zu müssen, keine Diskriminierung befürchten zu müssen, ein authentisches Leben leben zu können. Sobald es ein erstes Coming-out eines Profis gegeben hat und eine damit einhergehende Normalität Einzug hält, werden die Diskussion und das öffentliche Interesse schnell verebben.

Frage: Warum soll sich der Fußball nun auch noch um dieses "Problem" kümmern?

Wie jedem anderen Bereich der Gesellschaft obliegt auch dem Fußball eine Verantwortung, für alle seine Mitglieder Sorge zu tragen. Homosexuelle können im Fußball bislang noch nicht offen als Lesbe oder Schwuler angstfrei ihrem Beruf oder Hobby nachgehen. Das "Versteckspiel" schränkt ihre Lebensqualität erheblich ein. Es kann zu schwerwiegenden psychischen Schädigungen führen, das Verletzungsrisiko erhöhen, weil sie sich nicht vollständig auf den Sport konzentrieren können, oder sie veranlassen, aus dem Fußball ganz auszusteigen. Das wiederum bedeutet Verluste für den Fußball: Er verliert menschlich, sportlich, letztlich auch ökonomisch. Darüber hinaus hat der Sport auch eine gesamt-gesellschaftliche Verantwortung. Durch seine unvergleichliche emotionale Breitenwirkung hat der Fußball die große Chance, Vorbild zu sein, voranzugehen und gesellschaftlichen Wandel aktiv voranzutreiben. Wie schon beim Kampf gegen Rassismus kann hier viel bewegt werden. Die viel zitierten Coming-outs von Prominenten täuschen vor, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen einen entspannten Umgang mit Homosexualität pflegen würde. Diskriminierung ist jedoch immer noch alltäglich, noch immer rümpfen rund ein Drittel aller Deutschen die Nase, wenn sie zwei Männer auf der Straße Hand in Hand sehen. Der Fußball kann also in jeder Hinsicht nur gewinnen, wenn er sich aktiv für Respekt und Anerkennung aller Menschen einsetzt, die an ihm teilhaben wollen – auf dem Rasen, auf den Rängen, im Verein und im Verband.

Frage: Ist ein Coming-out im Fußball denn überhaupt möglich? Wird es im Profibereich nicht eine schreckliche mediale Hetzjagd und einen Spießrutenlauf in den Stadien des Amateurbereichs geben?

Bislang wird dort immer nur "schwarz-weiß" gemalt. Die einen behaupten, es wird ganz furchtbar, die anderen geben sich überzeugt, es sei überhaupt kein Problem, da unsere Gesellschaft dafür längst bereit wäre. Vermutlich wird ein Coming-out eines Profis längst nicht so dramatisch verlaufen, wie es in endloser Spekulation immer wieder vermutet wird. Aber es wird auch nicht völlig harmlos. Es ist möglich, will aber gut vorbereitet sein. Der walisische Rugby-Rekord-Nationalspieler Gareth Thomas ist hier ein besonders gutes Beispiel. Er hat es in einer traditionellen, maximal medienwirksamen Sportart problemlos geschafft. Erst im privaten Umfeld, dann im Kreise der Spieler, dann in den Medien. Gareth Thomas hat fast ausschließlich positive Erfahrungen gemacht. Ebenso erging es Robbie Rogers bei seinem Comeback nach seinem Coming-out bei LA Galaxy. Gleiches trifft auf den Amateurbereich zu, hier gibt es bereits zahlreiche erfolgreiche Coming-outs von Aktiven und Schiedsrichtern.

4. Trans* in der Arbeitswelt

Florencio Chicote,
Referent im Fachbereich
LSBTI bei der
Landesantidiskriminierungsstelle, Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und
Frauen

Berlin ist eine internationale Regenbogenstadt und hat eine der größten LSBTI-Communitys in Europa. Schätzungen gehen von 200.000 bis 300.000 LSBTI-Personen aus, die in Berlin ihren Lebensmittelpunkt gefunden haben. Davon sind etwa 40.000 älter als 65 Jahre. Etwa 80.000 sind Menschen im Alter von 12 bis 27 Jahren. Hinzu kommen trans- und intergeschlechtliche Menschen, deren Zahl nicht geschätzt werden kann.

Ende 2010 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Expertise zur Benachteiligung von Trans*³-Personen, insbesondere im Arbeitsleben⁴. Unter Einbeziehung von Ergebnissen aus internationalen Studien stellen die Autoren* fest, dass 30-40% der transgeschlechtlichen Menschen bei Bewerbungen wegen ihres Trans*-Seins nicht berücksichtigt werden, 15-30% der transgeschlechtlichen Menschen wegen ihres Trans*-Seins ihre Arbeit verlieren und transgeschlechtliche Menschen überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind – bis zu 50% im Vergleich zu 5-10% der Gesamtbevölkerung.

Auch die Ergebnisse der aktuellen Umfrage der EU-Grundrechteagentur FRA "LGBT Umfrage in der EU" (2013) bestätigen diese Angaben und zeichnen auch für Deutschland ein erschreckendes Bild der Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen.⁵ Mehr als die Hälfte aller Befragten gaben an, im Zeitraum eines Jahres mindestens eine Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität zu erleben. Die häufigen Diskriminierungserfahrungen können ein Grund dafür sein, dass von den Befragten transgeschlechtlichen Menschen 47% am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrem Trans*-Sein umgehen würden. Auch leben nur 21% der Befragten ihr Trans*-Sein am Arbeitsplatz offen aus.

Nahezu alle Befragten – über 90% – geben jedoch auch an, dass sich ihre Lebenssituation verbessern würde, wenn sich entweder Personen aus dem öffentlichen Leben wie der Politik, der Wirtschaft etc. oder aus öffentlichen Institutionen für die Unterstützung von Trans*-Menschen aussprechen würden.

Die Ergebnisse sind alarmierend und machen deutlich, dass transgeschlechtliche Menschen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt vor ganz besonderen Herausforderungen und Hürden stehen.

Die Bezeichnung "Trans*" -mit hochgestelltem Sternchen- wird im deutschsprachigen Raum als Oberbegriff für ein breites Spektrum von Identitäten und Lebensweisen von Menschen verstanden, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

Franzen, Jannik; Sauer, Arn:
Expertise zur Benachteiligung von
Trans*Personen, insbesondere
im Arbeitsleben, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
Berlin 2010. www.transinterqueer.org/
download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_
insbesondere_im_arbeitsleben.pdf

Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien", FRA-Grundrechteagentur der Europäischen Union, Ergebnisse der in Deutschland Befragten, 2013.

An dieser Stelle hat das einjährige Projekt "Trans* in Arbeit" der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen angesetzt. Mit finanzieller Unterstützung des PRO-GRESS-Programms der EU wurden Maßnahmen umgesetzt, um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern.

Hierfür ist der Abbau von Diskriminierungen aufgrund der Ge-

schlechtsidentität bzw. des Geschlechtsausdrucks im Bereich Arbeit und Beruf von zentraler Bedeutung. Das Projekt "Trans* in Arbeit" brachte Schlüsselpersonen aus den Bereichen Arbeit und Beruf mit Trans*-Aktivist innen und -Expert innen zusammen. Personalverantwortliche und Führungskräfte aus Unternehmen, Betriebs- und Personalratsangehörige, Vertreter innen von Jobcentern und der Sozialpartner sowie von LSBT-Mitarbeiter innennetzwerken, Vertreter innen der Öffentlichen Verwaltungen sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen und ihre Organisationen setzten sich in vier thematischen Fachrunden zusammen, um lösungsorientiert praxisnahe Instrumente zu entwickeln.

Den Zugang zu Arbeit verbessern!

Transgeschlechtliche Menschen treffen beim Zugang zu Arbeit auf verschiedene Barrieren. Diskriminierungen stellen dabei eine besondere Hürde dar. Die Problemlagen können insbesondere im Bewerbungsverfahren vielfältig sein, doch oft bleiben sie unerkannt!

Diese Problemlagen können dazu führen,

dass transgeschlechtliche Fachkräfte sich im Bewerbungsverfahren verunsichert fühlen und vielleicht sogar von einer Bewerbung absehen. Den Unternehmen, der Verwaltung oder anderen Organisationen entgehen somit qualifizierte Fachkräfte, die dringend benötigt werden.

Für Arbeitgebende bedeutet dies, ihre Recruiting-Strategie

Thematische Fachrunden:

Zugang zum Arbeitsmarkt Entwicklung zum

trans*-freundlichen Unternehmen

Begleitung von Transition am Arbeitsplatz

Empowerment: Stärkung von transgeschlechtlichen Menschen

und das Bewerbungsverfahren auf den Prüfstand zu stellen. So können zum Beispiel gendersensible, geschlechtsneutrale oder geschlechtsoffene Formulierungen in Stellenausschreibungen deutlich machen, dass ein sensibler Umgang mit Geschlechtsidentität vorhanden ist. Ein Verweis auf das Leitbild und den eigenen Diversity-Ansatz in Stellenausschreibungen ermöglicht es Interessierten, sich genauer zu informieren. Doch auch ein bewussterer Umgang mit den eingegangenen Bewerbungsunterlagen, gerade mit Blick auf mögliche Brüche oder Unstimmigkeiten im Lebenslauf, können die Chancen, eine_n Trans*-Bewerber_in zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, erhöhen. Darüber hinaus sollten sich Personalverantwortliche und Führungskräfte zum Thema Trans* sensibilisieren und fortbilden, damit sie bei der Sichtung von Bewerbungen offen sind und informierte und kompetente Bewerbungsgespräche führen können.

Und: Haben Sie schon einmal über anonymisierte Bewerbungsverfahren nachgedacht?

Entwicklung zum trans*-freundlichen Unternehmen

Es ist eine Tatsache, dass viele Trans*-Menschen am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen oder sich am Arbeitsplatz outen würden. Und es sind nicht wenige, auch hochqualifizierte, die vor dem Coming-out vorsorglich kündigen.

Mit der Frage, wie sich ein Unternehmen zu einem trans*-freundlichen Unternehmen entwickeln kann, hat sich im Projekt "Trans* in Arbeit" ebenfalls eine Fachrunde beschäftigt.

Die Entwicklung eines Leitbilds und einer Diversity-Strategie, die Transgeschlechtlichkeit explizit erwähnen, ist dabei von genauso großer Bedeutung wie die Durchführung von Fortbildungen mit dem Schwerpunkt Trans* für Führungskräfte, Mitarbeitende und das Personalmanagement. Unternehmen und Organisationen können zusätzlich auch eine Ansprechperson für Trans* in ihrem Betrieb benennen, die mit dem Thema vertraut ist. Besonders hervorzuheben ist jedoch, dass Betriebe eigene Transitionsrichtlinien entwickeln und veröffentlichen.





Eine Zusammenarbeit mit Trans*-Organisationen kann in vielerlei Hinsicht sehr vielversprechend sein, sei es bei der Entwicklung von Transitionsrichtlinien, des Recruitings oder im Rahmen von Corporate Social Responsibility.

Begleitung von Transition am Arbeitsplatz

Transgeschlechtliche Menschen wissen oft schon seit langem, dass das Geschlecht, das in ihre Geburtsurkunde eingetragen wurde, nicht mit dem übereinstimmt, wie sie sich selbst empfinden. Wenn sie sich im Erwachsenenalter entschließen, die empfundene Geschlechtsidentität nun zum Ausdruck zu bringen und entsprechende Veränderungen – z.B. der äußeren Erscheinung oder der persönlichen Papiere – einzuleiten, beginnt ein Prozess der Geschlechtsangleichung, auch Transition genannt.

Die Transition ist eine Zeit, in der auch das soziale und berufliche Umfeld mit Veränderungen konfrontiert wird, die oft völlig überraschend kommen können. Dies betrifft

die Familie, Freund_innen, Kolleg_innen, Vorgesetzte, Kund_innen und andere Menschen im unmittelbaren Umfeld.

Der Betrieb und Schlüsselpersonen im Unternehmen können sich bewusst auf die Situation des Outings eines Trans*-Mitarbeitenden vorbereiten. Unterstützung und Akzeptanz am Arbeitsplatz durch gut informierte Kolleg_innen und Vorgesetzte sind sehr wichtig und erleichtern die Zeit der Transition für alle. Transitionsrichtlinien können dabei helfen, Handlungssicherheit und Transparenz für alle zu schaffen.

Bei der Entwicklung von Transitionsrichtlinien sollte auf folgende Aspekte besonders geachtet werden:

Outing: Wer informiert wen und wann? Jeder Schritt erfordert das einvernehmliche Vorgehen gemeinsam mit dem_der

Transitionsrichtlinien

Transitionsrichtlinien im Unternehmen oder im Betrieb sind Leitfäden, die den Umgang mit der Transition von Trans*-Mitarbeitenden im Betrieb für alle Beteiligten erheblich erleichtern können. Transitionsrichtlinien weisen zum Beispiel Zuständigkeiten und Ansprechpersonen im Betrieb klar zu und stellen Vorgesetzten, den Mitarbeitenden im Bereich Personalmanagement/HR, der IT-Stelle und anderen das notwendige Wissen und Instrumentarium zur Verfügung, um angemessen den Transitionsprozess vorzubereiten und zu begleiten.

Trans*-Mitarbeitenden.

Nutzung des neuen Namens, der Anrede und des Pronomen sowie Umsetzung technisch-administrativer Aspekte wie zum Beispiel E-Mail-Adresse, Telefonverzeichnis, Organigramm etc. Nutzung der Toiletten sowie Wasch- und Umkleideräume. Arbeitskleidung und Dress-Code.

Anforderungen an die Personalakten wie zum Beispiel Arbeitszeugnisse.

Privatsphäre und Offenbarungsschutz.

Kommunikation gegenüber Kund_innen.

Umgang mit Diskriminierungen und Beleidigungen.

Trans* in der Arbeitswelt - eine Wanderausstellung

Die Ausstellung Trans* in der Arbeitswelt ist als Wanderausstellung unter der künstlerischen Leitung der Fotografin Anja Weber entstanden und besteht aus 12 Einzelporträts von transgeschlechtlichen Menschen, die den Mut haben, sich mit ihrem Bild und ihrem Namen in der Öffentlichkeit zu zeigen.

Die Fotos zeigen, wie verschieden diese Menschen sind: Sie sind Trans*-Frauen, Trans*-Männer oder verstehen sich als Trans*-Menschen oder Transgender. Doch sie unterscheiden sich in Bezug auf die Hautfarbe, das Alter, ihren Geschlechtsausdruck und somit auch in Bezug auf Erfahrungen, die in Verbindung stehen zu verschiedenen Facetten ihrer Identität und die manchmal die Situation auf dem Arbeitsmarkt deutlich erschweren können.

Auf den Bildern sind Personen zu sehen in ganz unterschiedlichen Berufen und Arbeitsumfeldern: in Büros, Produktionsund Dienstleistungsbetrieben, als Lehrende, als LKW-Fahrende. Die Bilder laden ein, über die Lebensgeschichten, Diskriminierungs- und Erfolgserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen nachzudenken.

Besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Porträtierten dafür, sich mit ihrer Identität öffentlich zu zeigen. Damit ermutigen sie andere transgeschlechtliche Menschen, offen auf Stellensuche zu gehen oder einen Transitionsprozess am Arbeitsplatz zu beginnen, wenn dies für sie innerlich stimmt. Sie appellieren mit ihren

Bildern auch an Arbeitgebende, sich für Trans*-Menschen zu öffnen und das Potential zu erkennen, das in dieser Öffnung steckt.

Diesen Mut hat das Bündnis gegen Homophobie mit der Nominierung dieser 12 Trans*-Menschen für den Respektpreis 2014 honoriert.

Der vorliegende Artikel stellt eine Zusammenfassung der Ergebnisse und der Inhalte der Informationsmaterialien dar, die im Rahmen des Projektes Trans* in Arbeit entstanden sind. Die Inhalte wurden teilweise 1:1 wiedergegeben.

> Sie möchten die Ausstellung als Unternehmen, Institution, Verein o.Ä. auch in Ihren Räumen zeigen? Dann nehmen Sie Kontakt zur Landesantidiskriminierungsstelle auf.

Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung Oranienstraße 106 10969 Berlin

Die Ausstellung gibt es sowohl als großformatige als auch als kleinformatige Variante. Im Projekt Trans* in Arbeit entstanden folgende Materialien, die Sie bei der LADS bestellen können:

Trans* in Arbeit – Fragen und Antworten

Trans* im Team – Informationen für ein trans*freundliches Teamklima

Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten

Trans* im Personalmanagement – Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR

Trans* im Betrieb – Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen

Empowerment für Trans* in der Arbeitswelt (auch in Leichter Sprache)

Trans* im Job: Erst Tabubruch, bald selbstverständlich? – Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt

Weitere Informationen unter: www.berlin.de/lads





Am 23. September 2009 wurde auf Initiative des LSVD Berlin-Brandenburg im Roten Rathaus das Berliner "Bündnis gegen Homophobie" gegründet. Als Erstunterzeichner hatten sich in dem Bündnis 24 relevante gesellschaftliche Organisationen, Institutionen und Unternehmen zusammengetan, um ein klares Zeichen zu setzen gegen Homosexuellenfeindlichkeit, Diskriminierung und Gewalt. Das "Bündnis gegen Homophobie" wächst seitdem permanent weiter.

Neu hinzugekommen sind 2014 die folgenden Einrichtungen:

Berliner Messe GmbH
Berliner Sparkasse
EUREF AG
Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus
(JFDA)
Union Berlin

Damit besteht das Bündnis inklusive aller Unterorganisationen und Tochterfirmen aktuell aus über 90 Mitgliedern.

```
5.2 Bündnistreffen "Respektpreis-Verleihung" (Bündnis-Frühstück) am 24. November 2014
```

Das Respektpreis-Kuratorium 2014 bestand aus den Bündnis-Mitgliedern Radisson Blu (Torsten Dahlke), Visit Berlin (Yasmine-Blanche Werder), Tennis Borussia Berlin (Christian Rudolph), der Unternehmensberatung [know:bodies] (Dr. Astrid Nelke) sowie den beiden Bündnis-Trägern Land Berlin (Florencio Chicote) und dem LSVD Berlin-Brandenburg (Christa Arnet).

Das sechsköpfige Respektpreis-Kuratorium des Bündnisses gegen Homophobie hat in seiner abschließenden Sitzung vier Nominierungen für herausragenden Einsatz gegen Homophobie und Transphobie bekannt gegeben. Nominiert waren der türkische Schiedsrichter Halil İbrahim Dinçdağ, die Initiative HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre, die Berliner Rapperin Sookee sowie zwölf transgeschlechtliche Menschen.

Die Mitglieder des Bündnisses entscheiden mit einfacher Mehrheit über den jährlichen Preisträger.

Der Respektpreis 2014 ging an Halil İbrahim Dinçdağ. Das Bündnis zeichnete den türkischen Schiedsrichter für seinen geradlinigen Kampf gegen die Willkür des Türkischen Fußballverbandes und damit gegen das sich verhärtende Klima für Homosexuelle in seinem Land aus.

Unterstützt wurde die Preisverleihung von den beiden Bündnismitgliedern Grand Hotel Esplanade Berlin und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG).

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Kampagne "Für eine Fußballkultur – so tolerant wie Berlin" Bereits zum vierten Mal unterstützte die Wall AG die Sensibilisierungskampagne des Bündnisses gegen Homophobie mit über 1.000 aufmerksamkeitsstarken Citylight-Postern (CLP). Entwickelt wurde die Kampagne 2014 bereits zum zweiten Mal von der Berliner Werbeagentur HELDISCH. Die Kampagne, getragen vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg (LSVD) und dem Land Berlin, startete am 10. Juni parallel zur Fußball-Weltmeisterschaft und lief bis weit in den Sommer hinein.



Pressearbeit

Alle Aktivitäten des Bündnisses werden durch eine aktive Pressearbeit begleitet. Dazu zählen nicht nur Pressemitteilungen an alle relevanten Medien des Landes Berlin, sondern auch Themenangebote an die Medien sowie Hintergrundgespräche, Interviews und die aktive Vermittlung von Bündnismitgliedern als Gesprächspartner und -partnerinnen zu aktuellen Bündnis-Themen.

Die stetige Weiterentwicklung der Webseite www.stopp-homophobie.de sichert die Abbildung aller relevanten Bündnisthemen. Darüber hinaus findet durch die Aktivitäten in den sozialen Netzwerken ein umfassender Austausch des Bündnisses, der Bündnismitglieder sowie den Facebook-Nutzern aus Community und heterosexueller Mehrheitsgesellschaft statt. Mit aktuell über 7.000 "Likes" und einer Reichweite von über 15.000 Nutzern gehört die Seite www.facebook.de/homophobie zu den erfolgreichsten Angeboten zum Thema Homosexualität und Homophobie in ganz Deutschland.

IDAHOT 2014: Kundgebung und Mitmachaktion "Tausend Hände für den Regenbogen"

Am 17. Mai 2014, dem Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie (IDAHOT), luden die Bezirksbürgermeisterin von Tempelhof-Schöneberg, Angelika Schöttler (SPD), und der Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg (LSVD) zusammen mit dem BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE – vertreten durch seine Mitglieder Berliner Verkehrsbetriebe, Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus (JFDA), Tennis Borussia Berlin, TERRE DES FEMMES, Radisson Blu Hotel, Deutsche Bank und AOK Nordost – zu der Kundgebung "Tausend Hände für den Regenbogen" ein.

Unterstützt wurde die Kundgebung mit anschließender Mitmachaktion von der Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Eren Ünsal, vom Verein lesbischer und schwuler Polizeibediensteter Berlin-Brandenburg (VelsPol), der Hirschfeld-Eddy-Stiftung, dem queeren Stadtmagazin SIEGESSÄULE und der Amnesty International-Hochschulgruppe an der TU Berlin.

Am Ende der Kundgebung waren alle Menschen-unabhängig von ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität-

eingeladen, ihre Handabdrücke in den sechs Regenbogenfarben auf einer großen Leinwand zu hinterlassen.

5.4 Schirmherrschaft

Klaus Wowereit bleibt Schirmherr des Bündnisses gegen Homophobie

Klaus Wowereit wird sich auch nach seinem Rücktritt als Regierender Bürgermeister von Berlin zukünftig als Schirmherr des "Bündnisses gegen Homophobie" engagieren. Der Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg (LSVD) freut sich auf die weitere Zusammenarbeit mit und die Unterstützung durch Klaus Wowereit.













Respektpreis 2014

6.

Preisverleihung am 24. November 2014

Unterstützt von den Bündnismitgliedern Grand Hotel Esplanade und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) Halil İbrahim Dinçdağ HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre Sookee Zwölf transgeschlechtliche Menschen

Halil İbrahim Dinçdağ

Der türkische Schiedsrichter Halil İbrahim Dinçdağ wurde nach seinem Zwangs-Outing 2008 aus dem türkischen Fußballverband verbannt. In der öffentlichen Darstellung in der Türkei wird Dinçdağ seit Jahren aufgrund seiner Homosexualität diskriminiert und erhält Morddrohungen, da er von seiner Forderung nicht abrückt, wieder Verbandsspiele pfeifen zu dürfen. Dinçdağ, der infolge der Ausgrenzung unter anderem seine Arbeitsstelle als Radiomoderator verloren hat, führt in Istanbul seit Jahren einen Rechtsprozess, stellvertretend für die gesamte türkische LGBTI-Community.

HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre
Die jungen Männer der Initiative HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre, einem Projekt von Strohhalm e.V.,
engagieren sich für ein gleichberechtigtes Zusammenleben von
Männern und Frauen jeglicher Kultur. Mit Aufklärungsarbeiten
vor Ort übernehmen sie Verantwortung für sich und ihre "Brüder".
Homophobie wird von den Akteuren als Problem erkannt und
aus Eigenantrieb heraus in die Projektarbeit eingebunden,
u.a. durch die Präventionsteams bei Veranstaltungen, wo die
heterosexuellen jungen Männer mit Migrationshintergrund ganz
selbstbewusst Flagge für Lesben und Schwule zeigen.

Sookee

Dass die Musikrichtung Rap nicht den Homophoben überlassen werden muss, belegt die Berliner Musikerin Sookee, bürgerlich Nora Hantzsch. Als Rapperin engagiert sie sich mit ihren Texten und Auftritten gegen Homophobie, Sexismus und Antisemitismus im deutschen Hip-Hop. 2012 erschienen zwei Songs mit den Titeln "Pro Homo" und "D.R.A.G.", in denen sie Partei für Homosexuelle ergreift und sich von Heteronormativität abgrenzt.

Sie setzt damit einen zwingen notwendigen Kontrapunkt in der deutschen Hip-Hop-Szene.

Zwölf transgeschlechtliche Menschen

Rund 30-40% der transgeschlechtlichen Menschen werden bei ihren Bewerbungen nicht berücksichtigt und 47% würden am Arbeitsplatz niemals offen mit ihrer Transidentität umgehen. Die Wanderausstellung "Trans* in Arbeit" bricht mit einem Tabu-Thema und zeigt in zwölf hochwertigen Portraitfotos zwölf transgeschlechtliche Menschen am Arbeitsplatz. Ihren Mut, damit vor die Kamera zu treten, honoriert das Bündnis-Kuratorium mit einer Nominierung für den Respektpreis 2014.

Die Bündnismitglieder haben entschieden: "Respektpreis" für Halil İbrahim Dinçdağ

Der 39-jährige Halil İbrahim Dinçdağ aus Istanbul ist der Gewinner des Respektpreises 2014. Das Bündnis gegen Homophobie zeichnete den türkischen Schiedsrichter im Grand Hotel Esplanade Berlin für seinen geradlinigen Kampf gegen die Willkür des Türkischen Fußballverbandes und damit gegen das sich verhärtende Klima für Homosexuelle in seinem Land aus.

Dinçdağ wurde nach seinem Zwangs-Outing 2008 aus dem Türkischen Fußballverband verbannt. In der öffentlichen Darstellung in der Türkei wird der Schiedsrichter seit Jahren aufgrund seiner Homosexualität diskriminiert und erhält Morddrohungen, da er von seiner Forderung nicht abrückt, wieder Verbandsspiele pfeifen zu dürfen. Halil İbrahim Dinçdağ, der infolge der Ausgrenzung unter anderem seine Arbeitsstelle als Radiomoderator verloren hat, führt in Istanbul seit Jahren einen Rechtsprozess, stellvertretend für die gesamte türkische LGBTI-Community.

Das Kuratorium des Bündnisses gegen Homophobie würdigte den Preisträger als "Vorbild für Lesben und Schule in der Türkei, aber auch weltweit". Die Auszeichnung nahm Dinçdağ vom Regierenden Bürgermeister Berlins und Schirmherren des Bündnisses, Klaus Wowereit, entgegen.

Unterstützt wurde die Preisverleihung von den beiden Bündnismitgliedern Grand Hotel Esplanade Berlin und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG). Präsentation des Respektpreis-Gewinners Halil İbrahim Dinçdağ durch Kuratorin Christa Arnet vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg (LSVD)

Halil wurde 1976 in der Hafenstadt Trabzon am Schwarzen Meer im Nordosten der Türkei geboren. Als Fußballschiedsrichter war er in seinem Land bekannt und angesehen, und auf seiner Erfolgsleiter sollte er noch einige Stufen erklimmen. Seine Karriere führte ihn bis in die 2. Türkische Liga. Doch dann kam alles anders als erwartet. Halil, der seinen Wehrdienst zunächst aufgeschoben hatte, wurde im Oktober 2008 eingezogen. Er wurde jedoch mit der Diagnose "psychosexuelle Störungen" von der Militärmedizinischen Akademie wieder entlassen. In der Folge kam für Halil das Schlimmste was einem Menschen passieren kann: Er verlor alles.

Er wurde vom Türkischen Fußballverband als Schiedsrichter suspendiert. Die Funktionäre fanden offiziell vermeintlich "gute Gründe". Die lassen sich finden, wenn man nur will: mangelnde Fitness, keine Ableistung des Wehrdienstes, wie es in der Türkei für Männer ab einem bestimmten Alter Pflicht ist, die plötzliche Infragestellung seines Talentes als Schiedsrichter – er sei nur zweitklassig.

Doch kurz darauf berichteten türkische Medien über einen schwulen Schiedsrichter – sein Fall und die wahren Gründe für seine Entlassung wurden in die Öffentlichkeit gezogen. Danach folgte sein Coming-out im Türkischen Fernsehen. Er stellte sich den Medien und sagte: "Ich bin der Schiedsrichter, den ihr sucht, und JA, ich liebe Männer."

Es folgten Ausgrenzungen und Repressalien, auch seinen Job als Radiomoderator verlor er, weil ein schwuler Moderator nicht zur Senderpolitik passte. Seitdem ist er arbeitslos und lebt von der Unterstützung seiner Freunde. Halil aber kämpft erhobenen Hauptes gegen all diese Bestrafungen. Er sagt: "Ich habe kein Verbrechen begangen und ich habe dem Bild der Schiedsrichter in der Öffentlichkeit nicht geschadet. Ich habe nur erklärt, dass ich homosexuell bin."

Er hat aber erreicht, dass auch in der Türkei eine Diskussion über den Umgang mit Homosexualität im männerdominierten

Fußball ausgelöst wurde. Halil kämpft gegen Diskriminierung, er kämpft mit aller Kraft um seine Rechte, um menschenwürdige Behandlung, er kämpft gegen alle Hindernisse und Diffamierungen, die ihm entgegenstehen.

Sein Antrag auf Wiederanstellung beim Türkischen Fußballverband wird bis heute immer und immer wieder vertagt. Im Kampf für sein Recht will Halil notfalls bis zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg gehen. Er ist entschlossen für seine Schiedsrichter-Leidenschaft, gegen seine Diskriminierung, für seine Ehre durch alle Instanzen zu gehen. Denn es ist längst nicht mehr nur sein Kampf. Er kämpft für die Rechte aller in der Türkei lebenden LGBT-Menschen.

Wir können davon ausgehen, dass der Ausgang seines Falles Signalwirkung haben wird. Schon am Donnerstag findet der nächste Prozesstag statt, der insgesamt 14. Für den unermüdlichen Kampf für seine und die Rechte der Community: Unsere Nominierung für Halil İbrahim Dinçdağ.

Über den Respektpreis 2014

Das sechsköpfige Respektpreis-Kuratorium des Bündnisses gegen Homophobie hat in seiner abschließenden Sitzung vier Nominierungen für herausragenden Einsatz gegen Homophobie und Transphobie bekannt gegeben.

"Aus einer ganzen Reihe würdiger Kandidatinnen und Kandidaten haben wir uns für vier Personen beziehungsweise Organisationen entschieden, die mit ihrer Arbeit und ihrem Wirken richtungsweisende Signale für die Gesamtgesellschaft aussenden", so Kuratorin Christa Arnet vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg (LSVD). Dieses Engagement gelte es mit einer Nominierung zu unterstützen.

Das Respektpreis-Kuratorium 2014 bestand aus den Bündnis-Mitgliedern Radisson Blu (Torsten Dahlke), Visit Berlin (Yasmine-Blanche Werder), Tennis Borussia Berlin (Christian Rudolph), der Unternehmensberatung [know:bodies] (Dr. Astrid Nelke) sowie den beiden Bündnis-Trägern Land Berlin (Florencio Chicote) und dem LSVD Berlin-Brandenburg (Christa Arnet). Die Mitglieder des Bündnisses entscheiden mit einfacher Mehrheit über den jährlichen Preisträger. Die diesjährige Auszeichnung fand am 24. November im Grand Hotel Esplanade statt.

Preisträgerin des Jahres 2013 war die polnische Menschenrechtlerin Elżbieta Szczęsna.

Ausblick 2015

Arbeitsschwerpunkt im kommenden Jahr wird das Thema Akzeptanz von Regenbogenfamilien. Dazu wird der LSVD gemeinsam mit der Wall AG und der Agentur HELDISCH eine Plakatkampagne entwickeln, die auf 1.000 Großflächen im City-Light-PosterFormat überall in Berlin zu sehen sein wird.

Für den Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie am 17. Mai werden der LSVD Berlin-Brandenburg zusammen mit dem BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE zu einer Kundgebung unter dem Motto "Mit Vielfalt gegen Homophobie und Transphobie!" am U-Bahnhof Wittenbergplatz einladen.



















Impressum

Bündnis gegen Homophobie

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)

Landesverband Berlin-Brandenburg e.V.

Kleiststraße 35, 10787 Berlin

(Bezirk Tempelhof-Schöneberg) Telefon: +49(0) 30-22 50 22 15

Telefax: +49(0) 30-22 50 22 21

stopp-homophobie@lsvd.de www.buendnis-gegen-homophobie.de

Redaktion:

Tatjana Meyer, Jörg Steinert, Daniel Gollasch

Grafische Umsetzung:

Marius Förster

Um aktiv gegen Homophobie einzutreten, setzt der LSVD Berlin-Brandenburg im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) das von ihm initiierte Bündnis gegen Homophobie im Rahmen der Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt!" um.



