2022

BündnisREPORT
gegen Homophobie

Schwerpunktthema: Diskriminierungssensible Sprache

Jahresrückblick 2022

Mitgliederreport und Bündniskampagne

Respektpreis für queeres Jugendzentrum Q*ube

Ein Projekt des
LSVD Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e.V.
BLSB Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg (BLSB) e.V.
Bündnis gegen Homophobie

Gefördert von
BERLIN Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Fachbereich LSBTI
IGSV

Konzept: HELDISCH GmbH

WILLKOMMEN

Liebe Bündnismitglieder, liebe Interessierte,

Queerfeindlichkeit lässt sich nicht ausschließlich mit wohlwollenden Worten entgegentreten. Es benötigt proaktive Handlungen und sichtbare Positionierung, um dieser Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit die Stirn zu bieten. Dort, wo andere nur Lippenbekenntnisse hervorbringen, hat das BÜNDNIS längst die Ärmel hochgekrempelt. Mit über 130 Mitgliedern vereint das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE eine Bandbreite an Organisationen und Unternehmen aus den Bereichen Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft, Kultur und Medien, Sport sowie Religion und Weltanschauung, die unter der Schirmherrschaft der Regierenden Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey, dazu beitragen, Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) zu fördern. Die Mitglieder engagieren sich dabei nach ihren eigenen Möglichkeiten. Beispielsweise stellt ein Bündnismitglied seine Räume zur Verfügung, ein anderes unterstützt logistisch, inhaltlich oder personell eine Kampagne oder ein Event, andere bekennen mit Regenbogenfahnen Farbe. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt. Und das macht dieses BÜNDNIS zu etwas ganz Besonderem: Es ist innovativ, lebensbejahend und vielfältig. Es ist durch und durch Berlin!

Dieser Bündnisreport widmet sich dem diesjährigen Schwerpunktthema „Diskriminierungssensible Sprache". Das Herzstück dieses Reports präsentiert im Rahmen dessen eine Einführung in das Thema mit Fokus auf den Unternehmens- und Organisationskontext. Das Kapitel zum Schwerpunkt eröffnet mit einer Zusammenfassung einer vom BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE organisierten Podiumsdiskussion. Hier wurde beleuchtet, welchen Einfluss Sprachgebrauch ausübt, mit welchen Maßnahmen diskriminierungssensible Sprache in den Unternehmens- und Organisationsalltag eingebaut werden kann, welche Hürden dabei bestehen, aber auch welche Empowermentmöglichkeiten damit einhergehen. Hieran schließt ein Good Practice-Report des Bündnismitglieds Stromnetz Berlin an, bevor die zum Schwerpunktthema konzipierte Plakatkampagne vorgestellt wird. Im Jahr 2022 wurde außerdem die erste Version des Mitgliederreports finalisiert und den Bündnismitgliedern zur Bearbeitung vorgelegt. Vor der Veröffentlichung der vollständigen Ergebniszusammenfassung werden ausgewählte Resultate im Anschluss an den Jahresrückblick aufbereitet. Abschließend wird die Verleihung des Respektpreises 2022 im Fokus des Reports stehen. Anlässlich dieser Retrospektive möchten wir uns ausdrücklich bei allen Mitgliedern und Partner*innen für jede Form der Unterstützung in diesem Jahr bedanken.

Auf ein ebenso erfolgreiches Jahr 2023!

IMPRESSUM

Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes
Berlin-Brandenburg e. V.
Postfach 30 16 78, 10748 Berlin
Kleiststraße 35, 10787 Berlin (Besuchsadresse)
Telefon: +49(0) 30 22 50 22 15
Fax: +49(0) 22 50 22 21
buendnis@lsvd.de
www.stopp-homophobie.de

Autor*innen: Noah Ruben Heckhoff,
Chris Enrico Walter, Leonie Mühlenschmidt
Grafische Umsetzung: Benjamin Kindervatter
Nachweis der verwendeten Bilder auf Seite 36

Dezember 2022

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist ein Projekt des Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e. V., das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt" (IGSV) gefördert wird. Unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeister von Berlin wurde es 2009 vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e.V. ins Leben gerufen.

INHALT

Willkommen/Impressum 3

Grußwort der Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung Dr. Lena Kreck 5

Rede des Kriminaldirektors Winfrid Wenzel anlässlich der Respektpreisverleihung 2022 6

Jahresrückblick 2022 8

Der Mitgliederreport des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 13

Schwerpunktthema 2022: Diskriminierungssensible Sprache 17

Podiumsdiskussion zum Thema „Diskriminierungssensible Sprache“ 18

Good Practice beim Bündnismitglied Stromnetz Berlin 26

Hass ist keine Meinung! - Bündniskampagne zu digitaler Gewalt und Hate Speech 28

Respektpreis 2022 30

Termine & Ausblick 35

GRUSSWORT

Dr. Lena Kreck
Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

Liebe Mitglieder, liebe Interessierte,

es war ein anstrengendes, aber auch erfolgreiches Jahr 2022 für das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Die Weiterentwicklung des BÜNDNIS, die in den letzten zwölf Monaten vorangetrieben wurde, ist ein wichtiger Schritt. Solche Veränderungen gehen jedoch auch mit sehr viel Arbeit einher und erfordern Umstellungen verschiedenster Art. Das gilt für die Bündnismitglieder, die dieses Jahr zum ersten Mal Berichte verfasst haben. Das trifft auch auf die Projektleitung und –mitarbeitenden zu. An dieser Stelle daher ein großes Dankeschön an das ganze Team!

Die Senatsverwaltung unterstützt das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE seit seinen Anfängen und es ist auch heute ein nach wie vor wichtiges und notwendiges Projekt. Dies zeigen die jüngsten homo- und transfeindlichen Übergriffe und das zeigt auch die jüngste Statistik zu Homo- und Transfeindlichkeit in Berlin.

Solch traurige Statistik ist nicht unabhängig von Sprache. Sprache formt Welt und hat Wirkmacht. Sprache kann zusammenbringen und verbinden. Sprache kann aber auch spalten und ausschließen und sie kann gewaltvoll sein. Es gibt sogenannte „Sprechakte" – also Worte, die an sich eine Aktion darstellen. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist der Satz „Hiermit erkläre ich Euch zu Ehepartner*innen". Auch eine Beleidigung ist gewissermaßen ein Sprechakt. Hasserfüllte Worte verletzen. Sie können, von Außenstehenden oft unbemerkt, langwierige Folgen für die Betroffenen haben. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Selbstwertgefühl angegriffen wird oder wenn sich die Angst festsetzt, dass Worten physische Taten folgen könnten.

Neben sprachlichen Anfeindungen zermürbt ein konstanter sprachlicher Ausschluss ebenfalls. So belastet und beschwert die Anrede von offiziellen Stellen mit dem permanent falschen Geschlecht oder abgelegtem Namen den Alltag vieler trans-, inter und nichtbinärer Menschen. In diesem Bereich tragen auch der Senat und die Verwaltung eine große Verantwortung, damit zukünftig alle Menschen korrekt und mit gleichem Respekt adressiert werden.

Der Jahressschwerpunkt 2022 des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist daher gut gewählt: inklusive und diskriminierungssensible Sprache. Unter anderem durch die mit dem Schwerpunkt verbundene Öffentlichkeitskampagne trägt das BÜNDNIS auch dieses Jahr dazu bei, Berlin zu einem respektvolleren Ort zu machen und Hass und Hetze – online oder offline – gemeinsam mit den Bündnismitgliedern etwas entgegenzusetzen.

REDE ANLÄSSLICH DER RESPEKTPREIS-VERLEIHUNG 2022

Kriminaldirektor Winfrid Wenzel

Leiter der Zentralstelle für Prävention und Antisemitismusbeauftragter der Polizei Berlin

Sehr geehrte Frau Regierende Bürgermeisterin Franziska Giffey,
Sehr geehrte Frau Senatorin Dr. Lena Kreck,
Sehr geehrter Vorstand des LSVD Berlin-Brandenburg,
Sehr geehrte Danina Schwarm und Yasmine-Blanche Werder,

ich habe heute die große Ehre, an dieser Stelle unsere Polizeipräsidentin, Frau Dr. Slowik, zu vertreten, die sehr gern hier gewesen wäre, weil ihr dieses Thema sehr am Herzen liegt. Ich bin Winfrid Wenzel und seit dem 1. Mai Leiter der Zentralstelle für Prävention und zugleich Antisemitismusbeauftragter der Polizei Berlin. Ich freue mich sehr, dass ich hier gemeinsam mit meiner Vertreterin Frau Eva Petersen sein kann, die die Beauftragte für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Polizei Berlin ist, sowie mit Michael Späth, der seit dem 1. Januar 2022 neben Anne von Knoblauch unsere Ansprechperson für LSBTI* ist. An dieser Stelle möchte ich mich auch ausdrücklich beim ebenfalls anwesenden Sebastian Stipp für seine in der Vergangenheit geleistete Arbeit bedanken. Er war bis zum November 2021 vier Jahre lang Ansprechperson für LSBTI* der Polizei Berlin.

Es ist großartig, dass in den zurückliegenden Wochen und Monaten eine Vielzahl queerer Veranstaltungen stattfanden, die wir als Zentralstelle für Prävention mit unseren Ansprechpersonen für LSBTI* begleiten durften. Beispielhaft möchte ich hier den CSD, das Lesbisch-schwule Stadtfest, den Dyke* March, den Trans Day of Remembrance und das LesBiSchwule Parkfest Friedrichshain nennen. Die Polizei Berlin hat auch in diesem Jahr anlässlich des Christopher Street-Days wieder die Regenbogenflagge sowie erstmals auch die Transflagge anlässlich des Transgender Day of Visibility am 31. März als Zeichen für Toleranz und gegen Hass gehisst. Ein besonderes Highlight des Jahres war in meinen Augen unsere Veranstaltung #GEMEINSAMBUNT in der Komödie am Kurfürstendamm: Es war ein großes Fest für Augen und Ohren und ein wichtiges gemeinsames Projekt des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Im Zuge dessen konnten jeweils 1967 gespendete Euro an drei Organisationen bzw. Vereine übergeben werden. Wir hoffen, dieses wunderbare Projekt auch im Jahr 2023 fortsetzen zu können. Wir sind stolz und dankbar für die persönlichen Kontakte in die queere Community und die Akzeptanz, die wir dabei erfahren. Sie sind für uns und für die gesamte Polizei Berlin sehr wichtig, weil sie die Grundlage für wechselseitiges Vertrauen sind. Ohne Sie wäre unsere Arbeit nicht möglich. Eine wichtige Unterstützung erfahren wir in unserer Arbeit der Zentralstelle für Prävention aber auch durch die nebenamtlichen Ansprechpersonen und Multiplikator*innen für LSBTI*, die innerhalb der Behörde in allen Dienstbereichen vertreten sind und sich engagiert für Vielfalt und Toleranz einsetzen. Deren Anzahl ist mittlerweile auf 100 Mitarbeiter*innen angewachsen.

Trotz unseres konsequenten Eintretens für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist diese leider noch lange nicht selbstverständlich. In den ersten drei Quartalen 2022 wurden 386 Straftaten der Hasskriminalität gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen bei der Polizei Berlin registriert. Diese Zahl ist höher als im selben Zeitraum des vergangenen Jahres. Die Fallzahlen befinden sich damit auf einem hohen Niveau, das weitere gemeinsame Anstrengungen erfordert. Das gilt insbesondere angesichts eines konstant hohen Dunkelfeldes. Unser Ziel ist es, das Dunkelfeld zu erhellen, indem wir weiterhin über Vernetzung und enge Zusammenarbeit die Betroffenen von Hasskriminalität zu mehr Vertrauen und konsequenterem Anzeigeverhalten motivieren. Wir stehen dabei jederzeit über unser Beratungstelefon und ganz sicher auch im nächsten Jahr bei vielen verschiedenen Gelegenheiten persönlich vor Ort für Gespräche zur Verfügung.

Um eine professionelle Bearbeitung der Straftaten und adäquaten Umgang mit den Betroffenen zu gewährleisten, gibt es die Zentralstelle für Hasskriminalität bei unserem polizeilichen Staatsschutz sowie die Zentralstelle für Hasskriminalität bei der Staatsanwaltschaft Berlin. Beide Stellen arbeiten eng zusammen, um die strafrechtliche Verfolgung von Hasskriminalität erfolgreich voranzutreiben. Dennoch: wir – gemeinsam mit Ihnen - werden mit der Bekämpfung der Hasskriminalität leider nie am Ende sein. Es braucht auch in Zukunft viel positives Engagement.

Der Respektpreis ist insofern eine großartige Ehrung. Sie zeigt auf, dass es bei allem, was noch zu tun ist, immer Menschen gibt und – davon bin ich überzeugt - auch zukünftig geben wird, die sich für die richtigen Ziele kraftvoll einsetzen.

Ich danke Ihnen für dieses Engagement von ganzem Herzen.

Kriminaldirektor Winfrid Wenzel
bei der Respektpreisverleihung 2022

JAHRESRÜCKBLICK 2022

Erstes Treffen des Bündnisbeirats

Im März traf sich der im August 2021 gewählte Beirat des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE zum ersten Mal. Besprochen wurden der neu eingeführte Mitgliederreport und die Auswertung desgleichen. Das zweite Treffen des Beirates fand im Dezember statt. Diskutiert wurden hier die Ergebniszusammenfassung der eingereichten Mitgliederreporte und Ideen für das Schwerpunktthema der Bündnisarbeit im Jahr 2023.

Der Bündnisbeirat wurde für einen Zeitraum von 2 Jahren beim außerordentlichen Bündnistreffen im August 2021 gewählt. Die Mitglieder setzen sich wie folgt zusammen:

- Moritz Badel – Berliner Bäder-Betriebe
- Stuart B. Cameron – UHLALA Group
- Bernd Wegner – Berliner Verkehrsbetriebe
- PD Dr. Ahi Sema Issever – Charité – Universitätsmedizin Berlin
- Jenan Mouhamed Ali – Coca-Cola Europacific Partners Deutschland
- Birgit Münchow – AWO Landesverband Berlin
- Anja Lehmann – Stromnetz Berlin
- Philip Ibrahim – The Social Hub Berlin

IDAHOBIT 2022

Am 17. Mai eines jeden Jahres, dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit (IDAHOBIT), erinnern Menschen rund um den Erdball mit vielfältigen Aktionen an den 17. Mai 1990. An diesem Tag wurde Homosexualität aus dem Diagnoseschlüssel ICD-10 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gestrichen. Seitdem gilt sie offiziell nicht mehr als Krankheit.

Mit einer Kundgebung haben sich die Mitglieder des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE gemeinsam mit dem LSVD Berlin-Brandenburg auch in diesem Jahr wieder sichtbar gegen die Diskriminierung von queeren Menschen positioniert. Alle Menschen, die für ein friedliches und respektvolles Miteinander demonstrieren wollen, waren zu der Kundgebung herzlich eingeladen. Unterstützt wurde die Veranstaltung mit Beiträgen von folgenden Redner*innen:

- Sven Lehmann – Mitglied des Bundestages, Parlamentarischer Staatssekretär und Beauftragter der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Saraya Gomis - Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung
- Tessa Ganserer – Mitglied des Bundestages
- Angelika Schöttler - stellvertretende Bezirksbürgermeisterin Tempelhof-Schöneberg
- Pfarrer Michael Raddatz – Superintendent des Evangelischen Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg
- Eva Kreienkamp - Vorstandsvorsitzende der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
- Anja Lehmann - Stromnetz Berlin

Im Anschluss an die Kundgebung wurde ein Stromkasten von Stromnetz Berlin in der Bayreuther Straße anlässlich des IDAHOBIT in den Farben der transpride- und Regenbogenflagge gestaltet.

Die IDAHOBIT-Kundgebung 2022

Podiumsdiskussion zum Thema „Diskriminierungssensible Sprache“

Am 20. Mai 2022 lud das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE gemeinsam mit der AHA-Berlin e. V. im Rahmen einer IDAHOBIT-Woche zu einer Podiumsdiskussion zum Thema „Diskriminierungssensible Sprache“ ein. Unter dem Titel „Du möchtest was (g)ändern? Eine Podiumsdiskussion zur Implementierung diskriminierungssensibler Sprache im Unternehmens- und Organisationskontext“ widmeten sich dem Thema folgende Podiumsteilnehmer*innen:

- Gabriele Rosenstreich (Arbeitsstelle Diversity der Freien Universität Berlin)
- Jenny Wilken (Coaching, Beratung und Wissensvermittlung zu Diversity, Inklusion und sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Beraterin für TIN*-Personen im Regenbogenfamilienzentrum Berlin)
- Thembi Wolf (Vorstandsvorsitzende der Neuen Deutschen Medienmacher*innen)

Eröffnet und moderiert wurde die Veranstaltung durch die Trainer*in und Moderator*in Ulla Scharfenberg.

Lesen Sie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion im Schwerpunktkapitel dieses Bündnisreports auf den Seiten 18 – 25.

Regenbogenflaggenhissungen

Sichtbarkeit für queere Lebensweisen im Stadtbild schafft Repräsentation und es kreiert eine Stadtatmosphäre, in der sich queere Menschen ein Stück wohler fühlen können. Die öffentlichkeitswirksame Positionierung gegen Queerfeindlichkeit wird jedes Jahr während der Pride Season unter anderem durch das Hissen von Regenbogenflaggen unterstrichen.

So wurde im Jahr 2022 in allen Berliner Bezirken und an sieben Senatsverwaltungen die Regenbogenflagge gehisst, darunter die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport, die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, sowie vor dem Roten Rathaus zusammen mit der Regierenden Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey.

Unter den Bündnismitgliedern fanden sich zahlreiche Unternehmen und Organisationen, die eigenständig die Regenbogenflagge während der Pride Season hissten. Andere hissten mit kleiner Zeremonie und Unterstützung des LSVD Berlin-Brandenburg, darunter die Polizei Berlin, die GASAG AG auf dem EUREF-Campus, der Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg, Stromnetz Berlin, der Humanistische Verband Berlin-Brandenburg sowie Coca-Cola Europacific Partners Deutschland.

Regenbogenflaggenhissung der AWO Landesverband Berlin zusammen mit dem LSVD Berlin-Brandenburg

Regenbogenflaggenhissung mit Vertreter*innen des Bündnismitglieds Coca-Cola Europacific Partners und des LSVD Berlin-Brandenburg

Christopher Street Day 2022

Am Tag des Berliner Christopher Street Days (23. Juli 2022) fand vor Beginn der Demonstration ein stilles Gedenken am Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen statt. Dazu eingeladen hatten die Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas und der LSVD Berlin-Brandenburg. Zusammen mit der Regierenden Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey, legte LSVD-Landesgeschäftsführer Christopher Schreiber Gedenkkränze am Denkmal nieder.

Wie auch im letzten Jahr lud der Evangelische Kirchenkreis Berlin Stadtmitte am Vortag des CSD, an welchem auch der Dyke* March stattfand, zum Gottesdienst in multireligiöser Gastfreundschaft in die St. Marienkirche ein.

Respektpreisverleihung 2022

Die Verleihung des Respektpreises 2022, die erste Verleihung in Präsenz seit Beginn der Pandemie, fand am 30. November in der Eventlocation 260 Grad am Mercedes-Platz statt. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch die Regierende Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey. Auch die Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, Dr. Lena Kreck, richtete sich mit einem Redebeitrag zum Schwerpunktthema „Diskriminierungssensible Sprache" an die Bündnismitglieder. Der Kriminaldirektor Winfrid Wenzel präsentierte die Kriminalstatistik queerfeindlicher Übergriffe für die ersten drei Quartale im Jahr 2022.

*Weitere Informationen zu den diesjährigen Nominierten und Preisträger*innen finden Sie auf den Seiten 30-34 dieses Bündnisreports.*

Neumitglieder 2022

Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey, übergibt den Neumitgliedern des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ihre Mitgliedsurkunden im Rahmen der Respektpreisverleihung 2022

Im Jahr 2022 begrüßte das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE fünf neue Mitglieder, darunter die CC-VOSSEL GmbH, die IG Metall Potsdam und Oranienburg, SCC EVENTS, Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH und das Nachbarschafts- und Selbsthilfezentrum in der UFA-Fabrik e. V.

„Auch im Jahr 2022 werden Menschen noch wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder sogar Opfer körperlicher Gewalt – und das teilweise auch mitten in Berlin. Solange sich dies nicht ändert, müssen wir immer wieder deutlich und laut sagen, dass Ausgrenzung und Hass bei uns keine Chance haben. Bei Vivantes setzen wir uns deshalb schon seit Jahren für Vielfalt ein und ich freue mich sehr, mit dem Beitritt zum Bündnis gegen Homophobie jetzt den nächsten großen Schritt zu gehen."

Dr. Johannes Danckert, Vorsitzender der Vivantes-Geschäftsführung

„Wir wünschen uns eine Welt, in der zwei Väter oder Mütter genauso „normal" sind, wie Mutter und Vater. Eine Welt, in der sich jede*r frei entfalten kann und keine Angst, Diskriminierung oder Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität befürchten muss. Mit unserem Beitritt möchten wir die großartige Arbeit des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE unterstützen und ein Zeichen für Wertschätzung und Respekt setzen."

Carsten Vossel, Geschäftsführer der CCVOSSEL GmbH

„Die IG Metall ist ein bunter Haufen von über 2,2 Millionen Mitgliedern und als IG Metall Geschäftsstelle sind wir Ansprechpartner*innen in der Region. Durch unsere Nähe zur Hauptstadt arbeiten viele Brandenburger und Berliner Beschäftigte täglich gemeinsam in unseren Betrieben zusammen. Wir setzen uns jeden Tag mit unseren Betriebsräten und Vertrauensleuten für gute Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Wir stehen aktiv ein für Toleranz und Respekt in Betrieb und Gesellschaft."

Stefanie Jahn, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Potsdam und Oranienburg

„Als Geschäftsführer von SCC EVENTS aber auch als Privatpersonen ist es unser gesellschaftliches und soziales Selbstverständnis, das Bündnis gegen Homophobie zu unterstützen. Unsere Events LSBTI*-freundlich zu organisieren, ist das Ziel für die Zukunft. Gemeinsam wollen wir für Diversität, Respekt und gleiche Rechte eintreten."

Jürgen Lock und Christian Jost, Geschäftsführer von SCC EVENTS

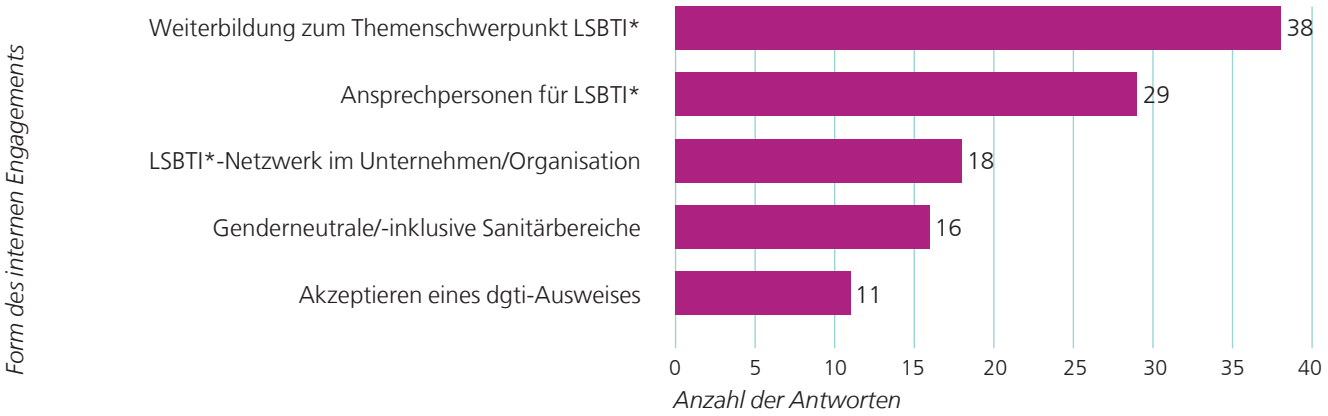
„Als Trägerin verschiedener sozialer Einrichtungen und Projekte mit Angeboten, die von der Geburt eines Menschen bis zum Ende eines Lebens reichen, sehen wir es als unsere gesellschaftliche Aufgabe an, queeren Menschen ihre Willkommenheit und Sicherheit in unserem Träger und bei unseren Angeboten bestmöglich zu signalisieren und uns nach innen und außen deutlich gegen Lesben-, Schwulen-, Bi-, Trans- und Interfeindlichkeit und –diskriminierung zu positionieren. Wir freuen uns daher sehr, dem Bündnis gegen Homophobie beizutreten und diesen Weg auch darüber hinaus weiterzugehen."

Geschäftsführung des Nachbarschafts- und Selbsthilfezentrum in der UFA-Fabrik e. V. (NUSZ)

DER MITGLIEDERREPORT DES **BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE**

Am 18. August 2020 beschloss die AG Weiterentwicklung die Einführung eines Mitgliederreports zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Im Abstand von zwei Jahren sollen nun alle Bündnismitglieder aufgerufen werden, in Form einer Selbstauskunft über ihr LSBTI*-bezogenes Engagement zu berichten. Um den Bericht zu strukturieren und eine gewisse Vergleichbarkeit herzustellen, hat die Projektkoordination einen Fragenkatalog entwickelt, der den Bündnismitgliedern beim außerordentlichen Bündnistreffen am 30. August 2021 in einem ersten Entwurf präsentiert und zur weiteren Beratung an den Bündnisbeirat übergeben wurde. Dieser verabschiedete den finalen Fragenkatalog beim Beiratstreffen am 28. März 2022. Die Mitglieder wurden angehalten, den Report bis zum 30. Juni 2022 einzureichen. 52 Mitglieder reichten einen ausgefüllten Mitgliederreport ein. Die erste Version des Mitgliederreports setzt den Fokus auf eine Bestandsaufnahme des LSBTI*-bezogenen Engagements der Bündnismitglieder in den Jahren 2020, 2021 und in der ersten Jahreshälfte des Jahres 2022. Dies umfasst das Engagement sowohl im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE als auch außerhalb dieses bündnisbezogenen Kontexts, beispielsweise die Aktivität in anderen LSBTI*-Netzwerken oder der Anstoß interner Strukturänderungen zugunsten erhöhter LSBTI*-Freundlichkeit. Mittels der Auswertung der Mitgliederreporte möchte die Projektkoordination einen bündnisinternen Austausch von Maßnahmen zugunsten einer LSBTI*-freundlichen Unternehmens- bzw. Organisationsatmosphäre anstoßen. Die vollständige Auswertung der eingereichten Mitgliederreporte wird den Mitgliedern zu Beginn des Jahres 2023 zur Verfügung gestellt. Vorab wird im Folgenden der Teil der Ergebnisse präsentiert, welcher sich auf die Innenwirkung des LSBTI*-spezifischen Engagements der Bündnismitglieder und damit auf den Einsatz für eine LSBTI*-freundliche Arbeitsatmosphäre bezieht.

Internes LSBTI*-bezogenes Engagement der Bündnismitglieder: Einsatz für eine LSBTI*-freundliche Arbeitsatmosphäre



Um für eine LSBTI*-freundliche Arbeitsatmosphäre im Unternehmen bzw. in der Organisation zu sorgen, setzen viele Bündnismitglieder auf **Weiterbildungen zum Themenschwerpunkt LSBTI***. Je nach Arbeitskontext und Struktur des Bündnismitglieds umfasst dies unter anderem sensibilisierende Fortbildungen für alle Mitarbeiter*innen eines Unternehmens oder einer Organisation, Schulungen im Bereich der diversitätssensiblen Organisationsstruktur gezielt für Mitarbeitende mit Personal- und Leitungsverantwortung, Angebote für Lehrpersonal mit dem Ziel der Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Lehre und

Workshops für Berater*innen, z. B. zur Anwendung diskriminierungssensibler Sprache im persönlichen Beratungskontext.

Das Wissen um die Notwendigkeit solcher Weiterbildungen, die Organisation sowie die Umsetzung jener fällt in vielen Fällen in den Tätigkeitsbereich einer **Ansprechperson für LSBTI***, welche ebenfalls in den Strukturen vieler Bündnismitglieder vorhanden ist. Verknüpft ist diese Position oftmals mit einem **unternehmens- bzw. organisationseigenem LSBTI*-Netzwerk**. Laut den Berichten der Mitglieder funktionieren diese Netzwerke primär über regelmäßige Treffen, Meetings von Arbeitsgruppen und „Runde Tische" zu Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt sowie einer konstanten Kommunikation über Newsletter, E-Mail-Verteiler und Gruppen auf Messenger-Apps. Die Netzwerke organisieren sich nicht nur intern, sondern wirken auch in die Strukturen des Unternehmens bzw. der Organisation hinein. Dieses Einwirken in die Unternehmens- und Organisationsstrukturen zeigt sich beispielsweise an der oben genannten Organisation von Sensibilisierungsworkshops, eigens organisierten Informationsveranstaltungen, dem Launch eines Intranets mit LSBTI*-bezogenen Angeboten und Hinweisen oder auch dem Besuchen der einzelnen Zweigstellen des Betriebs oder der Organisation, um das LSBTI*-Netzwerk bekannter zu machen. Vier Good Practice - Beispiele eines eigenen LSBTI*-Netzwerkes bzw. eigener LSBTI*-Strukturen werden im Folgenden hervorgehoben und dienen als Denkanstoß für das eigene Unternehmen bzw. die eigene Organisation.

REGENBOGENNETZWERK DER BVG

- im März 2010 von Mitarbeiter*innen begründet, mittlerweile mehr als 340 Mitglieder
- veranstaltet Stammtische für Erfahrungsaustausch, sichtbar auf LSBTI*-Veranstaltungen (bspw. CSD, Lesbisch- Schwules Stadtfest)
- innerbetriebliche „Hoftouren" zu den einzelnen Betriebshöfen, um das Regenbogennetzwerk bekannter zu machen und um über die Notwendigkeit von LSBTI*-Engagement zu informieren

QUEERNETZWERK DER CHARITÉ

- gegründet durch den studentischen QueerRefrat, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachschaftsinitiative sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité
- regelmäßige Treffen wie Feierabendstammtische und Sonntagsbrunch
- Produktion eines Erklärvideos zum Umgang mit trans* und inter* Menschen in der Medizin gemeinsam mit dem Bundesverband Trans*

DBPRIDE - QUEER-NETZWERK DER DEUTSCHEN BANK

- #OutingNotShouting - Video-Testimonials zu Coming-Out-Erfahrung von Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb des Arbeitsgebers Deutsche Bank

DIVERSITY COUNCIL - STROMNETZ BERLIN

- initiiert vom Management
- beschäftigt sich beispielsweise mit der Überprüfung von Formulierungen in Stellenbeschreibungen

Um auf die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden und Angehörigen eines Unternehmens oder einer Organisation einzugehen, richteten einige **Bündnismitglieder All-Gender Sanitärbereiche (Toiletten, Umkleideräumlichkeiten, etc.)** ein. Weiterhin erfreut sich auch der dgti-Ergänzungsausweis höherer Aufmerksamkeit und Anwendung durch die Bündnismitglieder. Bei transgeschlechtlichen Personen stimmen die amtlichen Ausweispapiere vor der offiziellen Namens- und/oder Personenstandsänderung nicht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung überein. Ähnlich kann dies auch beim äußeren Erscheinungsbild der Fall sein. Der **dgti-Ergänzungsausweis** ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Beispielsweise ermöglichen die Bündnismitglieder Freie Universität Berlin und die Humboldt-Universität zu Berlin die Nutzung des selbstgewählten Namens einer Person belegt durch den dgti-Ergänzungsausweis.

Weitere Tätigkeitsfelder des internen LSBTI*-bezogenen Engagements umfassen:

Arbeitsgruppen, Runde Tische und Austauschtreffen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	Organisationseigene Kommunikationskanäle zu LSBTI*-bezogenen Themen	Vertraglich geregelte Diskriminierungsverbote und tarifliche Gleichstellung
Diversitätsrichtlinien, Leitfäden und Awareness-Konzepte • z.B. zum Sprachgebrauch und für Lehrinhalte • Antidiskriminierung in Satzung	Proaktive Förderung einer diversen Personalstruktur	Umfragen zu Bedürfnissen von LSBTI*-Mitarbeiter*innen bzw. -Organisations-mitgliedern
Produktion von digitalen Aufklärungs- und Sensibilisierungsformaten	Spenden- und Sensibilisierungsaktionen (z.B. HIV/AIDS)	Symbolische Solidarität mit queeren Mitarbeiter*innen und Organisationsmitgliedern

Zusätzlich zu den bereits oben abgehandelten Arbeitsgruppen, Runden Tischen und Austauschtreffen sowie den damit verbundenen Kommunikationskanälen, institutionalisieren einige Mitglieder **Antidiskriminierung** auch in den **vertrags- und tarifbezogenen Bereichen**. Hierunter fällt beispielsweise das Unterzeichnen einer Charta of Social Values bei Unternehmenseintritt in das Bündnismitglied Wall GmbH, welches Vielfalt und Inklusion als feste Bestandteile der Unternehmenskultur fixiert und bei Verstößen disziplinarische Maßnahmen ermöglicht. Das Bündnismitglied FairAway GmbH arbeitet als Reiseunternehmen mit einem Verhaltenskodex, welcher von jeder lokalen Agentur unterschrieben wird und analog zur oben genannten Charta funktioniert. Tarifliche Gleichstellung erfahren die Mitarbeitenden beim Bündnismitglied Humanistischer Verband Berlin-Brandenburg. In den Tarifverträgen gelten die Angebote zur Freistellung nicht nur für traditionelle Eheschließungen, sondern auch auf alle anderen Lebensgemeinschaften.

Des Weiteren wird mit **Diversitätsrichtlinien, Leitfäden und Awareness-Konzepten** institutionell auf die Dimensionen der sexuellen Identität und geschlechtlichen Vielfalt verwiesen und so im Diversity Management verankert. Beispielhaft hierfür steht das Bündnismitglied der Berliner Sparkasse, welches mit der kürzlich verabschiedeten Diversitätsrichtlinie explizit auf die Dimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt verweist. Auch das Bündnismitglied Hertha BSC setzt mit einem Awareness-Konzept für das Stadion und die Geschäftsstelle ein wichtiges Zeichen im Sportbereich. Außerdem umfasst dieser Bereich unter anderem die Erstellung von Leitfäden zum unternehmens- und organisationsinternen Sprachgebrauch im Sinne einer diskriminierungssensiblen Sprache, wie geschehen beim Bündnismitglied Stromnetz Berlin, und Konzepte für inklusive Lehrinhalte, welche beispielsweise beim Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin von der AG LSBTI* & Lehre ausgearbeitet werden.

Auch auf die **proaktive Förderung einer diversen Personalstruktur** wird unter Bündnismitgliedern ein Fokus gelegt. So werden beim Bündnismitglied AWO Landesverband Berlin beispielsweise Stellenanzeigen durch gezielte Werbung über das eigene Team in der queeren Community platziert. Die Bündnismitglieder TERRE DES FEMMES, der Humanistische Verband Berlin-Brandenburg sowie die UHLALA Group weisen eine hohe Anzahl an queeren Mitarbeiter*innen auf. Das Bündnismitglied Deutsche Bank machte zuletzt durch eine interne Kampagne mit dem Namen #OutingNotShouting auf das Thema Coming-out aufmerksam. Inspiriert von der Kampagne #ActOut, bei der queere Schauspieler*innen gemeinsam ihr Queersein an die Öffentlichkeit kommunizierten, wurde die Initiative #OutingNotShouting von der Deutschen Bank ins Leben gerufen, um Sichtbarkeit für die queere Belegschaft zu generieren und dies nach außen zu tragen.

Die letzten drei Cluster umfassen die **Produktion von digitalen Aufklärungs- und Sensibilisierungsformaten**, wie die bereits erwähnte Initiative #OutingNotShouting oder auch das vom Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin mit dem Bundesverband Trans* erstellte Erklärvideo zum Umgang mit trans* und inter* Menschen in der Medizin, **Spenden- und Sensibilisierungsaktionen** wie jene des GRIPS-Theaters zum Thema HIV/AIDS und der **Ausdruck symbolischer Solidarität** mit queeren Mitarbeiter*innen und Organisationsmitgliedern durch das Hissen der Regenbogenflagge oder dem Nutzen von Unternehmens- und Organisationslogos in Regenbogen- und Pridefarben.

SCHWERPUNKTTHEMA 2022
DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE SPRACHE

Wie die Senatorin Dr. Lena Kreck im Grußwort dieses Reports deutlich machte, schafft Sprache Wirklichkeit. Doch wie genau lässt sich ein diskriminierungssensibler Sprachgebrauch, speziell im Unternehmens- und Organisationskontext, leben? In der Podiumsdiskussion vom 20. Mai 2022 in den Räumlichkeiten der AHA-Berlin e.V. wurde beleuchtet, welchen Einfluss Sprachgebrauch ausübt, mit welchen Maßnahmen diskriminierungssensible Sprache in den Unternehmens- und Organisationsalltag eingebaut werden kann, welche Hürden dabei bestehen, aber auch welche Empowermentmöglichkeiten damit einhergehen. Ulla Scharfenberg, Trainer*in und Moderator*in, eröffnete und moderierte die Veranstaltung. Der Auseinandersetzung widmeten sich in der Podiumsdiskussion:

- Gabriele Rosenstreich (Arbeitsstelle Diversity der Freien Universität Berlin)
- Jenny Wilken (Coaching, Beratung und Wissensvermittlung zu Diversity, Inklusion und sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Beraterin für TIN*-Personen im Regenbogenfamilienzentrum Berlin)
- Thembi Wolf (Vorstandsvorsitzende der Neuen Deutschen Medienmacher*innen)

Anhand eines anwendungsorientierten Beispiels greift der anschließende Good Practice - Bericht des Bündnismitglieds Stromnetz Berlin die in der Podiumsdiskussion besprochenen Themen auf und unterstreicht diese mit Erfahrungen aus dem realen Organisations- und Unternehmenskontext.

Abschließend widmet sich dieses Kapitel der diesjährigen Bündniskampagne, welche sich unter dem Slogan „Hass ist keine Meinung!“ dem diskriminierenden Potential von Sprache zuwendet und ab Januar 2023 im Berliner Stadtbild zu sehen sein wird.

PODIUMSDISKUSSION ZUM THEMA „DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE SPRACHE“

Ulla Scharfenberg:
Was ist mit diskriminierungssensibler Sprache gemeint und was sind unsere individuellen Vor- und Darstellungen davon, besonders auch für den Arbeitskontext?

Gabi Rosenstreich:
Was intuitiv unter dem Begriff verstanden wird, ist, dass das Sprechen, Schreiben und Denken in einer Art passiert, welche berücksichtigt, dass es Diskriminierungsstrukturen in der Gesellschaft gibt und dabei eine Sensibilität geschaffen wird, wie man Sprache einsetzen kann, um möglichst reflektiert damit umzugehen. Es ist für mich ein allgemeiner Begriff, um bewusst mit den Machtstrukturen, die auch durch Sprache reproduziert werden und wirksam sind, umzugehen und dies in die Gesellschaft zu tragen. Sprache ist eben einfach die Welt, in der wir uns bewegen und ein bewusster Umgang mit Sprache ist ein wesentlicher Teil von jedem Arbeitsfeld.

Ulla Scharfenberg:
Was sind die Dimensionen bei Diskriminierungssensibilität?

Thembi Wolf:
Ich glaube im Journalismus ist das eine viel pragmatischere Frage, z.B. ob man jetzt den Stern oder den Doppelpunkt zum Gendern benutzt. Aber auch über das Gendern hinaus ist die diskriminierungssensible Sprache wichtig, in etwa beim Thema Rassismus. Das geht dann über das Wording hinaus und fokussiert sich auch auf die Narrative: Wer kommt in unseren Geschichten vor? Wenn wir z.B. über das Thema Familie sprechen: wie sprechen wir darüber, welche Formen von Familie sprechen wir an? Es geht dahingehend eben auch um die Perspektive der Person, die etwas erzählt.

Jenny Wilken:
Aber wir müssen auch über Begriffe sprechen, die in der Gesellschaft noch nicht als problematisch angesehen werden, beim genaueren Hinsehen aber vielleicht behindertenfeindlich sind

oder ihren Ursprung in der NS-Zeit haben. Sich dessen bewusst zu werden und zu reflektieren, wo diese Begriffe herkommen und welche Wirkung sie haben, ist ganz grundlegend, wenn wir über diskriminierungssensible Sprache reden wollen. Es ist aber auch beim Thema Gendern noch so, dass viele Institutionen sich schwer damit tun, Geschlecht vielfältig zu denken.

Ulla Scharfenberg:

Was ist ein guter Einstieg zum Thema diskriminierungssensible Sprache?

Thembi Wolf:

Es ist auf jeden Fall gut beim ‚Wording' anzufangen. Es gibt z.B. ein Glossar wo man nachschauen kann, was bestimmte Begriffe bedeuten. So ein Wörterbuch ist auch wahnsinnig wichtig im Journalismus, weil man auch Menschen erreicht, die sich noch nie Gedanken über diskriminierungsfreie Sprache gemacht haben. Wir sind immer noch in einer Phase, wo wir viel erklären müssen und das ist auch in Ordnung, denn es nimmt Leute mit, die wir bisher noch nicht mitgenommen haben.

Gabi Rosenstreich:

Ein Gefühl dafür zu entwickeln, dass man etwas damit bewirken kann, wie man Sprache benutzt, ist sehr wichtig. Die Leute müssen erst einmal das Interesse und die Fragen haben, damit sie sich schlau machen wollen, z.B. Glossare anschauen und darüber hinaus realisieren, dass Sprache machtvoll ist. Grundsätzlich ist es wichtig zu verstehen, dass Leute ausgeschlossen und verletzt werden oder sogar Gewalt erfahren. Cancel Culture-Debatten sind z.B. nicht sinnvoll, weil sie es Leuten sehr schwer machen, erlebte Diskriminierung anzusprechen. Der Einstieg ist für mich eben eine gesunde Verunsicherung, Zuhören und das Ernstnehmen des Themas.

Jenny Wilken:

Du hast uns am Anfang als Gästinnen begrüßt. Da gibt es eine Diskussion drüber, seit wann das Wort Gästin überhaupt existiert – und es existiert tatsächlich seit 150 Jahren. Daran sieht man, dass Sprache sich ändern kann. Wenn man Menschen eben nur als Gäste bezeichnet, schließt es manche aus und es ist wichtig, dazu ins Gespräch zu kommen.

Ulla Scharfenberg an Jenny Wilken:

Als Coachin kommen die Menschen auf dich zu. Äußern sie konkrete Wünsche oder wollen Expert*innenwissen von dir?

Jenny Wilken:

Also, Institutionen fragen mich meistens an, dass sie gern zum Thema X etwas machen würden und ob ich Interesse hätte, daran mitzuwirken. Sie haben oft konkrete Vorstellungen davon, was sie möchten, aber meistens fehlt da noch viel Wissen. Es funktioniert da am besten, wenn man sich empathisch begegnet.

Ula Scharfenberg an Thembi Wolf:
Wie ist das denn in den Redaktionen?

Thembi Wolf:
Es gab so in den letzten drei bis vier Jahren eine Veränderung, dass die Geschäftsführungen in Richtung mehr Diversität gehen wollen, aber häufig nicht wissen, wie das funktionieren soll. Da sieht man, dass man auf jeden Fall Maßnahmen braucht, um über Diversität in Unternehmen gezielter aufzuklären und einen Weg zu bereiten, wie man zu mehr Diversität kommt.

Ula Scharfenberg:
Viele Unternehmen fokussieren sich manchmal nur aus wirtschaftlichen Gründen auf das Thema Diversität. Ist das erst einmal egal und nur wichtig, dass sich etwas bewegt?

Gabi Rosenstreich:
Nein, es ist nicht egal. Diversität ist keine objektive Wahrheit, sondern eine Idee. Und je nach dem was die jeweilige Idee ist, kann es zu unterschiedlichen Resultaten kommen. Sollen ‚nur' mehr bunte Bilder gedruckt werden oder kommt es zu einer grundlegenden Umänderung der Unternehmensstruktur? Insofern sind die Beweggründe relevant. Aber es gibt nie nur eine Idee, es gibt immer eine Mischung aus internen und externen Einflüssen, Forderungen von außen und gesellschaftspolitischen Änderungen, es ist immer ein Zusammenspiel. Mit diesen unterschiedlichen Gründen muss man bewusst umgehen. Bei Diversität gibt es zwei wichtige Ansätze, die sich in der Praxis oft vermischen. Zum einen das „Diversity Management", bei dem die Organisation von Unterschieden profitiert, weil man z.B. bessere Arbeitskräfte oder mehr Kund*innen bekommt. Ein „kritischer Diversity-Ansatz" zum anderen basiert auf einer Werte- oder Menschenrechts-Idee. Dabei geht es um die Erkenntnis, dass Diskriminierung ein Problem ist, das angegangen werden muss, und nicht nur darum, Profit zu machen. Es kann z.B. sein, dass man nicht von Barrierefreiheit profitiert, diese aber trotzdem extrem wichtig ist, denn es kann sein, dass sonst Leute ausgeschlossen werden.

Thembi Wolf:
Das ist sehr interessant, denn ich würde für den Medienbereich komplett widersprechen. Tatsächlich haben wir festgestellt, dass den Geschäftsführer*innen wichtig ist, dass sie inklusiv sein wollen. Ob sie das jetzt aus einer wirtschaftlichen oder persönlichen Motivation machen, ist egal, denn es bewegt sich was und das ist mir das Wichtigste daran.

Jenny Wilken:
Ich kann Gabis Gründe gut verstehen, aber für mich persönlich ist die Motivation eher zweitrangig. Es ist eben eine Chance und wenn sich da auch nur bei einer Person etwas ändert, haben wir schon etwas erreicht.

Gabi Rosenstreich:
Ich kann viel an der Haltung ändern, aber wenn Leute in Organisationsstrukturen arbeiten, die dem widersprechen, dann habe ich grundsätzlich nichts geändert. Es ist nicht egal, welche Gründe man für Änderung hat, denn die Gründe sind der Hebel, an dem ich ansetzen kann, um weiterzukommen. Man will ja nicht nur eine Einzelperson erreichen, sondern auch Organisationsstrukturen schaffen, wo Personen ihre verschiedenen Potenziale und ihre verschiedenen Handlungsmöglichkeiten auch tatsächlich voll einbringen und Entscheidungen treffen können, sie nicht nur auf Bildern abgebildet sind, sondern auch wirklich Einfluss nehmen können.

Ulla Scharfenberg:
Sprache und Diversity gehört unabdingbar zusammen – welche Funktion hat die Implementierung von Regelungen innerhalb von Organisationen, Medienhäusern oder privat-wirtschaftlichen Unternehmen?

Jenny Wilken:
Sprache ist total wirkmächtig. Sprache und Denken beeinflussen sich, das ist z.B. in der Frame-Linguistik ganz klar bewiesen. Regeln wären ein doppelseitiges Ding: Schön, dass es solche Leitsätze gibt, aber leben wir das tatsächlich? Sprache hat eben ganz konkrete Auswirkungen auf das Handeln.

Gabi Rosenstreich:
Wenn ich Leute nicht verbal anspreche, dann fühlen sie sich auch nicht angesprochen. Dadurch entsteht eine Zugangsbarriere. In Bezug auf Geschlecht z.B. fühlen sich nichtbinäre Leute nicht angesprochen und haben wenig Zugehörigkeitsgefühl, wenn die Organisation ihnen signalisiert, dass sie nicht existent sind. Dinge wie ein Coming Out werden dadurch noch schwieriger gemacht, Hemmnisse und auch Ängste entstehen, weil auch Sichtbarkeit fehlt. Auch wenn die Organisation z.B. unreflektiert rassistische Ausdrücke benutzt, entscheiden sich People of Color eher für Organisationen mit einem reflektierten Sprachgebrauch, sofern sie existieren.

Ulla Scharfenberg:
Wenn wir über diskriminierungssensible Sprache reden, hört man oft, dass es ja „wichtigere Dinge zu besprechen gäbe". Kennt ihr das bzw. was würdet ihr da erwidern?

Thembi Wolf:
Im Journalismus ist es oft so, dass Sprache allem anderen vorausgeht. Diskussionen über Sprachregelungen in Redaktionen können total fruchtbar sein, denn man geht mit anderen ins Gespräch. Alle ziehen dann irgendwie an einem Strang. Ich empfinde Diskussionen darüber wirklich positiv.

Gabi Rosenstreich:
Sprache ist an sich wichtig. Wenn man aber nur den Sprachgebrauch ändert und sonst nichts, ist das ein Lippenbekenntnis, was nach hinten losgeht. Da steckt dann eben nichts dahinter. Gleichzeitig kann ich die besten Maßnahmen der Welt haben, aber wenn ich in einer Sprache darüber spreche, die diesen widerspricht, dann funktionieren die auch nicht. Die Intention und die Sprache sind eben miteinander verzahnt.

Thembi Wolf:
Aber wie ist das denn bei großen Playern wie z.B. der DPA? Wenn die sich jetzt auf das Gendersternchen geeinigt haben, dann schlägt das ja Wellen. Das funktioniert dann ja irgendwie.

Gabi Rosenstreich:
Aber wenn man das Thema jetzt auf andere Organisationen bezieht, wie z.B. Hochschulen, dann steht das ja in einem ganz anderen Kontext. Wenn ich versuche, diskriminierungssensible Sprache auf der Website einer Hochschule zu etablieren, aber z.B. keine Möglichkeit habe, dass Studierende nicht ihren eigentlichen Namen, sondern nur ihren Amtsnamen benutzen können, dann bin ich nicht wirklich glaubwürdig.

Jenny Wilken:
Oft höre ich von Institutionen: „Wenn wir das einführen, dann findet man uns bei Google nicht mehr". Das ist totaler Quatsch, denn Google ist ein Algorithmus der lernfähig ist. Es kommt aber immer auf die Haltung an. Es gibt auch sexistische Menschen, die das Gendersternchen benutzen – und das ist ja dann total unglaubwürdig, wenn man das z.B. nur benutzt, um sich insgeheim darüber lustig zu machen.

Gabi Rosenstreich:
Ich möchte aber auch noch einmal hervorheben, dass es total wichtig ist, dass die Organisationen überhaupt ihre öffentlichen Auftritte und die Kommunikation kritisch hinterfragen. Das darf allerdings nicht in Isolation stattfinden, sondern auf mehreren Ebenen mit mehreren Gesprächspartner*innen.

Ulla Scharfenberg:
Die Haltung dahinter ist für die Glaubwürdigkeit wichtig. Wie können wir die Haltung in der Praxis durch diskriminierungssensible Sprache verändern?

Jenny Wilken:
Man kann da vielleicht beim Betriebsrat anfangen, um diese Themen anzusprechen. Es gibt in Deutschland rechtlich gesehen vier Personenstände. Da kann man sich dann fragen: Sind diese sprachlich in unserem Unternehmen abgebildet? Wie ist das in Formularen? Wie sieht es mit unserer Ansprache an die Menschen aus? Können sich Personen gefahrlos outen?

Ulla Scharfenberg:
Wäre das denn erst einmal eine Art Bestandsaufnahme im Unternehmen á la: Wie sieht es aktuell bei uns aus?

Thembi Wolf:
Ja. Aber da sollte die Geschäftsführung auf jeden Fall an Bord sein. Denn wenn es von oben kommt, kommt es auch bei den Leuten an und zeigt Wirkung. Die Sichtbarkeit wird dadurch ja auch gestärkt.

Gabi Rosenstreich:
Ich würde sagen, dass es auch von oben kommen muss, aber nicht nur. Wenn Organisationen sich verändern wollen, muss das aus beiden Richtungen kommen, auch von oben. Die Haltung muss klar sein, die Leitung muss dahinterstehen. Wo die Initiative herkommt, kann wiederum sehr unterschiedlich sein. An unserer Hochschule hat eben die Leitung ganz klar gesagt, dass sie bestimmte Sachen erreichen wollen und ein Element war, an der Sprache anzusetzen. Allerdings gab es dazu Diskussionen, Forderungen und Impulse von anderen Bereichen. Aber klar, wenn die Leitung nicht dahintersteht, dann ist es eben kaum umsetzbar.

Jenny Wilken:
Da ist aber auch oft das Problem, wenn die Leitung wechselt und die nachfolgende Person dann nicht mehr dahintersteht. Dann fängt man von neu an. Da ist es auch wichtig bei der Einstellung von Führungspositionen darauf zu achten, wo man als Organisation hinwill.

Ulla Scharfenberg:
Es braucht also Verbindlichkeit bei Sprache. Gibt es noch andere Hürden?

Gabi Rosenstreich:
Als Hochschule sind wir eine demokratische Organisation. Es gibt also Strukturen, Gremien die gewählt werden und damit auch immer wieder neue Personen, die andere Entscheidungen treffen würden. Eine Verbindlichkeit ist dabei dann schwieriger zu kippen. Aber nur die offene Kommunikation hat dabei geholfen, denn wenn man das Leuten aufzwingt, kommt man auch nicht weit. Da würden dann viele auch mit der ‚Freiheit der Wissenschaft' dagegen argumentieren. Wir können nur den Input geben und die offizielle Sprache an der Hochschule festlegen. Das wird von uns in allen Formularen etc. umgesetzt. Eine Hürde ist z.B., dass einzelne Mitarbeitende womöglich überfordert sind. Dafür mussten wir Ressourcen bereitstellen, die es einfacher machen. Eine weitere Hürde ist die Kritik von außerhalb der Hochschule. Außerdem brauchen die Leute Zeit, sich anzupassen und dazuzulernen.

Jenny Wilken:
Wenn ich jetzt an Unternehmen denke, die Produkte verkaufen, dann sind die Hürden eben deren Märkte. Wenn diese jetzt auf dem Weltmarkt verkaufen, sind uns manchmal die Hände gebunden, denn da können wir oftmals nicht so progressiv agieren, wie wir gerne wollen. Und dann passen sie die Sprache eben nicht an, aus Angst, nicht mehr verkaufen zu können. Aber da sage ich auch ganz klar: Habt eine klare Haltung!

Ulla Scharfenberg:
Wie kann ich denn konkret Menschen unterstützen, diese Leitfäden für diskriminierungssensible Sprache umzusetzen?

Gabi Rosenstreich:
Wir als Hochschule haben z.B. eine Website, wo viele Informationen zu finden sind. Dort gibt es einen Bereich mit Bedenken oder Fragen, die wir aufgegriffen und erklärt haben. Es ist eben wichtig, dass Leute konkrete Beispiele bekommen, wie diskriminierungssensible Sprache aussehen kann und dass die Regelung möglichst klar ist. Bei Vorlagen für Rundschreiben wird z.B. als Anrede nur ‚Guten Tag' benutzt. Wir hätten total gerne auch Workshops gemacht, aber dafür haben wir aktuell keine Ressourcen. Es gibt also immer noch Luft nach oben. Viele Arbeitsbereiche machen das aber selber, setzen sich zusammen und besprechen die Umsetzung der Regelung.

Jenny Wilken:
Ich habe letztens Jahr ein Projekt zum Thema Sprache namens ‚Transsensible Hochschule' begleitet und da haben wir festgestellt, dass man z.B. viele universitätsinterne Dokumente gar nicht ändern kann, weil sie von irgendwelchen Ministerien kommen.

Ulla Scharfenberg an Thembi Wolf:
Ihr (Neue Deutsche Medienmacher*innen) macht ja mittlerweile auch Beratungen. Macht ihr das auch mit den Mitarbeitenden oder nur mit den Führungspositionen?

Thembi Wolf:
Beides. Und das Interessante daran ist, dass man schauen muss, was schneller ist, in etwa der eigene Wille, etwas zu verändern, oder der Kapitalismus? Wollen wir neue Zielgruppen erschließen und müssen dadurch unsere Sprache verändern? Der Impuls der Zeit ist da sehr wichtig.

Ulla Scharfenberg:
Hast du aus der Praxis einen guten Tipp, Mitarbeitende mit ins Boot zu bekommen?

Thembi Wolf:
Es ist einfacher, wenn die Führungspositionen wirklich dahinterstehen. Viele Mitarbeitende sind anfangs meist überfordert. Aber die Regelungen helfen da schon. Dabei müssen sich die Mitarbeitenden nicht groß damit auseinandersetzen, sondern wissen schon vorab, wie man inklusiver miteinander sprechen kann.

Jenny Wilken:
Hilfreich ist auch, konkrete Beispiele zu nennen. Da kann man zeigen, was man gut machen kann und was vielleicht nicht.

Ulla Scharfenberg:
Das Thema ist ja unfassbar aktuell. Was glaubt ihr, wird sich bis 2030 verändert haben?

Thembi Wolf:
Also ich hoffe, dass es dann schon um andere Themen geht. Ich hoffe auch, dass es sich möglichst weiter diversifiziert und dass es viele weitere Personen gibt, die über wichtige gesellschaftliche Themen mitreden und diskutieren wollen.

Gabi Rosenstreich:
Ich hoffe, dass wir über komplexere Themen reden können, denn eigentlich ist Gendern nicht so schwierig. Die Welt ist kompliziert und wir sollten uns dem stellen.

Jenny Wilken:
Ich hoffe, dass diskriminierungssensible Sprache einen ganz selbstverständlichen Stellenwert in unserer Gesellschaft hat und dass ein respektvoller Umgang miteinander stattfinden, der sich auch in Gesetzen widerspiegelt.

DER ANFANG IST GEMACHT

ANWENDUNG GENDERSENSIBLER SPRACHE IN DER UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION BEI DER STROMNETZ BERLIN GMBH

Mitarbeitende der Stromnetz Berlin GmbH bei der Flaggenhissung im Juli 2022 zusammen mit dem LSVD Berlin-Brandenburg

Diversity-Themen sind schnell diskutiert. Den Umgang damit sichtbar zu machen, ist ein längerer Weg. Die Stromnetz Berlin GmbH geht davon aus, dass dies schrittweise und in Zusammenarbeit verschiedener Rollen gut gelingen kann.

Um Vielfaltsgedanken ins Unternehmen zu tragen, sich dafür einzusetzen und erforderliche Anpassungen im Miteinander zu implementieren, wurde im Jahr 2017 das Diversity Council vom Personalbereich unseres Unternehmens einberufen. Dieses Gremium setzt sich aus Mitarbeitenden aller Ebenen und Fachbereiche zusammen und variiert jährlich in der Zusammensetzung. Mit der professionellen Begleitung durch eine externe Expertin fungiert es als Ideengeber*in, Produktentwickler*in, Kompetenzschmiede und als Stimmungsbild.

Am Jahresanfang werden Themen gesammelt, per Voting favorisiert und in Sub-Teams unterjährig bearbeitet. So fand die Idee für einen Leitfaden zur gendersensiblen Sprache den Einzug ins Unternehmen und wurde 2018 auf den Weg gebracht. In einem Sub-Team wurden verschiedene Aspekte betrachtet: Was prägt unsere Sprache, welche alternativen Bezeichnungen und Varianten genderneutraler Zeichen gibt es und welche davon wollen wir empfehlen? Nach einigen Wochen entstand aus diesen Überlegungen eine „Handreichung zur gendersensiblen Sprache und Bildgestaltung“ mit dieser Gliederung:

Die Sprache ist die Kleidung der Gedanken 3
Zusammengezogene Schreibweisen 4
Gendersensible Wortformen 5
Fazit 6
Inhalte gestalten 7
Technik vermitteln 8
Bilder sagen mehr als tausend Worte 9
Stereotype und Klischees vermeiden 9
Bildmotive ohne Menschen 10

Anhang
Checkliste 11
Wörterliste 12

Enthalten sind dementsprechend nicht nur sprachliche Aspekte, sondern auch die Bildsprache wurde mit einbezogen.

Anja Lehmann
Stromnetz Berlin
anja.lehmann@stromnetz-berlin.de

Einleitend wird explizit darauf hingewiesen, was Sprache erreichen kann – im negativen wie positiven Sinn und, dass sprachliche Äußerungen immer in der Basis mit einer Entscheidung verbunden sind: „Welche Personen benenne ich, welche nicht?"

Wir sind ein eher technisch orientiertes Unternehmen und sorgen täglich dafür, dass die Menschen in Berlin diskriminierungsfrei – also unabhängig vom Energielieferanten – mit Strom versorgt werden. Aufgrund dieser Rahmenbedingung wird im Leitfaden erweiternd auch hierauf aufmerksam gemacht. Somit sollten für möglichst alle gleich verständliche Begrifflichkeiten genutzt werden. In der Bildsprache wird nahegelegt, dass diese vielfältig in Alter, Geschlecht oder Rolle angelegt ist und keine Stereotype und Klischees bedient. Für einen schnellen Überblick enthält der Leitfaden Listen mit Hinweisen und Anregungen zur Umsetzung sowie alternativen Formulierungen (z. B. medizinisches Personal statt Ärzte oder Eltern statt Väter und Mütter).

Auf dieser Basis hat sich im nächsten Schritt das Team der Unternehmenskommunikation für den Genderstern für eigene Publikationen entschieden. Angewendet wird dies seither durchgängig in den internen Kanälen und extern in den sozialen Medien und Stellenausschreibungen. Ausgenommen davon sind Pressemitteilungen, da die Medien einen Pressetext zumeist wortgenau übernehmen und wir durch eine Begriffsvariante somit keine Vorgabe machen können. Daher verwenden wir in den Pressetexten zumindest binäre Bezeichnungen. Auf der Website nutzen wir neutrale Formulierungen oder vermehrt den Genderstern.

Die Umsetzung im Arbeitsalltag in den Fachbereichen ist individuell und soll ohne Zwang erfolgen. In täglichen Gesprächen sind oft bewusst gewählte Formulierungen hörbar. So werden ausdrücklich eine kurze Sprechpause oder neutrale Begriffe verwendet. Hauptsächlich wird für die wörtliche Umsetzung eher der binäre Sprachgebrauch genutzt. Es kommt aber immer wieder vor, dass diese sprachliche Gestaltung nicht beachtet oder nicht darüber nachgedacht wird. Eine positive Auswirkung zeigte sich, als ein Kollege aus dem Technikbereich darauf aufmerksam machte, dass ein Piktogramm auf unserer Website nicht diskriminierungsfrei dargestellt ist. Das haben wir gern sofort angepasst.

Als Fazit können wir sagen: Mit dem Leitfaden und der Anwendung in unserer offiziellen internen und externen Kommunikation ist ein Anfang gemacht. Immer mehr Mitarbeitende folgen diesem Beispiel – insbesondere beim geschriebenen Wort scheint dies einfacher zu sein. Jedoch können nicht alle Beschäftigten in einem größeren Unternehmen mit vielen Aufgabenbereichen erreicht werden. Im Ausblick ist es sicherlich eine Überlegung wert, in einer Überarbeitung des Leitfadens weitere Diversity-Dimensionen wie das Alter zu thematisieren. Ein anderer Punkt ist die weitere Anpassung von Formulierungen in Stellenausschreibungen für eine noch bessere Beachtung verschiedener sprachlicher Präferenzen. So sorgen wir mit steten kleinen Schritten dafür, Vielfalt sichtbar zu leben und zu fühlen. Dazu passt auch, dass die Mitarbeitenden ein eigenes Diversity-Netzwerk gegründet haben (wie es beim bisherigen Mutterkonzern existierte). Die Verbindung mit dem bestehenden Diversity Council, das aus dem Personalbereich heraus koordiniert wird, bietet dabei eine zusätzliche Möglichkeit zur Inspiration - für mehr sichtbare gemeinsame Erfolge.

HASS IST KEINE MEINUNG

BÜNDNISKAMPAGNE ZU DIGITALER GEWALT UND HATE SPEECH

Die zwei Kampagnenmotive, welche ab Januar 2023 im Berliner Stadtbild zu sehen sein werden

„Das wird man ja wohl sagen dürfen?" - ob in einem Instagram-Post, einem Facebook-Kommentar oder als private Nachricht in einem Messenger-Dienst: überall sind Aussagen wie diese im Netz zu finden. Oft tarnen diese einen Sachverhalt, der nichts mit Meinungsfreiheit zu tun hat. Hinter ihnen verbergen sich in vielen Fällen Beleidigungen, Verleumdungen oder Bedrohungen, also Formen digitaler Gewalt, welche den Bestand einer Straftat erfüllen können. Wie die in diesem Bündnisreport behandelte Podiumsdiskussion zum Thema „Diskriminierungssensible Sprache" bereits deutlich machte, schafft Sprache Wirklichkeit – digitale Gewalt schmerzt wie ein realer Faustschlag.

Hate Speech (Hassrede) als spezifische Form digitaler Gewalt umfasst menschenverachtende Aussagen, die einzelne Personen oder Personengruppen sprachlich angreift und damit abwertet. Es handelt sich hierbei dennoch nicht um einen juristischen Begriff, sondern um einen subsumierenden Term für Meinungsäußerungen, welche Straftatbestände erfüllen können. Die im Zusammenhang mit Hate Speech stehenden wichtigsten Straftatbestände umfassen Volksverhetzung, Nötigung, Bedrohung, die öffentliche Aufforderung zu Straftaten sowie Beleidigungen, üble Nachrede und Verleumdungen. In Deutschland dient das im Oktober 2017 in Kraft getretene Netzwerkdurchsetzungsgesetz der Rechtsdurchsetzung im digitalen Raum im Falle von Hate Speech.

Als digitale Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit richtet sich Hate Speech gegen marginalisierte Gruppen und somit auch gegen queere Personen und deren Communities. Wie deutlich wurde, findet dies aber nicht in einem straffreien Raum statt. Hate Speech tut weh und kann eine Straftat sein – speziell für letzteres soll mit der Bündniskampagne sensibilisiert werden.

Jörn Kriebel (Geschäftsführer der HELDISCH GmbH) bei der Vorstellung der Bündniskampagne anlässlich der Verleihung des Respektpreises am 30. November 2022

In der zwölften berlinweiten Kampagne des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE wird sich im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktthemas „Diskriminierungssensible Sprache" den Themen der digitalen Gewalt und Hate Speech gewidmet. In Kooperation mit den Bündnismitgliedern HELDISCH GmbH und Wall GmbH und der Beratungsstelle HateAid beleuchtet das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE die Frage, ob „man das noch sagen darf" und findet eine Antwort: Hate Speech muss man sich nicht gefallen lassen! Das Melden und Anzeigen ist zentral im Kampf gegen Hate Speech.

Betroffene von digitaler Gewalt können sich bei HateAid kostenlos beraten lassen. Über eine eigens entwickelte App, MeldeHelden, kann jede Form von digitaler Gewalt, ob Beleidigungen, Verleumdungen, oder Hasskommentare, gemeldet werden. Auch über das HateAid-Meldeformular können sich Menschen niedrigschwellig und unkompliziert mit ihren Fragen an die Organisation wenden.

Die Kampagnenplakate leiten mit einem QR-Code zu einer kampagneneigenen Landing-Page (stopp-hate-speech.de), auf welcher auf verschiedenste Beratungs- und Anti-Gewaltprojekte verwiesen wird, die bei digitalen Gewalterfahrungen beratend unterstützen und Wege aus und rechtliche Möglichkeiten gegen Gewalt im digitalen Raum aufzeigen. Die Message ist simpel: Hass ist keine Meinung und Hate Speech kann einen Straftatbestand erfüllen. Im Kampf gegen diese Ungerechtigkeiten sind Betroffene digitaler Gewalt jedoch nicht allein, sondern werden von einer Vielzahl an Beratungs- und Hilfeangeboten unterstützt.

Die Kampagne wird ab Januar 2023 im Berliner Stadtbild zu sehen sein. Die Wall GmbH stellt zur Verbreitung der Kampagne über 3.000 Werbeflächen, analog wie digital, im gesamten Berliner Stadtgebiet zur Verfügung, darunter die aufmerksamkeitsstarke Digital Poster Gallery im U-Bahnhof Friedrichstraße.

Bündnis gegen
Homophobie
Q*ube
RESPEKTPREIS 2022

RESPEKTPREIS 2022

Seit 2010 verleiht das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE jährlich den Respektpreis und würdigt damit das herausragende Engagement für die Akzeptanz von LSBTI* durch eine Person, Einrichtung oder Initiative aus der Mitte der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft beziehungsweise mit direkter Wirkungskraft in gesamtgesellschaftliche Strukturen.

Im Jahr 2022 wurde der Respektpreis nun schon zum zwölften Mal vergeben – und noch immer gibt es mehr als genug Initiativen, Organisationen und Einzelpersonen, die sich durch ausgezeichnetes Engagement für die Akzeptanz von queeren Lebensweisen und gegen Queerfeindlichkeit in der Gesellschaft einsetzen. Auf den folgenden Seiten möchten wir die Verleihung Revue passieren lassen, die Nominierten vorstellen und die diesjährigen Gewinner*innen erneut zelebrieren.

Preisträger*innen 2010-2021:

- Hedwig-Dohm-Oberschule
- PiK – Pflegekinder im Kiez gGmbH
- Seyran Ateş
- Halil Ibrahim Dincdag
- Nasser El-Ahmad
- Gerd Liesegang
- Tagesspiegel-Kolumne „Heteros fragen, Homos antworten“
- Pädagogische Handreichung „Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben“
- Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e. V.
- SchwuZ e. V.
- AWO Kreisverband Berlin Spree-Wuhle e. V.

RESPEKTPREIS 2022

Die Verleihung des Respektpreises 2022, die erste Verleihung in Präsenz seit Beginn der Pandemie, fand am 30. November in der Eventlocation 260 Grad am Mercedes-Platz statt. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch ein Grußwort der Regierenden Bürgermeisterin von Berlin und Schirmherrin des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, Franziska Giffey. Nach der Übergabe der Mitgliedschaftsurkunden an die Neumitglieder des BÜNDNIS durch die Regierende Bürgermeisterin, wandte sich die Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, Dr. Lena Kreck, mit ihrer Rede zum diesjährigen Schwerpunktthema „Diskriminierungssensible Sprache" an die Bündnismitglieder. Im Anschluss stellte der Kriminaldirektor Winfrid Wenzel die Kriminalstatistik queerfeindlicher Übergriffe der ersten drei Quartale des Jahres 2022 vor. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie auf den Seiten 6-7 dieses Reports.

Franziska Giffey (Regierende Bürgermeisterin von Berlin und Schirmherrin des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE) eröffnet die Respektpreisverleihung 2022

Die Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung Dr. Lena Kreck adressiert die anwesenden Bündnismitglieder

Im nächsten Programmpunkt widmete sich Jörn Kriebel, Geschäftsführer der HELDISCH GmbH, der Vorstellung der diesjährigen Plakatkampagne des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Zum 11. Mal konnte durch die vertraute Zusammenarbeit mit HELDISCH GmbH und Wall GmbH eine berlinweite Plakatkampagne konzipiert werden, welche in diesem Jahr das Thema digitale Gewalt und Hate Speech aufgreift. Mehr Informationen zur Kampagne finden Sie auf den Seiten 26-27.

Zum zwölften Mal wurden 2022 alle Bündnismitglieder aufgerufen, vor den Deliberations- und Wahlrunden geeignete Kandidat*innen für den Respektpreis vorzuschlagen. Aus insgesamt 17 vorgeschlagenen Personen, Organisationen und Initiativen wähl-

te die Respektpreis-Jury im Anschluss die finalen Nominierungen. Die Jury bestand dieses Jahr aus Jenan Mouhamed Ali (Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH), Thomas Große (Charité – Universitätsmedizin Berlin), Hendrik Kosche (Jüdische Gemeinde zu Berlin), Lydia Malmedie (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), Bernd Wegner (BVG) und Dirk Radke (FairAway Travel GmbH). Die Jury einigte sich auf die folgenden vier Nominierungen:

Q*ube – queeres Jugendzentrum Berlin

Hinter dem Q*ube, dem ersten queeren Jugendzentrum Neuköllns, steht eine Menge engagierter Menschen. Das sind zum einen die drei Gründungsmitglieder Samira, Kathi und Lena, weiter ein*e Praktikant*in, ein Peerhelper, zwei Honorarkräfte, und ca. 30 Stammbesucher*innen. Gemeinsam verbringen sie ihre Nachmittage mit sportlichen, erlebnispädagogischen oder musikalischen Aktivitäten und schaffen einen Safer Space, in dem sich nicht nur alle wohl fühlen können, sondern der auch aktiv durch die Jugendlichen mitgestaltet wird. Im Q*ube wird somit eine Gemeinschaft geformt, die neben der Freizeitgestaltung auch Beratung, Workshops und zahlreiche Events für junge Queers anbietet.

KurdischeKween

Die muslimisch sozialisierte kurdische Drag Queen KurdischeKween engagiert sich seit mehreren Jahren für die Sichtbarkeit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Islam und die Kommunikation dieser Diversität an die Mehrheitsgesellschaft. Über ihre Kanäle auf sozialen Medien erreicht sie zehntausende bis hunderttausende Menschen gerade jungen Alters, die in ihrer eigenen Identitätsfindung gestärkt werden, und zeigt ihnen: es gibt nicht den einen queerfeindlichen Islam, sondern eine große Bandbreite, die auch queeren Muslim*innen eine Heimat bieten kann. „Mein Ziel war es, in Drag etwas Politisches zu machen. […] Ich fand es wichtig, Menschen zu helfen, die in meiner Situation waren, weil ich selber als junge queere Person keine im Internet gefunden habe", so KurdischeKween. Auf TikTok erreicht die Drag Queen mittlerweile über 100.000 Follower*innen.

Die Fotoausstellung „Queerness in Photography" im C/O Berlin

Die drei Ausstellungen der Reihe „Queerness in Photography" zeigen die Identitätsdarstellung als Akt der Identitätslegitimation und Selbstermächtigung. Sie beantworten die Frage, wie queere Identität, Geschlecht und Sexualität auf Fotografien historisch dargestellt wurde und kontemporär dargestellt wird. Von Bildmaterial aus dem 19. Jahrhundert, über Dokumentarfilme mit intimen Interviews über resiliente divergente (Trans-)Identität zu einer Auswahl unterrepräsentierter und marginalisierter queerer Existenz – „Queerness in Photography" präsentiert eine äußerst beeindruckende und bald magische mediale Sammlung, die die Besucher*innen in eine Welt einlädt, die sich trotz Leidensdruck und Unterdrückung behauptet hat. Seit der Eröffnung der Ausstellung am 17. September 2022 haben über 19.000 Besucher*innen „Queerness in Photography" besucht. Zudem ermöglicht das C/O Berlin über das Education Programm Freitickets zur Ausstellung für benachteiligte Heranwachsende und verzeichnet einen regen Andrang von Schulklassen, welche zudem das begleitende Workshop-Angebot der Fotoausstellung wahrnehmen.

Nodoption – Elternschaft anerkennen

Regenbogenfamilien werden im Abstammungsrecht noch immer diskriminiert. Wird ein Kind in eine Partnerschaft geboren, die nicht aus einem cis Mann und einer cis Frau besteht, wird die Person, die das Kind

Die Nominierten des Respektpreises 2022 (v.l.n.r.): Jakob Celebi als KurdischeKween, Kathi Schilling und Samira Bekkadour-Hotz vom Q*ube, Magnus Pölcher, Ksenia Disterhof und Stephan Erfurt vom C/O Berlin. Nicht anwesend: Vertreter*innen der Initiative Nodoption

nicht geboren hat, nicht automatisch als Elternteil eingetragen und hat. Nodoption - Elternschaft anerkennen ist eine deutschlandweite Initiative von queeren Paaren, die im Rahmen einer strategischen Prozessführung gemeinsam mit der Rechtsanwältin Lucy Chebout vor Gericht ziehen, um gegen diese Diskriminierung von Regenbogenfamilien im Abstammungsrecht vorzugehen. Ziel ist die gerichtliche Feststellung, dass die rechtliche Eltern-Kind-Beziehung auch zum zweiten Elternteil schon ab der Geburt des Kindes besteht. Unter dem Dach der Initiative Nodoption - Elternschaft anerkennen wurden in Berlin, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Sachsen und Brandenburg mehr als ein Dutzend Anträge auf Anerkennung der Elternschaft bei Gerichten eingereicht

Die endgültige Abstimmung lag sodann wieder in der Hand aller Bündnismitglieder. Das BÜNDNIS stimmte für das queere Jugendzentrum Q*ube. Die Senatorin für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, Dr. Lena Kreck, überreichte die Auszeichnung an Samira Bekkadour-Hotz und Kathi Schilling, welche das Q*ube vertraten. Durch das Programm führte der Landesgeschäftsführer des LSVD Berlin-Brandenburg, Alexander Scheld.

Die Gewinner*innen des Respektpreises 2022 mit dem Landesgeschäftsführer des LSVD Berlin-Brandenburg. (v.l.n.r.) Tabea Witt (outreach gGmbH), Kathi Schilling, Samira Bekkadour-Hotz (Q*ube) und Alexander Scheld (LSVD Berlin-Brandenburg)

TERMINE & AUSBLICK 2023

Für das Jahr 2023 erarbeitet das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ein Schwerpunktthema im Rahmen des von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung vorgegebenen Rahmenthemas „Bisexualität".

Weitere Highlights 2023 (unter Vorbehalt)

- STICKS & STONES – LGBTIQ+ Job & Career Fair (Datum wird noch bekanntgegeben); www.sticks-and-stones.com
- Lesbisch-Schwules Stadtfest (15./16. Juli); www.stadtfest.berlin.de
- Dyke* March (21. Juli); www.dykemarchberlin.com
- 44. Berlin Pride des Berliner CSD e. V. (22. Juli); www.csd-berlin.de
- LesBiSchwules Parkfest (12. August); www.parkfest-friedrichshain.de
- FOLSOM EUROPE (9. September); www.folsomeurope.berlin

BILDNACHWEIS

Andrzej Koston ..... S. 11, 29, 30, 32, 34
HELDISCH GmbH ..... S. 28
Lena Giovanazzi ..... S. 5
LSVD Berlin-Brandenburg e. V. ..... S. 9, 10
Polizei Berlin ..... S. 6, 7
Stromnetz Berlin ..... S. 26, 27