2019

BündnisREPORT
gegen Homophobie

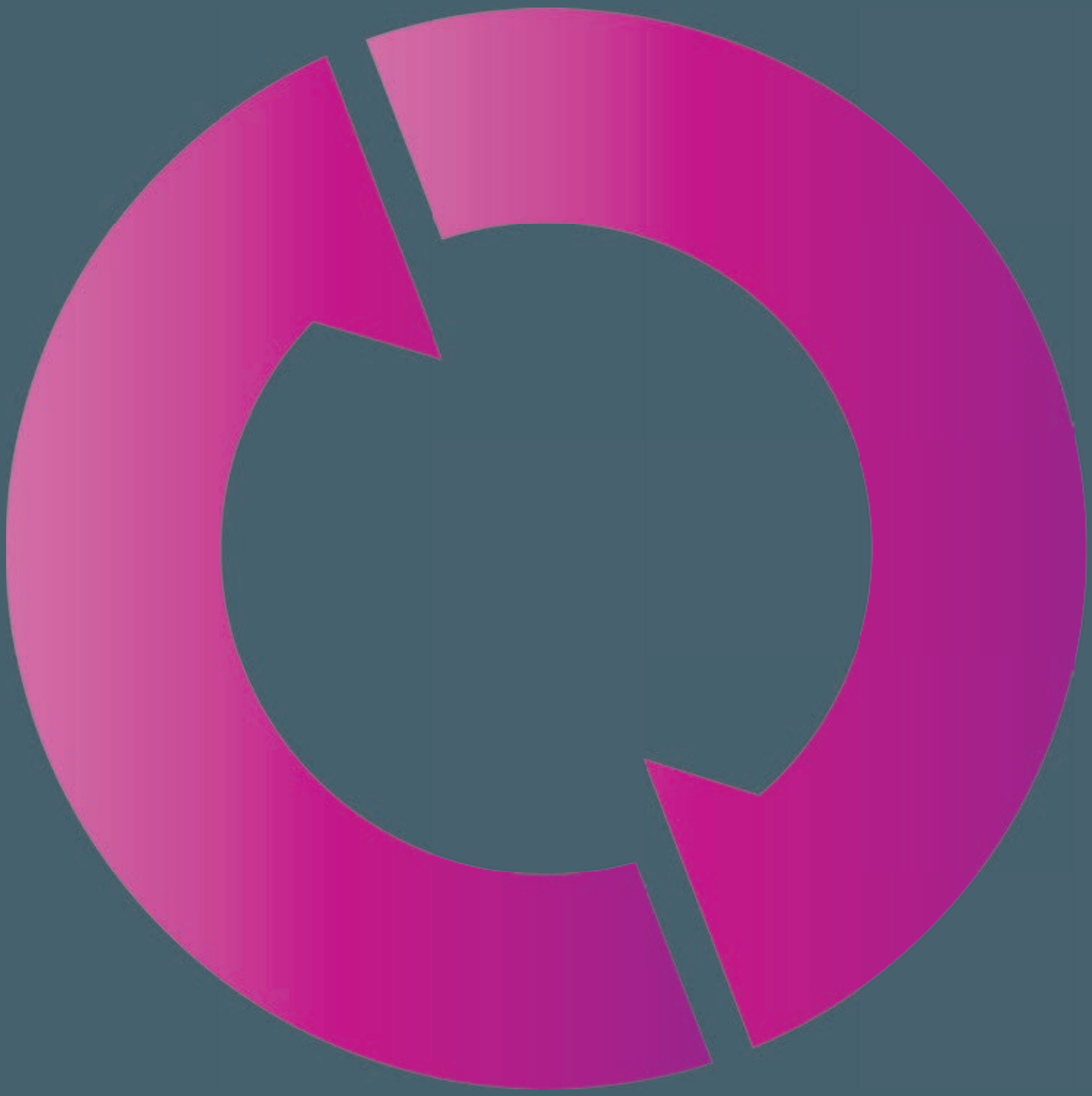
Schwerpunktthema: Trans*

Schulaufklärung als Grundlage für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt

Best Practice im BÜNDNIS

Respektpreis für den Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg e. V.

LSVD
Bündnis gegen Homophobie
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
be Berlin
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
Fachbereich LSBTI
IGSV



Coverfotografie: PepperArts – Andreas Hellmann Fotografie
Konzept: HELDISCH GmbH

Willkommen

Liebe Bündnismitglieder, liebe Interessierte,

der Kampf gegen Homophobie ist kein Gegeneinander, sondern ein respektvolles Miteinander. Mehr als 125 Mitglieder hat das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeisters Michael Müller. Es versteht sich als ein wachsendes Netzwerk unterschiedlicher Organisationen und Unternehmen aus u. a. Kultur, Sport, Wirtschaft und Wissenschaft. Alle tragen dazu bei, Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) zu fördern. Dort, wo andere nur Lippenbekenntnisse hervorbringen, hat das BÜNDNIS längst die Ärmel hochgekrempelt. Die Mitglieder engagieren sich dabei nach ihren eigenen Möglichkeiten. Beispielsweise stellt ein Bündnismitglied seine Räumlichkeiten 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!

Mit diesem Bündnisreport werfen wir einen Rückblick auf die Aktivitäten im Jahr 2019. Dazu zählte neben dem Erfahrungsaustausch und der Respektpreisverleihung vor allem die Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Sensibilisierungskampagne „Proud to be Trans* – Proud to be Myself!“. Auf ein ebenso erfolgreiches und aktives Jahr 2020!

Impressum

Lesben- und Schwulenverband
in Deutschland (LSVD)
Landesverband Berlin-Brandenburg e. V.
Postfach 30 16 78, 10748 Berlin
Telefon: +49(0) 30 22 50 22 15
Fax: +49(0) 30 22 50 22 21
stopp-homophobie@lsvd.de
www.stopp-homophobie.de

Autor: Christopher Schreiber
Redaktion: Christopher Schreiber,
Jörg Steinert, Johannes Blankenstein
Grafische Umsetzung: Benjamin Kindervatter
Nachweis der verwendeten Bilder auf Seite 58

Juni 2020

Um aktiv gegen Homophobie einzutreten, setzt der LSVD Berlin-Brandenburg e. V. im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung das von ihm initiierte BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) um.

Inhalt

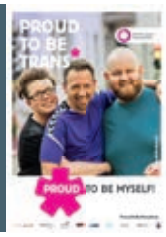
Willkommen/Impressum 3

Kurz und bündig 6

Grußwort von Senator Dr. Dirk Behrendt 10

Rede von Polizeipräsidentin Dr. Barbara Slowik 11

Rede von Generalstaatsanwältin Margarete Koppers 14



SCHWERPUNKTTHEMA 2019
TRANS* 18

Trans* in der Arbeitswelt – Eine Bestandsaufnahme 20

Transitionsrichtlinien für Handlungssicherheit und Transparenz 23

Trans- und interinklusiver Vereinssport 25

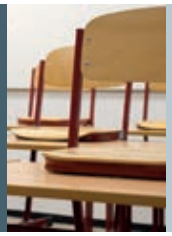
VORSTELLUNG DES BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 27

10 Gründe für Ihre Mitgliedschaft 28

Statements der Neumitglieder 29

Die 125 Bündnismitglieder 30

Aufruf und Mitgliedschaftsurkunde des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 32



SCHULAUFKLÄRUNG ALS GRUNDLAGE FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSFREIE ARBEITSWELT 34

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an Berliner Schulen 36

BEST PRACTICE IM BÜNDNIS 40

Berliner Verkehrsbetriebe 42

Berliner Fußball-Verband 44

BÜNDNISAKTIVITÄTEN 2019 46

10 Jahre BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 48

RESPEKTPREIS 2019 52

Jury und Nominierte 54

Laudation von Johannes Blankenstein auf den TBB e. V. 56

Termine und Ausblick 2020 58

Kurz und bündig

Gründung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE am 23.09.2009

10 Jahre BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Am 23. September 2009 gründeten im Roten Rathaus 22 Organisationen und Unternehmen das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE unter der Schirmherrschaft des damaligen Regierenden Bürgermeisters von Berlin Klaus Wowereit. Seitdem ist das Bündnis auf mittlerweile 125 Mitglieder im Jahr 2019 angewachsen – eine Erfolgsgeschichte, die zeigt, dass sich die Breite der Berliner Zivilgesellschaft zu Respekt und Anerkennung für LSBTI* bekennt.

100 Jahre „Anders als die Andern"

Der Spielfilm „Anders als die Andern" von Richard Oswald war der weltweit erste bekannte Film zum Thema Homosexualität. Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums der Filmpremiere fand am 26. Mai 2019 ein Kiezspaziergang mit Kulturwissenschaftler Dr. Dirk Naguschewski zur Gedenkstele des Instituts für Sexualwissenschaft und dem Denkmal für die erste homosexuelle Emanzipationsbewegung statt.

14. Respect Gaymes

Egal ob hetero-, bi-, homosexuell oder trans*, bei den Respect Gaymes ist der Name Programm: Hier treten junge Menschen gemeinsam an für gegenseitigen Respekt – für Hass und Gewalt gibt's die Rote Karte! Die Respect Gaymes im Jahn-Sportpark sind *das* Sport- und Kulturevent unter dem Regenbogen und seit

Sieger*innenehrung bei den 14. Respect Gaymes

Jahren fester Bestandteil im Berliner Pride-Kalender. Mit großer Unterstützung aus dem BÜNDNIS fanden die Respect Gaymes am 15. Juni 2019 schon zum 14. Mal statt.

Regenbogen-Plansch & Start der Pride Weeks

Zum ersten Mal starteten die Pride Weeks dieses Jahr mit einem Regenbogen-Plansch im Kinderbad Monbijou. Zusammen mit Regenbogenfamilien weihten die Berliner Bäder-Betriebe am 30. Juni eine Regenbogenbrücke ein. Ehrenamtliche des Landesverbands Berlin des Arbeiter-Samariter-Bundes boten kostenlose Erste-Hilfe-Kurse an und Stromnetz Berlin stellte eine Hüpfburg zur Verfügung. Am 1. Juli hisste der Regierende Bürgermeister Michael Müller zusammen mit der BVG-Vorstandvorsitzenden Sigrid Nikutta und LSVD-Landesgeschäftsführer Jörg Steinert die Regenbogenflagge. Das Hissen der Regenbogenflagge ist nach Abschluss der Bauarbeiten erstmals seit mehreren

Bezirksbürgermeisterin Angelika Schöttler ehrt die Teams bei den 14. Respect Gaymes

Einweihung der Regenbogenbrücke im Kinderbad Monbijou am 30.06.2019

Jahren wieder am Roten Rathaus möglich. Zwischenzeitlich fand die zentrale Veranstaltung mit Unterstützung der BVG am U-Bahnhof Nollendorfplatz statt. In den Wochen bis zum Berliner CSD wurde an über 100 weiteren Orten in Berlin die Regenbogenflagge gehisst.

50 Jahre Stonewall-Aufstand & CSD Berlin 2019

Vor 50 Jahren kam es in New York zu den Stonewall-Aufständen. An diesen Meilenstein der queeren Emanzipationsbewegung erinnerte auch der Berliner Christopher Street Day am 27. Juli 2019. Unter dem Motto „Stonewall 50 – Jeder Aufstand beginnt mit deiner Stimme" zog die Parade mit einer Million Menschen zum Brandenburger Tor.

Wiederholter Vandalismus an LSBTI*-Gedenkorten

2019 wurden das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen und die Gedenktafeln am Magnus-Hirschfeld-Ufer besonders häufig beschädigt und beschmiert. Im Oktober 2019 startete die Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas deshalb eine Videoüberwachung am Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen. Nach Auskunft der Bundesregierung wurde 2019 deutschlandweit eine deutliche Zunahme der Sachbeschädigungen mit homo- und transfeindlichem Hintergrund registriert.

Zufluchtswohnung eröffnet & MILES-Jubiläum

Seit Oktober können LSBTI*, die Opfer von Zwangsverheiratung oder Gewalt im Namen der Ehre werden, Zuflucht in einer Schutzwohnung suchen. Die Schutzwohnung, deren Standort geheim ist, wird vom AWO Kreisverband Berlin Spree-Wuhle und dem Zentrum für Migranten, Lesben und Schwule (MILES) betrieben. 2019 feierte MILES sein 20-jähriges Bestehen.

Gedenken an Manfred Bruns

Am 22. Oktober 2019 ist Manfred Bruns verstorben. Bruns war Bundesanwalt am Bundesgerichtshof, als er sich Anfang der Achtzigerjahre als schwul outete. Als Vorkämpfer der Emanzipationsbewegung hat er die Rechtsgestaltung und Gesetzgebung für LSBTI* entscheidend geprägt. Ihm verdankt die LSBTI*-Community einen großen Teil ihrer rechtlichen und gesellschaftlichen Anerkennung und Akzeptanz. Als Sprecher des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) hat Manfred Bruns den Verband aufgebaut und entscheidend gestaltet. Später war er juristischer Ratgeber des LSVD und Gründungsstifter der Hirschfeld-Eddy-Stiftung.

QueerZ

Die gute Nachricht: Immer mehr queere Jugendliche finden früh zu ihrer Identität. Die schlechte: Es gibt kaum Angebote für die Queerlinge der Generation Z, um sich auch außerhalb des Internets zu begegnen. Das haben BLSB e. V., das SchwuZ, das Jugendamt Neukölln und Gleich & Gleich e. V. zusammen mit vielen Partnern der Berliner Zivilgesellschaft jetzt geändert. Am 2. November 2019 fand mit der QueerZ zum ersten Mal eine jugendschutzkonforme Party für LSBTI*-Jugendliche im Alter von 14 bis 21 Jahren statt. Dafür öffnete Berlins ältester queerer Club, das SchwuZ, seine Pforten.

Spielberechtigung von trans- und intergeschlechtlichen Menschen verbessert

Am 16. November 2019 beschloss der Arbeits-Verbandstag des Berliner Fußball-Verbandes (BFV), Menschen mit dem Personenstandseintrag divers die Entscheidung zu überlassen, ob die Spielberechtigung für die Frauen- bzw. Juniorinnenteams oder die Herren- bzw. Juniorenteams erteilt werden soll. Auch transgeschlechtliche Personen, die sich noch in der Transition befinden, dürfen zukünftig im Team ihrer Wahl spielen. Der BFV, Gründungsmitglied des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, ist die Dachorganisation aller Fußballvereine in Berlin und der einzige der 21 Landesfußballverbände, der Personen des dritten Geschlechts und Menschen, die sich im Prozess der Geschlechtsanpassung befinden, nicht von Pflichtspielen ausschließt.

Bündnismitglieder punkten im DAX 30 LGBT+ Diversity Index

Am 11. Dezember 2019 veröffentlichte die UHLALA Group erstmals den DAX 30 LGBT+ Diversity Index. Das Ranking zeigt auf, wie sehr sich die 30 DAX-Unternehmen in Deutschland für eine LSBTI*-freundliche Unternehmenskultur einsetzen. 22 DAX-Unternehmen haben sich insgesamt an dem Ranking beteiligt. Davon konnten 17 ihre Angaben zweifelsfrei bestätigen. Unter den Top Ten befinden sich mit SAP und der Deutschen Bank gleich zwei Bündnismitglieder. SAP führt das Ranking mit der Maximalpunktzahl von 100 Punkten sogar an.

Liebe Bündnismitglieder, liebe Lesende

Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

In Redensarten heißt es: Respekt muss man sich erarbeiten oder Respekt muss man sich verschaffen. Ich halte das für grundfalsch. Denn diese Redensarten suggerieren: Wem kein Respekt erbracht wird, der ist selbst daran schuld. Nach dem Motto: Die Person hätte sich ja Respekt erarbeiten oder verschaffen können, dann wäre sie auch nicht respektlos behandelt worden. Was für ein Unsinn. Wenn ich beleidigt werde, dann bin doch nicht ich dafür verantwortlich, sondern die Person, die mich beleidigt. Um es deutlich zu sagen: Niemand muss sich Respekt erarbeiten oder verschaffen. Jeder Mensch hat Respekt verdient. Wenn jemand an sich arbeiten muss, dann sind es diejenigen, die andere Menschen verachten, beleidigen oder gar verletzen. Die Zahlen der diesjährigen Polizeistatistik bestätigen leider: Es gibt noch zu viele Menschen, die Anderen keinen Respekt entgegenbringen. Und die Zahlen zeigen auch: Es gibt zu viele Menschen, die sogar aus Verachtung angreifen – verbal, emotional oder physisch. So werden noch immer LSBTI-Personen Opfer von Übergriffen und Gewalt aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung. Genau aus diesem Grund können wir nicht tatenlos sein. Wir müssen uns aktiv dafür einsetzen, das Bewusstsein und die Sensibilität für unsere vielfältige Gesellschaft zu schärfen und dafür zu sorgen, dass allen Menschen in unserer Gesellschaft mehr Respekt entgegengebracht wird. Dazu brauchen wir Vereine wie zum Beispiel den Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg, der am 2. Dezember 2019 mit dem Respektpreis ausgezeichnet wurde. Der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg ist ein wichtiger Bündnispartner im Kampf gegen den zunehmenden antimuslimischen Rassismus. Dazu brauchen wir aber gerade auch ein BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE mit seinen in der Zwischenzeit über 100 Mitgliedern, das z. B. mit der Bündniskampagne „Proud to be Trans* – Proud to be Myself!“ ein Zeichen für Solidarität gesetzt und einen Beitrag zum Empowerment von Trans*-Personen geleistet hat. Solche Projekte und Kampagnen sind immer ein Signal: Wir, die Mehrheit unserer vielfältigen Gesellschaft, stehen auf der Seite der Diskriminierten. Daher ist das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, auch zehn Jahre nach seiner Gründung, noch genauso relevant wie damals in 2009. Für die unermüdliche Arbeit und das Engagement möchte ich mich beim BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE und all seinen Mitgliedern bedanken.

Bitte kommen Sie zur Polizei

Rede zur Polizeistatistik 2019 anlässlich der Respektpreisverleihung

Dr. Barbara Slowik
Polizeipräsidentin in Berlin

Herzlichen Dank für die Einladung zum Bündnistreffen gegen Homophobie und die damit verbundene Verleihung des jährlichen Respektpreises. Neben der Vorstellung der aktuellen Zahlen aus der Kriminalstatistik im Bereich der Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität möchte ich kurz auf ein in diesem Jahr besonderes Ereignis zu sprechen kommen: Vor gut 50 Jahren kam es in der Christopher Street im Greenwich Village in NYC immer wieder zu gewalttätigen polizeilichen Maßnahmen in Schwulenlokalen. Hier wurden Identitäten öffentlich gemacht, es kam zu Verhaftungen und Anklagen wegen „anstößigen Verhaltens". Auch setzte die New Yorker Polizei Lockvögel ein, um schwule Männer wegen angeblicher Prostitution anklagen zu können. Die Ereignisse führten zu einer breiten Solidarisierung im New Yorker Schwulenviertel. LSBTI-Personen leisteten den verstärkten Polizeitruppen Widerstand. Erst nach fünf Tagen beruhigte sich die Situation.

Noch vor der ersten Strafrechtsreform des § 175 StGB im Jahr 1968 erging es den homosexuellen Männern in der Bundesrepublik Deutschland ähnlich. Auch hier wurden polizeiliche Maßnahmen an bekannten Szenetreffpunkten durchgeführt, Strafverfahren eingeleitet und zehntausende Männer verurteilt. Ein dunkles Kapitel auch in der bundesdeutschen Polizei- und Rechtsgeschichte. In der DDR fand die strafrechtliche Verfolgung von homosexuellen Menschen 1987 ihr Ende. Der § 175 StGB stigmatisierte und kriminalisierte noch bis in das Jahr 1994 schwule Männer. 2005 wurden die letzten polizeilichen Datenbestände, die sogenannten „Rosa Listen" gelöscht.

Als der Berliner Polizeibeamte Heinz Uth Anfang der 1990er Jahre von Raubüberfällen auf schwule Männer im Preußenpark in Wilmersdorf hörte, bei denen es nur Zeugenaussagen, aber keine Geschädigten gab, wurde offensichtlich: Die Männer misstrauten der Polizei nicht nur – wir, die Polizei waren für den ein oder anderen das staatliche Feindbild. Mit langem Anlauf und Gründung der Stelle des Ansprechpartners für gleichgeschlechtliche Lebensweisen 1992 begann ein Umdenken innerhalb der Berliner Polizei. Nach nunmehr 27 Jahren können wir mit Stolz sagen, dass wir

eine bunte Polizei geworden sind und mit Ihnen hier und heute als Bündnispartner auftreten.

Ein wichtiges Netzwerk in Zeiten, wo Diskriminierung und Ausgrenzung gegen Minderheiten, gegen Andersdenkende und -lebende mehr und mehr offensichtlich wird. Der hohe Grad an Gewaltbereitschaft und Homo- und Transphobie bedroht nicht nur das sexuelle und das transgeschlechtliche Selbstbestimmungsrecht, sondern ist gleichzeitig ein Angriff auf unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung.

Mit unseren umfangreichen Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen stellen wir bestmöglich sicher, dass Anzeigende und Opfer pietätvoll und professionell behandelt werden.

Im Verbund mit anderen Behörden und freien Trägern haben wir in diesem Jahr positive Zeichen gesetzt. Mit dem Gemeinschaftsprojekt „#GEMEINSAM BUNT“ konnten wir in diesem Jahr ein erstes Benefizkonzert durchführen, mit welchem wir nicht nur ein Zeichen für die gelebte Vielfalt in dieser Stadt setzten, sondern auch wichtige soziale Projekte unterstützen konnten.

Ich möchte Ihnen die aktuellen Zahlen der Straftaten im Bereich der Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung und gegen die geschlechtliche Identität aus den ersten drei Quartalen im Jahr 2019 bekanntgeben: Die Anzahl der vom Kriminalpolizeilichen Meldedienst erfassten Fälle ist deutlich gestiegen. So registrierte die Polizei Berlin in den ersten drei Quartalen, also von Januar bis Oktober 2019, 261 Fälle. Im gleichen Zeitraum des Vorjahres waren es 184 Straftaten. Allerdings sind die Angaben noch keine validen Fallzahlen für das Jahr 2019. Der bundesweite Statistikschluss ist am 31. Januar 2020. Insgesamt muss aber für 2019 mit einem erheblichen Anstieg der Straftaten gegen die sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität im Hellfeld gerechnet werden. Die Tatorte liegen hierbei vorwiegend in den Bezirken Mitte, Tempelhof-Schöneberg und Friedrichshain-Kreuzberg.

Die Aufklärungsquote der angezeigten Taten liegt im Moment bei 38% und ist somit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht gesunken. Auch hier bleibt mir weiterhin nur der Appell: Bitte kommen Sie zur Polizei. Hier sind nicht nur die Opfer von homo-und transphoben Straftaten gemeint. Wir benötigen auch das Mitwirken von Zeugen im Strafverfahren, damit der oder die Täter ermittelt werden können und eine optimale Strafverfolgung gewährleistet werden kann.

So möchte ich folgende Vorfälle des Jahres 2019 beispielhaft anführen. Wenn:

- einer Frau, die am S-Bahnhof Friedrichstraße eng umschlungen mit ihrer Partnerin steht, zuerst ins Gesicht gespuckt, sie dann körperlich attackiert und verletzt wird,
- zwei Frauen transphob beleidigt und dann Flaschen nach ihnen geworfen werden,
- ein Mann mit den Worten „Du Schwuchtel! Was bist Du denn für ein Drecksmensch." beleidigt und ihm dann ins Gesicht geschlagen wird,

wird deutlich: Es gibt viel zu tun.

In den letzten Jahren sind die Fallzahlen im Bereich Straftaten gegen die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität kontinuierlich gestiegen. Neben den festgestellten jährlichen Fallzahlen sehen wir als Polizei in diesem Zusammenhang auch ein gesteigertes Vertrauen in die Sicherheitsbehörden. Die Sensibilität in diesem Themenfeld spielt eine ganz entscheidende Rolle. Mit unseren umfangreichen Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen stellen wir bestmöglich sicher, dass Anzeigende und Opfer pietätvoll und professionell behandelt werden.

In Anbetracht der Tatsache, dass wir im vergangenen Jahr allein in Berlin 225 der deutschlandweit 313 festgestellten homo- und transphoben Straftaten festgestellt haben, drängen sich berechtigte Fragen auf. Die wichtigste Frage für uns: Wie muss sich eine moderne Polizeibehörde heutzutage strukturieren und spezialisieren, um als Garantin öffentlicher Sicherheit wahrgenommen zu werden?

Wir brauchen vor allem eine breite und von Vertrauen geprägte Netzwerkarbeit, um gemeinsam über Homo- und Transphobie aufzuklären, klare Zeichen zu setzen und so Straftaten möglichst im Vorfeld zu verhindern. Vor dem Hintergrund eines nach wie vor hohen Dunkelfelds wollen wir unsere langjährigen und intensiven Bemühungen zur Bekämpfung der Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität konsequent fortsetzen.

In diesem Sinne freue ich mich auf unsere weitere Zusammenarbeit und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Vertrauen erhalten und aufbauen

Rede anlässlich der Respektpreisverleihung

Margarete Koppers
Generalstaatsanwältin in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Alle,

ich freue mich sehr, an der heutigen Preisverleihung teilnehmen und zu Ihnen sprechen zu können. Als ich das letzte Mal – noch für die Polizei Berlin – hier stand, war Klaus Wowereit Regierender Bürgermeister Berlins. Das war 2014. Bei der Respektpreisverleihung, die er als Schirmherr selbst vorgenommen hat, saß ich neben ihm. In meinem Redebeitrag habe ich die aktuellen Zahlen vorgetragen und natürlich für Vertrauen in die Polizei geworben. Klaus Wowereit flüsterte mir im Nachgang zu, er werde mit Hassmails überschüttet, würde diese auch regelmäßig anzeigen, noch nie sei daraus aber etwas gefolgt. Das hat mich damals sehr bedrückt, nachdenklich gestimmt und jetzt – in der Rolle der Generalstaatsanwältin Berlins – müsste ich darauf klare Antworten geben können. Denn die von Frau Dr. Slowik angeführten Zahlen zeigen zwar, dass deutlich mehr Anzeigen erstattet werden, aber ein Blick auf die Statistik unserer Fachabteilung in der Staatsanwaltschaft belegt auch, dass nur zu einem geringen Anteil der Verfahren tatsächlich Verurteilungen erfolgt sind. Hier ein kurzer Überblick (Eingänge 2018 insgesamt: 261):

- Nur in knapp 60% der Fälle konnten wir den oder die Täter namhaft machen. Vor allem bei der Aufklärung von Hasskriminalität im Internet, die vielfach aus der Anonymität heraus begangen wird, stoßen wir an unterschiedliche Grenzen, u. a. die mangelnde Mitwirkungsbereitschaft der Netzbetreibenden.
- Der überwiegende Teil der Verfahren (159 Fälle) wurde deshalb oder weil eine Straftat nicht hinreichend sicher nachgewiesen werden konnte oder im weiteren Verfahren sonstige Einstellungsgründe auftraten eingestellt.
- 51 Fälle haben die Kolleg*innen der Spezialabteilung den Gerichten zur Entscheidung vorgelegt.

Das gerichtliche Verfahren endete in diesen Fällen überwiegend mit Geldstrafen (22 Fälle). Jugend- oder Freiheitsstrafen wurden in 4 Fällen verhängt, in denen es aber auch zu besonders schwerwiegenden Straftaten gekommen war, u. a. schwerer Raub und gefährliche Körperverletzung.

Heißt das jetzt, dass wir aufhören sollten, dass wir nicht erfolgreich sind? Darauf kann ich nur

mit einem klaren „Nein“ antworten. Und ja, wir sind trotz dieser Zahlen erfolgreich. Die Staatsanwaltschaft Berlin kann auf nunmehr 7 Jahre spezialisierter Erfahrung zurückblicken. Und es bleibt über die Zeit wichtig, homo- und transfeindliche Hasskriminalität in Polizei und Justiz spezialisiert zu verfolgen, sich mit zivilgesellschaftlichen Akteuren zu vernetzen, um der immer noch zurückhaltenden Anzeigebereitschaft der Community zu begegnen – denn das Dunkelfeld ist nach wie vor sehr groß. Je mehr wir wissen, desto besser kennen wir das Phänomen, können es öffentlich thematisieren und hoffentlich auch für rechtliche oder tatsächliche Veränderungen kämpfen.

Wir haben in Berlin die einzige Staatsanwaltschaft deutschlandweit und eine der ganz wenigen Staatsanwaltschaften europa- und weltweit, in der Ansprechpersonen für LSBTI etabliert sind. Die Kolleg*innen kooperieren eng mit den Ansprechpersonen der Polizei Berlin, dem Fachkommissariat des Berliner LKA und der Bundespolizei. Sie stehen den Polizeien und anderen Behörden, aber auch zivilgesellschaftlichen Organisationen regelmäßig als Referent*innen und Gesprächspartner*innen zur Verfügung. Für ihr Engagement bekommen die Kolleg*innen immer wieder positives Feedback von Betroffenen und Verbänden berlin- und deutschlandweit. Ihre Arbeit ist vom Europarat herausgehoben worden und sie durften u. a. an einer in Peru veranstalteten internationalen Konferenz zum Thema „Homo- und transfeindliche Hasskriminalität“ teilnehmen.

Dass wir uns in Polizei und Strafverfolgungsbehörden so spezialisiert aufstellen, ist aber auch aus anderen Gründen wichtig. Wir leben in einer Zeit, in der Hasskriminalität in jeder Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zum Alltag geworden ist. Die Zahlen steigen stetig. Minderheiten gleich welcher Gruppe stehen im Fokus rechtsradikaler oder rechtspopulistischer Kreise, die einen Überbietungswettbewerb an Hassbotschaften eröffnet zu haben scheinen. Jeder und jede von uns kann betroffen sein oder ist es sogar. Es gibt viele kleine, in sich geschlossene und homogene Welten, die sich in „digitalen Echoblasen“ bewegen, nur noch um sich selbst kreisen und sich in ihre Narrative oder Ideologien verrennen. Immer wieder stehen auch die Sicherheitsbehörden im Verdacht, selbst Mitglieder dieser Kreise zu beherbergen. Wir müssen in den staatlichen Institutionen deshalb alles dafür tun, um Vertrauen zu erhalten oder da, wo es schon verloren gegangen ist, wieder aufzubauen. Nach meinem Dafürhalten ist es deshalb extrem wichtig, dass wir als Repräsentant*innen des Staates klare Signale senden, uns immer wieder laut und deutlich positionieren und unsere Institutionen selbstverständlich so aufstellen, dass rechtes Gedankengut in unseren Reihen keinen Platz hat und Betroffene von Hasskriminalität sich bei uns sicher und gut aufgehoben fühlen.

Aber was ist mit dem immer wieder behaupteten Vertrauensverlust in den Rechtsstaat? Dass die Rechtspopulisten ihn entgegen ihrer Verlautbarungen nicht stützen, sondern ablehnen, ist nicht neu. Dass Vertreter*innen verschiedener Berufsverbände aus den Sicherheitsbehörden damit argumentieren, ist auch nicht neu, im besten Fall nur deshalb, weil sie glauben, auf diese Weise die Politik zum Handeln bewegen zu können. Das halte ich allerdings für dumm und gefährlich, weil sie damit den Rechtspopulisten in die Hände spielen und selbst dazu beitragen, dass Vertrauen verloren geht. Was aber nicht von der Hand zu weisen ist, ist eine kritische Betrachtung und vielleicht auch größere emotionale Distanz zur Justiz und den Sicherheitsbehörden. Uns zu vertrauen ist nicht mehr selbstverständlich und wir werden, auch aus berechtigter Sorge vor der Entwicklung, einer kritischen Befragung unterzogen, ob wir den aktuellen Herausforderungen gewachsen sind. Dieser kritischen Auseinandersetzung müssen wir uns stellen und deutlich machen, was wir im Kampf insbesondere gegen Rechts tatsächlich tun. Das passiert aktuell aber auch sehr klar sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene. Die Sicherheitsbehörden, und da nehme ich die Strafverfolgungsbehörden in gleicher Weise in die Verantwortung, müssen sich weiter der Zivilgesellschaft öffnen, sich noch stärker mit NGOs vernetzen, um sensibler zu werden für die Betroffenen und ihre Perspektiven. In Berlin habe ich im letzten Jahr die Stelle einer Antisemitismusbeauftragten bei meiner Behörde eingerichtet, für die unsere LSBTI-Ansprechpersonen Vorbild sind. Und ich bin zuversichtlich, dass wir mit dieser neuen Funktion auch für andere Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sensibilisieren können, ohne jetzt für jede Untergruppe eine gesonderte Beauftragtenfunktion einzurichten. Allerdings müssen wir die Entwicklung weiter betrachten. Letztlich müssen wir uns weiter dafür starkmachen, alles daran setzen, dass die Sicherheitsbehörden diverser werden. Das kann und darf nicht nur für die Herkunft gelten, sondern für alle Diversity-Kennzeichen – erstrebenswert ist auch eine größere politische Vielfalt. Ich befürworte wissenschaftliche Untersuchungen zur Frage, was wir tun können, um dieses Ziel zu erreichen. Denn nur dann haben wir eine Chance, echte Auseinandersetzungen zu ermöglichen und die bestehenden homogenen Welten und digitalen Echoblasen aufzubrechen.

Lassen Sie mich mit einem Appel schließen: Veranstaltungen wie diese heute, die Anerkennung von Menschen, die sich für Minderheitenrechte einsetzen, gegen Homo- und Transphobie arbeiten, sind und bleiben ein wichtiges Element im Kampf gegen jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Lassen Sie uns alle dazu beitragen, dass sie da draußen auch wahrgenommen werden.

Ich danke Ihnen sehr für Ihr Engagement.

Vielfalt verteidigen!
Respekt wählen!

PROUD TO BE MYSELF!

ProudToBeMyself.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
Fachbereich LSBTI

IGSV

LSVD

Wall

HELDISCH

HENRI

PEPPER ARTS

SCHWERPUNKTTHEMA 2019

PROUD TO BE TRANS* – PROUD TO BE MYSELF

Unter diesem Motto entwickelte das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE zusammen mit der Berliner Agentur HELDISCH die Bündniskampagne zum Schwerpunktthema 2019 „Trans*“. Mit der Kampagne wollten die Bündnismitglieder einen Beitrag für die Akzeptanz und Sichtbarkeit von transgeschlechtlichen Menschen in Berlin leisten. Das Bekenntnis zur Vielfalt geschlechtlicher Identität sollte transgeschlechtliche Menschen empowern und die Gesellschaft zum selbstverständlichen Umgang mit Geschlechtsidentitäten unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht aufrufen.

Beim ersten Bündnistreffen am 23. Mai diskutierten die Bündnismitglieder anhand von Best-Practice-Beispielen, wie ein transfreundliches Arbeitsklima aussehen kann. Dabei stellten sich auch ganz praktische Fragen, z. B. zum Prozess der Namensänderungen oder dem Zugang zu sanitären Einrichtungen.

Trans* in der Arbeitswelt – Eine Bestandsaufnahme

Transgeschlechtliche Menschen stehen in der Arbeitswelt vor ganz besonderen Herausforderungen und Hürden. Im Rahmen des Schwerpunktthemas 2019 „Trans*" hat sich das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE deshalb vorgenommen, für die Notwendigkeit und die Vorteile einer transfreundlichen Arbeitswelt zu sensibilisieren.

! Trans* ist ein Oberbegriff, der Menschen bezeichnet, die sich nicht bzw. nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Dazu zählen auch Menschen, deren Körper nicht mit ihrem Geschlechtsempfinden übereinstimmt und die eventuell geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben. Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, wie beispielsweise Transmann, Transfrau, transsexuell, transident, transgender, Mann bzw. Frau mit Transvergangenheit. Menschen, bei denen das Geburtsgeschlecht mit der entwickelten Geschlechtsidentität zusammenfällt, sind cis-geschlechtlich.

Die Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen beziehen sich im Gegensatz zu denen, die cis-geschlechtliche Lesben, Schwule und Bisexuelle machen, nicht primär auf ihre sexuelle Orientierung, sondern auf ihre geschlechtliche Identität. Das binäre Geschlechtssystem führt zur Ausgrenzung derjenigen Menschen, deren biologisches Geschlecht (Geschlechtsmerkmale), psychisches Geschlecht (Geschlechtsidentität) oder soziales Geschlecht (Geschlechtsausdruck) nicht den sozialen Erwartungen entspricht oder bei denen es gemäß den sozialen Erwartungen keine eindeutige Übereinstimmung dieser drei Geschlechtsaspekte gibt. Geschlechterbinarität und damit verbundene Geschlechterstereotype sind allgegenwärtig und nahezu unausweichlich – in der Sportumkleide, in Werbung, Film und Fernsehen oder in der Damen- und Herrenabteilung eines Modegeschäftes. Darüber hinaus setzt das Transsexuellengesetz (TSG) Menschen, die ihre Vornamen oder die Geschlechtszugehörigkeit ändern wollen, immer noch langwierigen und diskriminierenden Verfahren aus.

Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen in der Arbeitswelt

Ende 2010 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Expertise zur Benachteiligung von transgeschlechtlichen Menschen, insbesondere im Arbeitsleben. Unter Einbeziehung von Ergebnissen aus internationalen Studien stellten die Autor*innen 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. Die Ergebnisse der ersten „LGBT-Erhebung in der EU" (2013) der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte bestätigen

diese Angaben und zeichnen auch für Deutschland ein erschreckendes Bild der Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen. Mehr als die Hälfte aller Befragten gab an, im Zeitraum eines Jahres mindestens eine Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität zu erleben.

Mit der zweiten „Out im Office?!"-Studie liegen seit 2017 nun auch speziell für Deutschland belastbare Ergebnisse zu den Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Beschäftigter vor. Von den transgeschlechtlichen Befragten

- sprechen 69,0% mit keinen oder nur wenigen Kolleg*innen offen über ihre Geschlechtsidentität (30,5% bei homosexuellen Beschäftigten),
- haben 25,5% direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (Versetzung, Kündigung oder Arbeitsplatz nicht bekommen) erlebt (11,5% bei homo- und bisexuellen Beschäftigten),
- haben 41,4% transspezifische Diskriminierung erfahren. Mehr als einem Viertel (26,7%) der transgeschlechtlichen Beschäftigten wurde der Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt. Jede fünfte transgeschlechtliche Person hat erlebt, dass Namensschilder oder Signaturen nicht angepasst (19,5%) oder Dokumente nicht nachträglich auf den gewünschten Namen geändert (21,6%) wurden.

Die Studie konnte außerdem statistisch belegen, dass Beschäftige, die verschlossen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgehen, mehr Energie darauf verwenden, ihr Verhalten, z. B. die Inhalte ihrer Gespräche, zu kontrollieren und deshalb weniger produktiv arbeiten können. Zwischen 40 und 50% der homosexuellen Befragten gaben an, sich ihrer Einschätzung nach über einige Dinge am Arbeitsplatz mehr Gedanken machen zu müssen als ihre heterosexuellen, cis-geschlechtlichen Kolleg*innen. Transgeschlechtliche Beschäftigte scheinen sich am meisten Gedanken machen zu müssen (zwischen 50 und 70%).

Darüber hinaus zeigt die unterschiedliche Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen innerhalb der einzelnen Gruppen, dass ein Arbeitsumfeld, in dem sich homo- und bisexuelle Mitarbeiter*innen wohlfühlen, deshalb nicht automatisch auch ein transfreundliches Arbeitsumfeld ist. Wie homo- und bisexuelle Beschäftigte profitieren natürlich auch transgeschlechtliche Beschäftigte von einer diversity-sensiblen Arbeitsatmosphäre. Sie haben darüber hinaus aber ganz eigene Bedürfnisse in der Arbeitswelt und sind bei deren Geltendmachung zusätzlich mit einer passiven und diskriminierenden Rechtslage konfrontiert. Dies betrifft Aspekte wie beispielsweise einen Anspruch auf den Zugang zu (Unisex-)Toiletten oder die Anerkennung eines selbstgewählten Vornamens.

Anerkennung des selbstgewählten Vornamens

Der vom TSG vorgesehene Prozess der gerichtlichen Vornamens- und Personenstandsänderung kann langwierig und kostenintensiv sein und wird zudem häufig als diskriminierend empfunden. Einige transgeschlechtliche Menschen können oder möchten diesen Weg deshalb nicht ge-

hen. Bei der Ausarbeitung von Diversity-Konzepten und Transitionsrichtlinien sollten Unternehmen auch diese Menschen in Blick haben und mit ihnen zusammen geeignete Regelungen finden.

Die Anerkennung des selbstgewählten Vornamens unabhängig von einer amtlichen Namenänderung ist in diesem Zusammenhang sowohl für Mitarbeiter*innen, die sich noch im Prozess der gerichtlichen Vornamens- und Personenstandänderung befinden, als auch für solche, die diese nicht anstreben, ein besonders dringendes Anliegen. Sind transgeschlechtliche Beschäftigen gezwungen, weiterhin ihren alten Namen zu verwenden, weil dieser beispielsweise in der dienstlichen E-Mail-Adresse auftaucht, führt dies gegenüber Kund*innen und Kolleg*innen zu Situationen des Zwangsoutings, die die Privatsphäre transgeschlechtlicher Personen erheblich verletzen. Gemäß einem Rechtsgutachten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die Verwendung des selbstgewählten Vornamens von transgeschlechtlichen Student*innen sowohl in internen Angelegenheiten als auch in Angelegenheiten, die eine Außen- bzw. Rechtswirkung entfalten (Student*innenausweise, Zeugnisse usw.) strafrechtlich unbedenklich. Dies lässt sich auch auf den privaten Sektor übertragen. Hinsichtlich der Rechtswirksamkeit von personenbezogenen Dokumenten wie Arbeits- oder Ausbildungszeugnisse kommt es nicht unmittelbar auf den Vornamen oder eine Geschlechtszugehörigkeit, sondern auf die Identifizierung der Person an. Eine eindeutige Identifizierung könnte durch die zusätzliche Angabe der Nummer des Personalausweises bzw. eines anderen Legitimationspapiers gewährleistet werden. Die Identifikationsnummer kann entweder direkt auf der Bescheinigung oder auch auf einem zusätzlichen Dokument angegeben werden.

!

Auf dem Weg zu einer transfreundlichen Arbeitswelt

- anonymisierte und transsensible Bewerbungsverfahren sowie geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen mit Verweisen auf unternehmenseigene Leitbilder und Diversity-Richtlinien
- Benennung von Ansprechpersonen für transgeschlechtliche Beschäftigte
- Erarbeitung von Transitionsrichtlinien zur aktiven Begleitung von Transitionen am Arbeitsplatz (siehe hierzu den Beitrag auf S. 23-24)
- Unterstützung von transgeschlechtlichen Beschäftigten, die wegen medizinischer Eingriffe im Zusammenhang mit ihrer Transition längere Zeit arbeitsunfähig sind
- Akzeptanz des selbstgewählten Vornamens unabhängig von einer amtlichen Namensänderung; ggf. Anpassung der Personalverwaltungssoftware, um den selbstgewählten Vornamen zusätzlich zum amtlichen Vornamen in der Personalakte eintragen zu können
- Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen
- Einbindung von LSBTI-Mitarbeiter*innennetzwerken bei all diesen Schritten

Transitionsrichtlinien für Handlungssicherheit und Transparenz

Transgeschlechtliche Menschen wissen oft schon seit langem, dass das Geschlecht, das in ihrer Geburtsurkunde eingetragen und ihnen bisher zugewiesen wurde, nicht mit ihrem tatsächlichen Geschlecht übereinstimmt. Wenn sie sich entschließen, ihr tatsächliches Geschlechtsempfinden 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 neben dem sozialen auch das berufliche Umfeld mit Veränderungen konfrontiert wird, die überraschend kommen können. Der Betrieb und Schlüsselpersonen im Unternehmen können sich bewusst auf die Situation des Outings eine*r Trans*-Mitarbeiter*in vorbereiten. Unterstützung und Akzeptanz am Arbeitsplatz durch gut informierte Kolleg*innen und Vorgesetze sind sehr wichtig und erleichtern die Zeit der Transition. Transitionsrichtlinien können dabei helfen, Handlungssicherheit und Transparenz zu schaffen.

Seit 2008 gibt es beim Bündnismitglied SAP SE eine Transitionsrichtlinie, an deren Ausarbeitung auch das LSBTI*-Mitarbeiter*innennetzwerk Pride@SAP beteiligt war. Die Richtlinie gliedert sich in vier Abschnitte. Nach einem einleitendem Statement folgen Erklärungen zu wichtigen Begriffen wie „Gender“ und „sexuelle Orientierung“. Danach schließen sich die eigentlichen Richtlinien an – unterteilt in Richtlinien für Trans-Mitarbeiter*innen und Richtlinien für das Management und das Personalwesen. Mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen werden zum Schluss konkrete Handlungsvorschläge zur Vorbereitung und Durchführung der Transition am Arbeitsplatz gemacht.

Auszug aus den „SAP Gender Transition Guidelines“

Guidelines for Management and Human Resources

The support of both Human Resources and the manager of transitioning employees is critical. How a manager supports employees during their transition may directly impact the employee's well-being.

Managers and Human Resources contacts can ask their transgender employees for more information or ask for support from the Global Diversity & Inclusion Office […], local health and diversity contacts, or the employee network Pride@SAP, which focuses on issues facing lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT+) colleagues.

Managers should focus on listening and remaining open-minded when discussing these issues with the employee in question

Getting Information and Finding Support
Human Resources, together with the Global Diversity & Inclusion Office and/or local health or diversity representatives, can provide advice and assistance for managers working with a transgender or transitioning employee.

Managers should be careful of personal opinions regarding an employee's appearance or behavior. If an employee dresses or behaves unprofessionally in the business context, the issue should be dealt with in the same manner it would with any other employee.

Managers should contact HR through the HRDirect Portal to reach their HR Advisors, their HR Business Partners or the SAP Global Diversity & Inclusion Office if they have any questions or concerns.

Statement of Confidentiality
The transgender status of an employee is considered confidential and should only be disclosed on a need-to-know basis, and only with the consent of the employee. However, transitioning employees are encouraged to participate where appropriate in helping to educate their colleagues at whatever level and at whichever time the transgender employee feels comfortable.

Addressing Concerns of Colleagues
A lack of knowledge about transgender issues can create misunderstandings, tension, and conflict in the workplace. Employees are expected to conduct themselves in accordance with company policies, including the SAP Code of Business Conduct, the SAP Global Human Rights Commitment Statement, the SAP Global Anti-Discrimination Policy, and the SAP Global Diversity and Inclusion Commitment Statement.

It is strongly recommended that colleagues of a transitioning or transgender employee complete The Focus on Insight LGBT inclusion training module and attend locally organized briefing sessions prior to the employee's transition. This Focus on Insight training provides important information to colleagues and managers on what to expect when an individual begins the transition process. Establishing some level of comfort as to what the transition is and what happens during the process is important for preventing future misunderstandings or issues. These sessions can be arranged through the Global Diversity & Inclusion Office, HR, or local health and diversity representatives.

Employees who raise concerns about a transgender colleague should be referred to the SAP Global Human Rights Commitment Statement, the SAP Global Anti-Discrimination Policy, and the SAP Global Diversity and Inclusion Commitment Statement, which commit to a workplace of dignity and respect regardless of, for example, gender identity, and that failure to do so will be considered prohibited conduct and appropriate action will be taken.

If employees express concern regarding the appearance of a transgender colleague after reviewing the policy or if they are curious about changes in the colleague's appearance or behavior, the manager may meet with these employees to provide more information and answer questions. If the transgender employee agrees, an informal team meeting may be held, in which the employee or the manager announces the transition and offers trainings or briefing sessions for employees on transgender issues. This can help promote a positive work environment for all employees.

Name Changes and Pronoun Use
Employee records and work-related documents should be retained under the employee's legal name (as reflected on identification documents verified at the start of employment) unless and until the employee makes a legal change. Regardless of the transitioning employee's legal name change status, the employee's new name should be used on all non-regulatory documentation (i.e., e-mail, phone directory, company identification card or access badge, name plate, etc.) except where records must match the legal name, such as on payroll and insurance documents.

In everyday written and oral speech, the employee's new name and pronouns should be used at such time as the employee is ready and has notified HR and their manager. Fellow employees may not be certain as to which pronouns to use when referring to a transgender person. It is appropriate to respectfully ask a transgender employee which pronouns they prefer; alternatively, the transitioning employee can offer the correct pronoun and name to use.

In general, it is considered inappropriate to refer to someone by the wrong pronoun or name once it has been established which name and pronoun the transgender employee prefers. Deliberate misgendering is prohibited under the SAP Global Anti-Discrimination Policy.

Leave Benefits for Transgender Employees
Managers should provide sufficient flexibility to accommodate an employee's needs for medical appointments. Leave for medical procedures related to the transitioning process should be treated the same as other medically necessary and scheduled procedures.

Medical Treatment and Surgery
The process of transitioning may require medical treatment(s) and/or surgery(ies) resulting in the employee having to be absent from work. To the extent possible, the employee should inform management and/or Human Resources in advance of his/her/their plan(s) to take such leave(s) of absence to allow work transition, as needed, to minimize disruption of the business. Any medical information that an employee may be sharing, including treatment plan(s), with management and/or Human Resources is to be treated confidentially. It is the employee's responsibility to contact their local HR team to determine which benefits are available under their specific circumstances.

Trans- und interinklusiver Vereinssport

Gespräch mit Michaela Jessica Tschitschke

Michaela Jessica Tschitschke ist eines der Models der diesjährigen Bündniskampagne. Als Spielerin und Trainerin beim DFC Kreuzberg – einem selbstorganisierten Fußballverein für Frauen, Lesben, Trans- und Inter*-Personen (FLTI) in Berlin – engagiert sie sich für einen trans- und interinklusiven Vereinssport.*

96 Prozent der sportlich aktiven LSBTI* sehen Homo- oder Transphobie als Problem im Sport an. Zu diesem Ergebnis kam die 2019 veröffentliche EU-weite „Outsport"-Befragung. Welche Erfahrungen hast du als transidente Vereinssportlerin gemacht?

Transphobe Regeln und Diskriminierungen haben dazu geführt, dass ich dem Vereinssport 2014 vollständig den Rücken kehren wollte. Bis dahin hatte ich in einem Frauenfußballteam in Brandenburg gespielt. Bei einer Partie gab es eine Ausweiskontrolle. Kurz danach musste ich den Verein verlassen. Zum Fußball kam ich eigentlich über Umwege. Ich habe immer Floorball gespielt. 2012 wurde mir aber die Spiellizenz verweigert, weil ich mich keiner geschlechtsangleichenden Operation unterziehen wollte. In den Richtlinien des Internationalen Olympischen Komitees, an denen sich viele Sportverbände orientieren, hieß es damals noch, dass transgeschlechtliche Athlet*innen nur dann an Wettbewerben teilnehmen dürfen, wenn zusätzlich zum Nachweis bestimmter Hormonwerten auch alle anatomischen Operationen abgeschlossen sind, inklusive äußerlicher Veränderung der Genitalien. Das empfinde ich als Verstümmelung, denn das Aussehen der äußeren Geschlechtsmerkmale hat in keiner Weise etwas mit fairem Wettbewerb zu tun.

Du hast beim DFC Kreuzberg schließlich doch dein sportliches Zuhause gefunden. Wie kam es dazu?

Mit diesen Erfahrungen habe ich mich nach einer kurzen Sportpause auf die Suche nach einem Fußballverein gemacht, der offen für Trans*-Personen ist und bin durch das Internet so beim DFC Kreuzberg gelandet. Der DFC ist für mich nicht nur ein Sportverein sondern auch ein Schutzraum. Seit 2017 gibt es beim DFC eine AG Trans*, in der ich mich engagiere. Um Trans*-Personen das Training zu ermöglichen, vernetzen wir uns mit anderen trans- und inte-

rinklusiven Vereinen wie Seitenwechsel e. V. oder THC Franziskaner FC e. V. Ein gemeinsames wichtiges Anliegen bleiben die Sportumkleiden. Die Vereine bekommen in den Stadien pro Team meist nur eine Umkleidekabine bereitgestellt. Die AG Trans* setzt sich deshalb beim Bezirksamt für die Bereitstellung einer zusätzlichen Kabine für Trans*- und Inter*-Personen ein.

Das binär organisierte Sportsystem steht bei der Frage nach dem Umgang mit Trans* und Inter*-Personen vor einer großen Herausforderung. Der Verbandstag des Berliner Fußball-Verband (BFV) hat jetzt reagiert und beschlossen, Menschen mit dem Personenstandseintrag „divers" die Entscheidung zu überlassen, ob die Spielberechtigung für die Frauen- bzw. Juniorinnenteams oder die Herren- bzw. Juniorenteams erteilt werden soll. Auch Trans*-Personen, die sich noch in der Transition befinden, dürfen zukünftig im Team ihrer Wahl spielen. Wie bewertest du diese Änderungen?

Meine Erfahrung ist, dass sich die Mehrheit der Vereine für das Thema generell nicht interessiert. Deshalb ist es gut, dass der BFV hier als erster deutscher Amateur-Fußballverband eine Vorreiterrolle einnimmt. Ich hoffe, dass die Entscheidung andere Sportverbände und Vereine anregt, ihre Strukturen zu hinterfragen und entsprechende Änderungen in den Spielordnungen einzuführen. Wünschenswert bleibt natürlich eine vom Deutschen Fußball-Bund (DFB) initiierte deutschlandweite Regelung.

Kampagneneröffnung am 16. Juli 2019

Hat die Bündniskampagne „Proud to be Trans* – Proud to be Myself" in der Hinsicht etwas bewirken können?

Die Kampagne war sehr sichtbar in der Stadt. Viele Menschen aus meinem Bekanntenkreis sind auf mich zugekommen oder haben mich über die sozialen Netzwerke angeschrieben, um Ihre Unterstützung auszudrücken. Um Sichtbarkeit für Trans*-Personen zu schaffen, braucht es nachhaltiges und kontinuierliches Engagement aus allen Bereichen der Gesellschaft. Die Kampagne war ein richtiger und wichtiger Schritt in diese Richtung.

HOMOPHOBIE UND TRANSPHOBIE FINDEN SIE UNMÖGLICH? UNNÖTIG? UNGERECHT?

DANN SETZEN SIE SICH EIN FÜR AKZEPTANZ! VIELFALT! DEMOKRATIE!

Mit 125 Mitgliedern ist das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE eines der deutschlandweit größten Netzwerke, das sich für die Gleichberechtigung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen in allen Bereichen der Gesellschaft aktiv engagiert. Jedes Mitglied setzt sich damit individuell und nach den eigenen Stärken für mehr Lebensqualität für alle Berliner*innen ein und übernimmt eine wichtige Vorbildfunktion. Berlin war immer eine tolerante und weltoffene Stadt – und so soll das auch bleiben, nur noch immer besser! Möchten Sie mit Ihrer Organisation oder Ihrem Unternehmen dazugehören? Wie wäre es mit einer lebendigen Mitgliedschaft oder Kooperationspartnerschaft?

10 Gründe für Ihre Mitgliedschaft

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist die Allianz der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft für die gesellschaftliche Anerkennung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Um aktiv gegen Homophobie einzutreten, setzt der LSVD Berlin-Brandenburg e. V. im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung das von ihm initiierte BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt" (IGSV) um.
Weitere Infos zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE: www.stopp-homophobie.de
www.facebook.com/homophobie

1. Steigerung von Respekt, Toleranz und Wertschätzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Personen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation

2. Vorbildwirkung für andere Unternehmen/Organisationen und Ihre Kund*innen oder Mitglieder

3. Schaffung einer breiteren Basis für den Nutzen von Diversität im Erwerbsleben

4. Anreiz für einen positiven Wettbewerb in Bezug auf Vielfalt und Toleranz

5. Enttabuisierung von Personen und Gruppen, die gesellschaftlich benachteiligt sind

6. Vorstellung Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation bei den Aktivitäten des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE und gegenüber der Berliner Politik

7. Gesteigerte Wahrnehmung Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation in den Medien durch aktive Öffentlichkeitsarbeit des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

8. Einbindung Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation in öffentliche Veranstaltungen

9. Aufmerksamkeit bei Unternehmen/Organisationen, die im Bereich personelle Vielfalt bereits aktiv sind

10. Bildung von neuen Netzwerken und Kooperationen

Statements der Neumitglieder

„Bei Voi zelebrieren wir Vielfalt und sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter heute schon über 50 verschiedene Nationalitäten repräsentieren und gemeinsam gegen Diskriminierung einstehen sowie Gewalt ablehnen und für eine offene Gesellschaft eintreten und auch so zu unserer Stärke als Unternehmen verhelfen. Als Mitglied des Bündnis gegen Homophobie in Deutschland wollen wir zusammen mit den anderen Mitgliedern des Bündnisses unsere Werte nach außen tragen und für diese einstehen."

***Claus Unterkircher**, General Manager für Deutschland, Österreich und die Schweiz, Voi Technology GmbH*

„In Videospielen kann jeder Mensch sein, wer er will – Grenze ist nur die eigene Fantasie. Wir möchten, dass sich dieser Grundgedanke auch in das gesellschaftliche Leben reflektiert. Als eSport-Bund Deutschland möchten wir durch ein klares Bekenntnis zu Werten wie Respekt, Toleranz und Fairness unseren Beitrag dazu leisten, dass wir im eSport und darüber hinaus ein Umfeld schaffen, dass Homophobie und weiteren Diskriminierungsformen entschieden entgegentritt und positive Vorbilder lebt."

***Hans Jagnow**, Präsident, eSport-Bund Deutschland e. V. (ESBD)*

„Die Seedball Factory macht mit ihren Produkten graue Städte bunter. Und zu bunten Städten gehört auch die Vielfalt der sexuellen Identitäten. Als Berliner Unternehmen wollen wir dazu beitragen, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transpersonen in dieser Stadt sichtbarer werden und ihnen der Respekt entgegengebracht wird, der ihnen wie jedem Menschen zusteht. Homo- und Transphobie haben wie jede Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit keinen Platz in unserer Stadt. Wir sind froh und stolz, im Berliner Bündnis gegen Homophobie mit starken Partnern für die Anerkennung und den Respekt für gleichgeschlechtliche Lebensweisen kämpfen zu dürfen."

***Daniel Gollasch**, Gründer, Seedball Factory*

„Wo wir können, möchten wir helfen, Diskriminierung und Intoleranz gegenüber Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen abzubauen und mit Vorurteilen aufzuräumen."

***Martin Woelffer**, Geschäftsführer, Komödie am Kurfürstendamm*

Weitere Statements finden Sie hier:

BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 2019

■ [know:bodies] gesellschaft für integrierte kommunikation und bildungsberatung mbh ■ 1. FC Union Berlin e. V. ■ a&o Hotels und Hostels Holding GmbH ■ Abba Berlin Hotel ■ Akademie der Künste ■ Almodóvar Hotel ■ Alt-Katholische Gemeinde Berlin ■ AOK Nordost – Die Gesundheitskasse ■ Arcadia Hotel Berlin ■ art´otel berlin kudamm ■ AVIVA-Berlin ■ AWO Landesverband Berlin e. V. ■ bbw Hochschule ■ Berlin Horizon Boerger GmbH/Hotel 103 ■ Berlin Tourismus & Kongress GmbH (visitBerlin) ■ Berliner Bäder-Betriebe ■ Berliner Fußball-Verband e. V. ■ Berliner Sparkasse ■ Berliner Stadtreinigung (BSR) ■ Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) ■ bett1.de GmbH ■ Charité – Universitätsmedizin Berlin ■ Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH ■ dbb beamtenbund und tarifunion berlin ■ Deutsche Bank ■ Deutsche Oper Berlin ■ Deutscher Fußball-Bund e. V. (DFB) ■ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ■ DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg ■ DRK Landesverband Berliner Rotes Kreuz e. V. ■ EHC Eisbären Management GmbH ■ eSport-Bund Deutschland e. V. (ESBD) ■ EUREF AG ■ Evangelische Jugend Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EJBO) ■ Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) ■ Familienplanungszentrum BALANCE ■ FEZ-Berlin ■ Freie Universität Berlin ■ Friedrichstadt-Palast ■ FSV Hansa 07 Berlin e. V. ■ Füchse Berlin Reinickendorf e. V. BTSV von 1891 ■ Gat Point Charlie Hotel ■ Getränke Nordmann GmbH ■ gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin ■ GRIPS Theater gGmbh ■ H10 Berlin Ku‘damm ■ H4 Hotel Berlin-Alexanderplatz ■ Happy Bed Hostel ■ HELDISCH GmbH ■ Henri Hotel ■ Hertha BSC e. V. ■ Holiday Inn Berlin Centre-Alexanderplatz ■ Hotel Artemisia Berlin ■ Hotel Berlin, Berlin ■ Hotel Berliner Hof ■ Hotel Bleibtreu Berlin by Golden Tulip ■ Hotel Indigo Berlin Alexanderplatz ■ Hotel Indigo Berlin Ku‘damm ■ Hotel Ku´Damm 101 ■ Hotel Palace Berlin ■ Hotel Sylter Hof Berlin ■ Hotel The Weinmeister ■ HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH ■ Humanistischer Verband Deutschland Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR ■ Humboldt-Universität zu Berlin ■ Internationale Filmfest-

125 Mitglieder

spiele Berlin ■ Jüdische Gemeinde zu Berlin ■ Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus e. V. (JFDA) ■ Komische Oper Berlin ■ Komödie am Kurfürstendamm ■ Kulturvolk | Freie Volksbühne Berlin e. V. ■ Kulturwerk des bbk berlin GmbH ■ Landessportbund Berlin e. V. ■ Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e. V. ■ LAUT UND DEUTLICH Agentur für strategische Kommunikation ■ Liberal-Islamischer Bund e. V. ■ Lux 11 Berlin-Mitte ■ Mercure Hotel Berlin City ■ Mercure Hotel MOA Berlin ■ Messe Berlin GmbH ■ Myer's Hotel Berlin ■ New Jazz Radio GmbH ■ Novotel Berlin Am Tiergarten ■ Novum Hotel Kronprinz Berlin ■ ONE80° Hostel Berlin ■ Park Inn by Radisson Berlin-Alexanderplatz ■ Pfefferbett Hostel Berlin ■ Pfizer Deutschland GmbH ■ Plakat Kultur ■ Polizei Berlin ■ pro familia e. V. Landesverband Berlin ■ Qbe Hotel Heizhaus Berlin ■ Radisson Blu Hotel, Berlin ■ Reederei Riedel GmbH ■ RTL Radio Center Berlin GmbH ■ SAP SE ■ Savoy Hotel Berlin ■ Schalldruck GmbH ■ Seedball Factory ■ Sheraton Berlin Grand Hotel Esplanade ■ St.-Michaels-Heim ■ STARS Guesthouse Berlin ■ Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten ■ Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas ■ Stiftung zur Förderung sozialer Dienste Berlin ■ Stromnetz Berlin GmbH ■ SV Empor Berlin e. V. ■ Technische Universität Berlin ■ TEDDY AWARD ■ Tennis Borussia Berlin e. V. (TeBe) ■ TERRE DES FEMMES – Menschenrechte für die Frau e. V. ■ Theater an der Parkaue – Junges Staatstheater Berlin ■ TITANIC Comfort Mitte ■ Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e. V. (TBB) ■ Türkiyemspor Berlin 1978 e. V. ■ UHLALA GmbH ■ Universität der Künste ■ Verein iranischer Flüchtlinge in Berlin e. V. ■ Voi Technology GmbH ■ Volkssolidarität Landesverband Berlin e. V. ■ WALL GmbH ■ weißensee kunsthochschule berlin ■ Wintergarten Varieté Berlin ■ Yorck-Kinogruppe ■ Zentralrat Deutscher Sinti und Roma

Kooperationspartner: ■ KC Pharma Concepts GmbH ■ Berlin-Kolleg

Bündnis gegen Homophobie

AUFRUF DES BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Anerkennung und Respekt für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Homophobie ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Sie zu bekämpfen, ist die Pflicht der ganzen Gesellschaft. Die Unterzeichner dieses Aufrufes sind sich einig, dass Homophobie nicht tatenlos hingenommen werden darf. Wir wollen der verbreiteten Homosexuellenfeindlichkeit gemeinsam entgegentreten. Deswegen haben wir uns im „Berliner Bündnis gegen Homophobie“ zusammengeschlossen.

Homophobie ist eine soziale, gegen nicht-heterosexuelle Menschen gerichtete Feindseligkeit. Es handelt sich um eine irrationale, sachlich nicht begründete Aversion gegenüber homosexuellen, bisexuellen und transidenten Menschen und ihren Lebensweisen. Homophobie hat viele Facetten und Ausdrucksformen: Diskriminierung, Ausgrenzung und Benachteiligung, Beleidigung, Mobbing, Körperverletzung und Sachbeschädigung, Verschwörungstheorien, Hassparolen und Hetzartikel.

Die Unterzeichner sind zutiefst beunruhigt über den hohen Verbreitungsgrad homosexuellenfeindlicher Einstellungen. Besonders besorgniserregend ist es, dass Homophobie auch unter jungen Menschen weit verbreitet ist. Auf Schulhöfen gehört „schwule Sau“ heute wieder zu den meistbenutzten Schimpfwörtern.

Homophobie senkt die Schwelle zur Gewaltanwendung. Beleidigungen, Pöbeleien und gewalttätige Übergriffe gehören auch heute noch zu den Alltagserfahrungen vieler Homosexueller. Von einem hohen antihomosexuellen Gewaltpotential zeugt auch, dass das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen ein Jahr nach seiner Einweihung bereits drei Mal beschädigt wurde.

Homophobie geht uns alle an. Denn Homophobie ist ein Angriff auf die Grundwerte unserer Gesellschaft. Die Berliner Verfassung gebietet, dass kein Mensch aufgrund seiner sexuellen Identität benachteiligt werden darf – ebenso, wie sie die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat und der Herkunft, des Glaubens und der religiösen oder politischen Anschauungen verbietet. Wir wollen, dass die Verfassungswirklichkeit für Homosexuelle in Berlin auch zur Lebensrealität wird. Bei der Freiheit des Einzelnen und dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung dürfen in einer demokratischen Gesellschaft keine Abstriche gemacht werden.

Wir, die Unterzeichner dieses Aufrufes, verpflichten uns, im Alltag jeglicher Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Wir engagieren uns für Anerkennung und Respekt gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender. Unser Ziel ist ein breites gesellschaftliches Bündnis gegen Homophobie, das Hass und Intoleranz offensiv entgegentritt und die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen fördert.

Datum, Stempel und Unterschrift:

Um aktiv gegen Homophobie einzutreten, setzt der LSVD Berlin-Brandenburg e. V. im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung das von ihm initiierte BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) um.

BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE - Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e. V.
Kleiststraße 35 - 10787 Berlin - Tel: 030 - 22 50 22 15 - Fax: 030 - 22 50 22 21

www.stopp-homophobie.de

Bündnis gegen Homophobie

MITGLIEDSCHAFTSURKUNDE

für [den/die/das]

[Ihre Organisation]

Durch die Mitgliedschaft im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE leistet [Ihre Organisation] einen wichtigen Beitrag gegen Homophobie und homophobe Tendenzen in der Gesellschaft und fördert Respekt und Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen.

[Ihre Organisation] tritt Diskriminierungen aufgrund sexueller Identität in jeglicher Form aktiv entgegen.

Mitglied seit [Monat, Jahr]

Michael Müller

Regierender Bürgermeister von Berlin und Schirmherr des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Jörg Steinert

Geschäftsführer des Lesben- und Schwulenverbands Berlin-Brandenburg e. V.

Um aktiv gegen Homophobie einzutreten, setzt der LSVD Berlin-Brandenburg e. V. im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung das von ihm initiierte BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) um.

BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE - Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e. V.
Kleiststraße 35 - 10787 Berlin - Tel: 030 - 22 50 22 15 - Fax: 030 - 22 50 22 21

www.stopp-homophobie.de

SCHULAUFKLÄRUNG ALS GRUNDLAGE FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSFREIE ARBEITSWELT

Viele Schüler*innen in Berlin und Brandenburg wünschen sich mehr Präsenz der Themen Liebe, Sexualität und Vielfalt im Unterricht. Zu diesem Ergebnis gelang die im Mai 2019 veröffentliche Studie „Bunt. Lieben. Leben." der Evangelischen Schulstiftung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und der Boston Consulting Group. Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass sich die Lehrkräfte öffnen und Fachleute von außen einbeziehen – so das Fazit der Studienautor*innen.

Mit seinen Aufklärungs- und Sensibilisierungsworkshops zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt steht der LSVD Berlin-Brandenburg insbesondere Schulen, aber auch anderen Berliner Einrichtungen als langjähriger Partner zur Seite. Beim 1. Bündnistreffen am 23. Mai konnten sich die Teilnehmer*innen mit dem LSVD-Schulaufklärungsteam darüber austauschen, wie wichtig frühzeitige Präventionsarbeit auch in Hinblick auf eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt ist.

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an Berliner Schulen

Thomas Schwarz
Projektleiter Aufklärung und Sensibilisierung zu LSBTI-Themen*
LSVD Berlin-Brandenburg e. V.

Aufklärungs- und Sensibilisierungsworkshops von Klasse 4 bis zur Oberstufe

Wenn ich morgens das Haus verlasse und mich mit einem gut gepackten Rucksack und meiner Fragenbox auf den Weg in die Schule mache, bewegen mich immer viele Gedanken, was auf mich zukommt. Wie wird der kommende Workshop wieder verlaufen? Welche Klasse erwartet mich? Auf welche Schüler*innen treffe ich heute?

Ich bewege mich mit meinem Team in der Herausforderung der Kurzzeitpädagogik. Wir sind nur wenige Stunden in den Schulen. Dafür machen wir uns jedoch auch sehr verletzlich, weil wir alle, so unterschiedlich wie wir sind, unsere eigenen Lebenserfahrungen und Biografien offenlegen. Wir sind trans*, BPoC oder weiß, in den neuen Bundesländern sozialisiert oder den alten, weiblich zu lesen oder männlich, schwul, Drag oder pansexuell. Eben genau so divers, soweit bin ich mir immer sicher, wie die Klasse, die uns, die mich erwartet.

Genauso divers wie auch die Arbeitswelt ist, wenn wir nicht ausschließlich performen würden. Das unterscheidet uns als Teamer*innen von der Klasse. Wir performen nicht, wir sind. Schon in der Schule wird fleißig gelernt, eine Rolle zu spielen und einen Teil der eigenen Identität zu verstecken. Statistisch verstecken ein bis zwei Schüler*innen pro Klasse genau den Teil ihrer Identität, der thematischer Bestandteil unseres Workshops ist. Diesen gilt es zu schützen und gleichzeitig zu stärken, ohne ihn in den Mittelpunkt zu stellen.

„Kann ich Sie kurz sprechen, bevor es losgeht?“, sagte der heranwachsende Mensch vor mir. Den damaligen Workshop werde ich aus verschiedenen Gründen nicht vergessen. Ich stand nun, ein paar Meter vom Klassenraum entfernt, versteckt hinter der Feuerschutztür zum nächsten Gang und bestätigte das Anliegen. „Ich bin trans*. Niemand in der Klasse weiß das, nur die Lehrerin, und die versteht es nicht. Der Stuhl neben mir muss frei bleiben, damit ich ihn zur Not werfen kann.“ Ich las den jungen Menschen als Transjungen, was er bestätigte. Die Lehrerin und die Schule führten ihn immer noch als Mädchen. Lediglich seine engsten Freund*innen wussten Bescheid.

Wir klären auf und, was noch wichtiger ist, wir sensibilisieren für das recht komplexe Themenfeld der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt. Nach vielen Workshops und eigener starker Reflexion in dem Themenfeld sind die beiden Themen für mich nicht mehr zu trennen. Erzähle ich doch vor jeder Klasse wieder und wieder meine eigene Geschichte, die meines eigenen Coming-outs, warum ich in Berlin lebe, warum ich mich nie wieder verstecken würde und warum ich mich nicht mehr so explizit als schwulen Mann sehen würde, das jedoch als eigenes Label brauchte, um selbstbewusst zu werden. Und ich erzähle, wie wichtig meine erste CSD-Parade war, vor allem um mich mit vielen als das zeigen zu können, was ich bin. Authentisch zu leben ist für mich die Quelle der Kreativität und damit auch die Basis für mein Arbeitsleben.

Authentisch zu leben ist für mich die Quelle der Kreativität und damit auch die Basis für mein Arbeitsleben.

Zu den Workshops gehören Begriffe, ja Kategorien, sozusagen Schubladen. Reflektierten Schüler*innen fällt schnell auf, dass es schwierig ist, sich entscheiden zu müssen, welche davon nun für einen Menschen zutrifft. Doch darum geht es hier nicht. Es geht um eine Sprache, die wir finden, um ein Verständnis für Vielfalt, für Diversität. Was unterscheidet jetzt Bisexualität von Pansexualität? Was ist der Unterschied von transsexuell und transgender? Was ist denn jetzt intergeschlechtlich? Sind Trans*jugendliche immer nicht-binär? Was ist agender, asexuell oder aromantisch? Ist „schwul“ jetzt ein Schimpfwort? Ist „Transe“ das neue „Schwuchtel“ und ist es in Ordnung, wenn man diese Wörter mal als Schimpfwort heraushaut. Was ist mit den Schüler*innen auf dem Schulhof, die diese Wörter treffen wie ein Blitz aus dem Himmel, auch wenn sie nicht selbst Adressat*in der Beschimpfung waren?

Für mich und mein Team ist eines klar: Die Workshops sind stets auch Gewaltprävention.

Daher ist es so unglaublich wichtig, mit den Klassen über Stereotype zu sprechen. Die schnelle Entscheidung unseres Gehirns aus den Ursprüngen unserer Spezies: Ist das, was da kommt, mein Snack oder bin ich seiner? Wir packen bis heute gerne alles in Schubladen. Und den Schüler*innen wird schnell klar: Das macht unser Gehirn ganz von selbst. So passiert es uns, dass wir rassistisch sind oder auch islamophob. Sich dessen bewusst zu werden macht jetzt den Unterschied. Erkennen die Schüler*innen dieses Prinzip, können sie es durchbrechen. Das lässt sich im Workshop ganz gut mit Fotos von Prominenten durchspielen, die sich selbst geoutet haben. Fußballer sind doch auf keinen Fall schwul und die Frau mit den kurzen Haaren, die ist sicher lesbisch. Ist das so? Im Durchschnitt liegen Schüler*innen bei diesem spielerischen Test zu 70 bis 80 Prozent falsch. Mit der Auflösung kann man pädagogisch gut arbeiten. Selbst wenn wir Menschen nicht in Schubladen stecken wollen, passiert uns das, wenn wir ehrlich zu uns sind, selbst ständig. Es steckt tief in unseren Verhaltensmustern, Menschen oder Wesen zu beurteilen. Wir können uns jedoch bewusst machen, dass wir mit Stereotypen arbeiten, und somit lernen, Menschen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und ihnen vorurteilsfrei zu begegnen. Genau diese Erkenntnis haben die Schüler*innen im Workshop.

Fußballer sind doch auf keinen Fall schwul und die Frau mit den kurzen Haaren, die ist sicher lesbisch. Ist das so?

In der deutschen Sprache fehlen uns die Wörter

Einen großen Teil des Workshops sprechen wir von Geschlecht. Doch was ist die Bedeutung davon? Wir arbeiten in den Workshops gerne mit einer Zeichnung, die eine geschlechtsneutrale Person darstellt. Hier zeigen wir verschiedene Kategorien auf: Wir unterscheiden hier beispielsweise Geschlecht lieber in „sex“ und „gender“ – somit in das biologische Geschlecht und die geschlechtliche Identität, also das Geschlecht, in dem ich mich tatsächlich fühle. Wenn „sex“ und „gender“ nicht übereinstimmen, sprechen wir von „trans*“, mit Sternchen, da es verschiedene Endungen für den Platzhalter gibt, auf die wir in den Workshops eingehen. Transgender ist nicht das Gleiche wie transsexuell. Die geschlechtliche Identität ist auch oft nicht zwingend binär, also zweigeschlechtlich weiblich oder männlich. Wie auch beim biologischen Geschlecht gibt es oft ein Dazwischen. Die Geschlechter lösen sich auf, verschwimmen oder fließen. Immer mehr Men-

schen folgen nicht der Vorgabe der Gesellschaft, sich in die zwei Kategorien W und M einordnen zu lassen. Die Schüler*innen erlebe ich hierbei stets als sehr offen und neugierig – ein Beweis mehr, dass Pädagogik hier früh gezielt wirken kann.

Sexuelle und romantische Orientierung

Ein weiteres Themenfeld, das im Workshop behandelt wird: Warum gibt es neben der sexuellen Orientierung noch die romantische Orientierung? Es ist ja, gerade unter Jugendlichen, oft zu beobachten, wie eng und auch romantisch-körperlich Freundschaften verlaufen. Das hat dann eben nicht gleich mit den Kategorien „schwul", „lesbisch" oder „bisexuell" zu tun. Es gibt Menschen, mit denen man romantisch eng verbunden sein kann und sich gar nicht vorstellen kann, sexuell Kontakt zu haben.

Eine weitere Kategorie ist der Geschlechtsausdruck

Wie kleide ich mich? Wie gebe ich mich? Oft ganz nach Situation oder auch Tagesform. Als politisches Statement oder auch als Teil einer Show. Das Spielen des anderen Geschlechts ist dabei so alt wie das Theater selbst. Jedoch auch hier funktionieren die Kategorien unabhängig voneinander. Eine Drag-Queen kann zwar trans* sein, ist es jedoch oft eben nicht. Sie muss auch nicht zwingend schwul sein. Warum auch? Insgesamt viele Aha-Erlebnisse für die Schüler*innen und ein enormer Wissenszuwachs an queerer Bildung.

Unser Team ist mit elf Workshopleitenden sehr divers aufgestellt. Die anonyme Fragenbox, bei der die Schüler*innen am Ende eines jeden Workshops alle noch ungeklärten Fragen stellen dürfen, bietet viel Stoff für Diskussionen und ehrliche autobiografische Geschichten aus dem wahren Leben der Teamer*innen. Dieses Modul bildet den Höhepunkt unserer Workshops.

Übrigens: Der Stuhl neben dem Transjungen durfte frei bleiben, solange er nicht geworfen wurde – Deal! Und ich bin sicher, seine Klasse hat etwas aus dem Workshop mitgenommen. Sicher auch für den zukünftigen Umgang mit dem eigenen Mitschüler. Wann dieser seine Identität lüftet, bleibt einzig und alleine seine eigene Entscheidung. Auch das ist ein selbstverständlicher Teil der Vermittlung unseres Lehransatzes.

BEST PRACTICE IM BÜNDNIS

Neue Mitglieder und Interessierte fragen sich oft: „Wie kann ich das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE unterstützen?“

Auch wenn jedes Mitglied, und damit auch jedes Engagement einzigartig ist, möchten wir in dieser Rubrik diejenigen Bündnismitglieder präsentieren, auf deren Hilfe wir schon seit vielen Jahren bauen können. Für diese Ausgabe baten wir die Berliner Verkehrsbetriebe und den Berliner Fußball-Verband, sich, ihr Engagement und ihre Motivation vorzustellen.

Queer. Bunt. Berlin. Weil wir Dich lieben

2019 wehten zum ersten Mal Regenbogenfahnen an 17 BVG-Betriebshöfen

Unseren Kampagnen-Slogan „Weil wir Dich lieben" darf man ruhig wörtlich nehmen. Bei der BVG lesbisch, schwul, bisexuell oder transgender zu sein, soll für Alle (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Fahrgäste genauso) so selbstverständlich sein, wie unsere Busse und Bahnen durch die Stadt fahren. Bei uns kannst Du einfach sein, wer Du bist!

Für viele BVGerinnen und BVGer schlägt das BVG-Herz in Regenbogenfarben. Und bei uns lebt sich's bunt. 82 Nationen in unserer BVG beweisen: Egal, wie du aussiehst, wo du herkommst, wen du liebst oder woran du glaubst – jeder ist bei uns willkommen.

Dem BÜNDNIS GEGEN HOMOHPOBIE ist die BVG im Jahr 2011 beigetreten und schon seit genau so vielen Jahren hissen der Regierende Bürgermeister, der Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg und die BVG-Vorstände gemeinsam zu den Pride Weeks die Regenbogenfahne. Wegen der Bauarbeiten für die U5-Verlängerung am Roten Rathaus fand das Hissen in den letzten Jahren am U-Bahnhof Nollendorfplatz. Im Jahr 2019 zog die Zeremonie an ihren Stammort zum Rathaus zurück.

Am Nollendorfplatz weht die Regenbogenfahne aber trotzdem weiter. Unser Regenbogen-Netzwerk, in dem sich über 220 LGBTI* sowie heterosexuelle Personen aus dem Unternehmen für schwule, lesbische und Transgender-Kolleginnen und Kollegen engagieren, bringt die Flagge am „Nolli" wie immer an. Und 2019 gingen wir noch einen Schritt weiter: Zum

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
regenbogen@bvg.de
www.bvg.de

Bundesfamilienministerin Franziska Giffey beim Stadtfest-Stand der BVG 2018

Das BVG-Herz im Regenbogen

ersten Mal wehte auf 17 Betriebshöfen und Gebäuden die Regenbogenflagge. Eine kleine Premiere für uns.

Seit 2011 ist unser Netzwerk auf dem Lesbisch-schwulen Stadtfest rund um den Nollendorfplatz mit einem Infostand dabei und selbstverständlich gehen wir jedes Jahr mit hunderttausenden Menschen beim CSD Berlin für die Rechte von Schwulen, Lesben, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen und gegen Homophobie auf die Straße. Zudem ist die BVG seit vergangenem Jahr Gründungsmitglied des „Queer Staff Network_Berlin", ein Dachverband von LGBTI*-Gruppen in Berliner Firmen.

Und nach außen? Wir stehen zum Regenbogen! Wir lassen die Kuppel unseres U-Bahnhofs Nollendorfplatz in Regenbogenfarben leuchten. In unserer Kampagne dürfen sich zwei Ledermänner liebevoll anschauen und auf einem Plakat für die Tageskarte werben. Und als auf unseren Bahnhöfen mit WLAN Webseiten zu lesbisch, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Themen vom Betreiber des Hotspots aus Jugendschutzgründen blockiert wurden, haben wir uns dafür eingesetzt, dass die Seiten schon in kurzer Zeit wieder freigeschaltet werden konnten.

2016 hat die BVG den Max-Spohr-Preis für ihr ausgezeichnetes Diversity-Management gewonnen. Der vom Völklinger Kreis gestiftete Preis geht an Arbeitgeber, die ein umfassendes Diversity-Management umsetzen und auf vorbildliche Weise Schwule, Lesben, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen fördern. Gelb und bunt – das passt bei uns gut zusammen!

Der BVG-Wagen beim CSD 2019

Voller Einsatz für Toleranz auf und neben dem Platz

Werbebande „Berliner Fußball liebt Vielfalt“ beim AOK-Landespokalfinale 2019

Vielfalt, Respekt und Toleranz gehören zu den Werten, die der Berliner Fußball-Verband e. V. (BFV) aktiv vorlebt, um auf den Sportplätzen der Stadt – aber auch über diese hinaus – für einen fairen Umgang miteinander zu werben. In diesem Sinne kämpft der BFV gegen jedwede Form von Ausgrenzung und Vorurteilen.

Ein wichtiger Meilenstein im Engagement für Gleichberechtigung im Berliner Fußball gelang auf dem BFV-Arbeits-Verbandstag im November 2019 mit der Annahme des Antrags, Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bei der Vergabe von Spielberechtigungen einzubeziehen. Betroffene Personen können nun selbst entscheiden, ob sie für den Frauen- bzw. Juniorinnenspielbetrieb oder den Herren- bzw. Juniorenspielbetrieb gemeldet werden wollen. Der BFV ist damit Vorreiter unter den Fußball-Landesverbänden – erstmals wurde eine derartige Anpassung der Spielordnung vorgenommen.

Dieser wichtige Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung und Selbstbestimmung im Fußball ist eines der Ergebnisse des jahrelangen, intensiven Engagements. Bereits seit der Kooperationsvereinbarung mit dem Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e. V. (LSVD) im Jahr 2011 bestreiten die beiden Verbände gemeinsam zahlreiche Aktivitäten und Veranstaltungen, um sich gegen Homophobie, Transphobie und Diskriminierung einzusetzen.

Zu den gemeinsamen Veranstaltungen gehört unter anderem der Fachtag „Vereine stark machen – für Vielfalt im Fußball“, der 2019 bereits seine neunte Auflage erlebte. Das jährlich stattfindende Event bietet Vereins- und Verbandsfunktionären/innen, Trainern/innen, Betreuern/innen, Schiedsrichtern/innen, Fans, Eltern und Verantwortlichen aus Sport, Politik, Medien und Verwaltung die Möglichkeit, sich zum Thema Toleranz im Sport auszutauschen. Auch die

Berliner Fußball-Verband e. V. (BFV)
info@berliner-fussball.de
www.berliner-fussball.de

Runden Tische gegen Homophobie laden regelmäßig zur offenen Gesprächsrunde unter interessierten Berliner Fußballvereinen ein.

Der Aktionsmonat „Berliner Fußball gegen Homophobie" soll für mehr Sensibilität und Sichtbarkeit von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Breitensport sorgen. Er wurde 2018 ins Leben gerufen und gehört seitdem zur Reihe der jährlich wiederkehrenden Aktivitäten, die der BFV und der LSVD gemeinsam organisieren. Ziel ist es, im Rahmen unterschiedlicher Kampagnen ein Zeichen für Toleranz und Diversität im Fußball zu setzen und diese Themen stärker in die öffentliche Wahrnehmung zu rücken.

Im Zuge der Zusammenarbeit zwischen LSVD und BFV ist auch die gemeinsame Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagne „Rote Karte für Homophobie!" entstanden. Mithilfe einer eigens entwickelten Broschüre sollen verschiedene Akteurinnen und Akteure des Vereinsfußballs sowie Schiedsrichter/innen für homophobe Verhaltensweisen sensibilisiert und in ihren Handlungskompetenzen gestärkt werden.

2016 nahm der Berliner Fußball-Verband erstmals am Christopher Street Day in Berlin teil. Das Mitwirken an der Veranstaltung ist mittlerweile zur Tradition geworden – genauso wie die Teilnahme am Lesbisch-schwulen Stadtfest. Dort informieren die LSVD-Sportprojekte zusammen mit dem BFV über aktuelle Aktivitäten und Kampagnen.

Verantwortlich für die Umsetzung der gemeinsamen Publikationen und Aktivitäten von BFV und LSVD ist das 2010 gegründete Projekt SOCCER SOUND des Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e. V. Mit der Initiative „Soccer für Fairness" arbeitet das Projekt gezielt gegen Vorurteile und wirbt für Toleranz und Respekt innerhalb der Vereine.

Jeder Mensch ist unterschiedlich und auf seine Weise einzigartig. Diese Vielfalt zu nutzen, ist eine Chance, denn Diversität ist gut für jedes Team – das gilt sowohl für den Fußball als auch für alle anderen gesellschaftlichen Bereiche.

Eröffnung des Fachtags „Vereine stark machen – für Vielfalt im Fußball" 2014

Erster Sportempfang beim Lesbisch-schwulen Stadtfest 2019

#ProudToBeMyself
Koalitionsvertrag erfüllen:
Krisenwohnungen für von Zwangsverheiratung bedrohte LSBTI*!
PROUD TO BE TRANS

BÜNDNISAKTIVITÄTEN 2019

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist die Allianz der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft für die gesellschaftliche Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen.

Auch 2019 war wieder ein ereignisreiches Jahr mit spannenden Begegnungen, neuer Verstärkung, kleinen und großen Aktionen sowie ganz viel aktiver oder moralischer Unterstützung. Wir danken allen Bündnismitgliedern für ihr Engagement im Kampf für Sichtbarkeit und Selbstverständlichkeit.

10 Jahre BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Übergabe der Mitgliedsurkunden beim 2. Bündnistreffen am 2. Dezember 2019

10 Jahre ist es her, dass am 23. September 2009 im Roten Rathaus das Berliner BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE gegründet wurde. Damals schlossen sich 22 Organisationen und Unternehmen unter der Schirmherrschaft des damaligen Regierenden Bürgermeisters von Berlin Klaus Wowereit zusammen, um ein klares Zeichen gegen Homophobie, Diskriminierung und Gewalt zu setzen.

Neue Mitglieder

Wie in den Vorjahren gelang es dem BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE auch im Jahr 2019 weitere Akteur*innen der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft für den Einsatz gegen Homophobie zu gewinnen. Zu den bisherigen Mitgliedern kamen 2019 folgende hinzu:

+ eSport-Bund Deutschland e. V. (ESBD)
+ Komödie am Kurfürstendamm
+ Seedball Factory
+ Voi Technology GmbH

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE zählt nun 125 Mitglieder. Jedes Neumitglied bekommt eine vom Regierenden Bürgermeister Michael Müller unterzeichnete Beitrittsurkunde überreicht. Seit 2019 gibt es außerdem die Möglichkeit, dem BÜNDNIS als Partnerorganisation beizutreten. Folgende Organisationen sind dem BÜNDNIS im Jahr 2019 als Partner beigetreten:

1. Bündnistreffen – Arbeitstreffen

Das 1. Bündnistreffen des Jahres fand am 23. Mai beim Bündnismitglied St.-Michaels-Heim statt. Das Jugendgästehaus und Hotel St.-Michaels-Heim liegt im ruhigen Villenviertel Berlin-Grunewald inmitten einer großen Parkanlage direkt am Herthasee. Kern des Hauses ist das im englischen Landhausstil erbaute ehemalige Palais der Familie Mendelssohn, das in die neuen Gebäude integriert wurde. Für das Bündnistreffen stellte die Gastgeberin, Hoteldirektorin Martina Nana Frisch, den repräsentativen Salon Mendelssohn zur Verfügung.

Nach der Begrüßung durch Martina Nana Frisch und LSVD-Landesgeschäftsführer Jörg Steinert stand zunächst die Aufnahme von neuen Mitgliedern sowie Partnerorganisationen in das BÜNDNIS auf dem Programm. Danach folgten die rund 40 Teilnehmer*innen den Impulsvorträgen zum Jahresschwerpunktthema „Trans*". Im Zentrum standen dabei die Erfahrungsberichte einzelner Bündnismitglieder sowie der generelle Austausch zu verschiedenen Vorgehensweisen im Kampf gegen Diskriminierungen insbesondere in Hinblick auf transgeschlechtliche Beschäftigte.

Florencio Chicote von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) stellte die Ergebnissen aus dem einjährigen Projekt „Trans* in Arbeit" der LADS vor. Ziel des 2014 durchgeführten Projektes war es, die Situation von transgeschlechtlichen Menschen in der Arbeitswelt zu verbessern und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität bzw. des Geschlechtsausdrucks abzubauen. In vier thematischen Fachrunden entwickelten Schlüsselpersonen aus den Bereichen Arbeit und Beruf zusammen mit trans- und intergeschlechtliche Menschen und ihren Organisationen praxisnahe Instrumente. Die umfangreichen Empfehlungen und Erläuterungen der Fachrunden können als Flyer auf der Projektwebseite heruntergeladen werden. Ein wichtiger Schritt hin zu einem trans- und interfreundlichen Arbeitsklima ist geschlechtersensible Sprache. Um auf Sprache als wichtiges Instrument zur Anerkennung von Vielfalt aufmerksam zu machen, stellte Christopher Schreiber (LSVD Berlin-Brandenburg) die vom AWO Landesverband Berlin e. V. herausgegebene Broschüre „Sensibilität im Sprechen und Schreiben" vor. Da oft Unklarheit bezüglich der verschiedenen Sprachregelungen (z. B. Gender-Gap oder Gender-Stern?) herrscht, soll die Broschüre Transparenz schaffen und den Mitarbeiter*innen des AWO-Landesverbands als Hilfestellung zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache dienen.

Anhand eines konkreten Beispiels in ihrem Unternehmen sprach Annette Pampel (Senior HR Consultant Diversity bei Coca-Cola EP Deutschland) über die Formen und Möglichkeiten der Begleitung einer Transition am Arbeitsplatz. Auf Initiative des LSBTI*-Mitarbeiter*innennetzwerks bei Coca Cola EP Deutschland wurden unter anderem auf freiwilliger Basis Sensibilisierungsworkshops für die Kolleg*innen einer transitionierenden Mitarbeiterin durchgeführt.

Unter der Überschrift „Schulaufklärung als Grundlage für eine diskriminierungsfreie Ar-

beitswelt“ stellten Thomas Schwarz und Fluky/DJ Freshfluke zum Schluss des Arbeitstreffens die schulische Aufklärungsarbeit des LSVD Berlin-Brandenburg vor (siehe S. 36-39).

2. Bündnistreffen – Respektpreis

Das 2. Bündnistreffen fand am 2. Dezember im Hotel Scandic Berlin Potsdamer Platz statt. Wie jedes Jahr präsentierte die Polizeipräsidentin von Berlin Dr. Barbara Slowik in diesem Rahmen die Zahlen der Kriminalitätsstatistik zu homo- und transphoben Hass- und Gewalttaten. Ergänzt wurde die Kriminalitätsstatistik durch die Rede der Generalstaatsanwältin von Berlin Margarete Koppers, die die Arbeit der Ansprechpersonen für LSBTI bei der Staatsanwaltschaft Berlin vorstellte. Eröffnet wurde die Veranstaltung von Senator Dr. Dirk Behrendt.

Der Höhepunkt des 2. Bündnistreffens war die Verleihung des Respektpreises. Mit dem Respektpreis würdigt das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE jährlich das herausragende Engagement einer Person oder Einrichtung für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Den Respektpreis 2019 gewann der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg e. V. „An 365 Tagen im Jahr weht an der Geschäftsstelle des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg die Regenbogenflagge. Mit seinem aktuellen Projekt ‚Mein Kind – Ohne Wenn und Aber!‘ stärkt der TBB queere Menschen und ihre Familien vorbildlich und setzt damit sein jahrelanges Engagement kontinuierlich fort“, so Laudator Johannes Blankenstein vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg. Unterstützt wurde die Preisverleihung von den Berliner Verkehrsbetrieben, dem Hotel Scandic Berlin Potsdamer Platz und der GRÜNEBAUM Gesellschaft für Event-Logistik mbH.

Der bemalte Stromkasten beim IDAHOBIT 2019

IDAHOBIT 2019

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Homophobie, Biphobie und Transphobie (IDAHOBIT) riefen das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE und der LSVD Berlin-Brandenburg am 17. Mai zur traditionellen Kundgebung auf. Erstmals seit langer Zeit fand diese nicht am U-Bahnhof Wittenbergplatz sondern auf dem Kaiser-Wilhelm-Platz in Berlin-Schönberg statt. Auch in diesem Jahr unterstützen viele Organisationen die Kundgebung, darunter Parteien, Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen und Gewerkschaften sowie Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften.

Inhaltlichen Input gab es von Angelika Schöttler (Bezirksbürgermeisterin von Tempelhof-Schöneberg), Margit Gottstein (Staatssekretärin für Verbraucherschutz und Antidiskriminierung), Pfarrer Michael Raddatz (Superintendent des Evangelischen Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg), Katrin Raczynski (Vorstandsvorsitzende des Humanistischen Verbandes Berlin-Brandenburg), Jennifer Michelle Rath (Trans*-Aktivistin), Seyran Ates (Gründerin der Ibn-Rushd-Goethe-Moschee) sowie Frank Wolf

(Landesbezirksleiter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Berlin-Brandenburg). Im Anschluss an das Gruppenfoto hinter der 6 mal 12 Meter großen Regenbogenflagge durften die Redner*innen wie im letzten Jahr wieder ganz legal ihre Graffiti-Künste unter Beweis stellen: Nur einen Steinwurf vom Kundgebungsort besprühten sie in der Crellestraße eine Netzstation von Stromnetz Berlin in Regenbogenfarben.

Kampagneneröffnung am 16. Juli 2019

Öffentlichkeitsarbeit

Unter dem Motto „Proud to be Trans* – Proud to be Myself" startete am 16. Juli 2019 die neue Kampagne des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE zum Schwerpunktthema 2019 „Trans*". Mit der Kampagne wollten die Bündnismitglieder einen Beitrag für die Akzeptanz und Sichtbarkeit von transgeschlechtlichen Menschen in Berlin leisten. Das Bekenntnis zur Vielfalt geschlechtlicher Identität sollte transgeschlechtliche Menschen empowern und die Gesellschaft zum selbstverständlichen Umgang mit Geschlechtsidentitäten unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht aufrufen. Die Kampagne wurde dieses Jahr wieder von der Berliner Agentur HELDISCH erstellt. Die Wall GmbH stellt zur Verbreitung der Kampagne über 1.000 Flächen im City Light Poster Format im gesamten Berliner Stadtgebiet zur Verfügung, darunter die aufmerksamkeitsstarke Digital Poster Gallery im U-Bahnhof Friedrichstraße.

Bündnis gegen
Homophobie
Türkischer Bund
in Berlin-Brandenburg e. V.

RESPEKTPREIS 2019

Seit 2010 verleiht das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE jährlich den Respektpreis und würdigt damit das herausragende Engagement für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen durch eine Person, Organisation oder Initiative aus der Mitte der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft.

Preisträger*innen 2010-2018:

· Hedwig-Dohm-Oberschule
· PiK – Pflegekinder im Kiez gGmbH
· Seyran Ates
· Elzbieta Szczesna
· 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"

Jury und Nominierte

Auch dieses Jahr waren in der ersten Wahlrunde alle Bündnismitglieder aufgerufen, geeignete Kandidat*innen für den Respektpreis vorzuschlagen. Aus insgesamt 21 vorgeschlagenen Personen, Organisationen und Initiativen wählte die Respektpreis-Jury im Anschluss die finalen Nominierungen. Die Jury bestand dieses Jahr aus Martina Frisch (St.-Michaels-Heim), Dr. Ahi Sema Issever (Charité – Universitätsmedizin Berlin), Hendrik Kosche (Jüdische Gemeinde zu Berlin), Jenan Mouhamed Ali (Coca-Cola EP Deutschland GmbH), Petra Rosenberg (Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e. V.), Stefanie Wall (LSVD-Kuratorium) und Bernd Wegner (BVG). Die Jury einigte sich auf die folgenden vier Nominierungen:

Bode-Museum für die Ausstellung „Spielarten der Liebe"

Im Bode-Museum und damit erstmals in einem der Staatlichen Museen zu Berlin wurde mit „Spielarten der Liebe" im September 2019 eine Ausstellungsreihe eröffnet, die sich anhand der Dauerausstellung des Museums mit der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und sexueller Orientierungen, ihrer Wahrnehmung und künstlerischen Verarbeitung befasst.

Queeres Jugendzentrum von Jugendnetzwerk Lambda Berlin-Brandenburg e. V.

Im Stadtteil Prenzlauer Berg eröffnete im September 2018 das erste berlinweite Jugendzentrum für LSBTI*. Es bietet Freiräume, Schutz vor Diskriminierung und Hilfe beim Coming-out. Das Zentrum setzt dabei auf das Peer-to-Peer-Konzept. Unter der Woche treffen sich im Jugendzentrum Gruppen, die sich an den verschiedenen Bedürfnissen und Altersstufen der Jugendlichen orientieren.

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e. V. (TBB)

Der TBB ist eine Migrant*innen-Organisation vornehmlich türkeistämmiger Menschen, die sich in Migrant*innen-Communitys kontinuierlich für Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit zum Thema LSBTI* engagiert. Dazu ist der TBB eng mit den Initiativen und Vereinen der

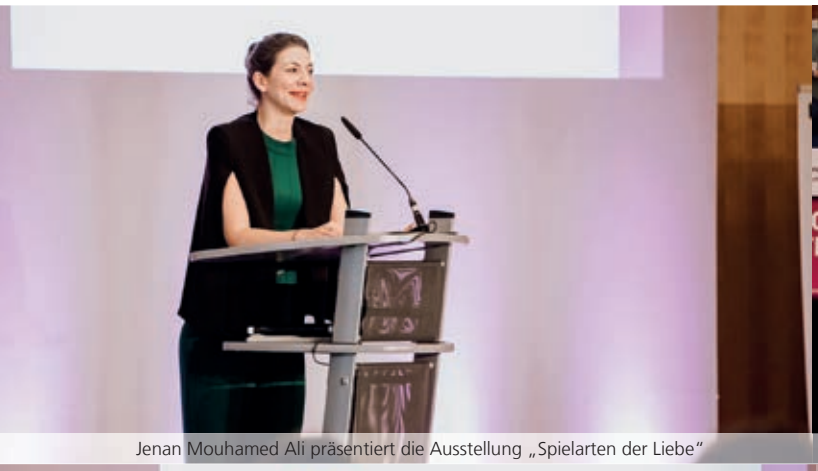
Ehrung aller Nominierten

Berliner LSBTI*-Community vernetzt. An 365 Tagen im Jahr weht an der Geschäftsstelle des Vereins die Regenbogenfahne.

Vorspiel – Sportverein für Schwule und Lesben Berlin e. V. (Vorspiel SSL Berlin)
Dieser im Jahr 1986 in Berlin gegründete schwul-lesbische Mehrsparten-Sportverein bietet insbesondere queeren aber auch nicht-queeren Menschen einen geschützten Raum zum gemeinsamen Sporttreiben. Der Verein zählt aktuell etwa 1.600 Mitglieder und gehört damit zu den größten queeren Sportvereinen in Europa. Vorspiel SSL engagiert sich zudem für queere Geflüchtete, z. B. mit einem speziellen Trainingsangebot im Schwimmen.

Die Preisträger*innen

Die endgültige Abstimmung lag sodann wieder in der Hand aller Bündnismitglieder. Das BÜNDNIS stimmte für den Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg e. V. Berlins Polizeipräsidentin Dr. Barbara Slowik, die Generalstaatsanwältin in Berlin Margarete Koppers und LSVD-Vorständin Kristin Meuche überreichten den TBB-Vorstandsmitgliedern Safter Cinar und Remzi Uyguner die Auszeichnung am 2. Dezember im Scandic Hotel am Potsdamer Platz. Wie schon in den vergangenen Jahren unterstützten die BVG auch dieses Jahr die Preisverleihung. Durch das Programm führte erstmals ein Ansprechpartner aus dem BÜNDNIS: Daniel Goldstein, Pressesprecher der Eisbären Berlin, moderierte die Verleihung.


Jenan Mouhamed Ali präsentiert die Ausstellung „Spielarten der Liebe“

Stefanie Wall stellt das Queere Jugendzentrum vor

Johannes Blankenstein zollt dem TBB Respekt

Hendrik Kosche lobt die Arbeit von Vorspiel SSL

Laudatio von Johannes Blankenstein auf den TBB e. V.

Übergabe des Respektpreises an die TBB-Vorstände Safter Cinar und Remzi Uyguner

„Weder sind unsere Kinder falsch, noch sind wir alleine." Auch wenn geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sichtbarer geworden ist, bezeichnen es auch 2019 einige Familien noch als Schock, wenn sich ihre Kinder outen. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sind selbstverständlicher, aber noch nicht selbstverständlich geworden.

Doch an der Herstellung dieser Selbstverständlichkeit dürfen nicht nur LSBTI*-Selbstorganisationen arbeiten. Das ist nicht nur der Kerngedanke des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, es ist auch Teil des Selbstverständnisses des Türkischen Bunds in Berlin-Brandenburg.

Auch der Türkische Bund hisst die Regenbogenflagge. Doch nicht nur zur Pride Season. Wer auf die Geschäftsstelle des Türkischen Bunds blickt, sieht 365 Tage im Jahr eine Regenbogenflagge wehen.

Ein im besonderen Maße nachhaltiges Engagement zeigt sich auch in der Kontinuität der Arbeit. Bereits 2004 unterstützte der Türkische Bund eine Aufklärungskampagne des Zentrums für Migranten, Lesben und Schwule (MILES). Die Plakate der Kampagne zeigten einmal eine Gruppe junger Männer mit dem Titel „Kai ist schwul, Murat auch!" und einmal eine Gruppe junger Frauen mit dem Titel „Cigdem ist lesbisch. Vera auch!". Untertitelt waren beide Slo-

gans mit dem Satz „Sie gehören zu uns. Jederzeit!“.

2011 folgte ein mehrsprachiger Elternbrief, der zum Beginn des Schuljahres an alle Berliner Schulen versendet wurde. Der mit Unterstützung vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg erarbeitete Brief sollte Eltern über Homosexualität aufklären und sie ermutigen, die Aufklärung in der Schule im besten Fall zu unterstützen.

2018 startete der Türkische Bund das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung geförderte Projekt „Mein Kind – Ohne Wenn und Aber! Stärkung von LSBTQI und ihren Familien“. Ziel des Projekts ist es, vor allem Eltern darin zu stärken, zu der sexuellen und geschlechtlichen Identität ihrer Kinder zu stehen und diese zu unterstützen.

Mit der heutigen Nominierung für den Respektpreis 2019 würdigt die Jury die kontinuierliche Arbeit des Türkischen Bunds für Aufklärung und für die Stärkung von LSBTI*.

Dabei gilt für den Türkischen Bund immer das Motto, dass auch in ihrem Projekt „Mein Kind – Ohne Wenn und Aber!“ zentral ist: „Weder sind unsere Kinder falsch, noch sind wir alleine.“

TBB-Vorstand Safter Cinar im Interview mit dem rbb

Termine und Ausblick 2020

Mit dem Hissen der Regenbogenflagge am Roten Rathaus eröffnet der Regierende Bürgermeister von Berlin Michael Müller zusammen mit dem BVG-Vorstand und LSVD-Landesgeschäftsführer Jörg Steinert am 1. Juli 2020 um 11 Uhr die Berliner Pride Weeks. Informationen zu weiteren Regenbogenflaggenhissungen in Berlin veröffentlicht der LSVD Berlin-Brandenburg auf seiner Webseite unter www.berlin.lsvd.de

Viele weitere Events in den Pride Weeks mussten aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt oder verschoben werden. Einige finden in veränderter Form statt. Hier eine vorläufige Übersicht zu den geplanten Pride-Events 2020:

- 15. Respect Gaymes (werden auf einen Termin nach den Sommerferien verschoben); aktualisierte Infos unter www.respect-gaymes.de
- Dyke*March (Alternative geplant); aktualisierte Infos unter www.dykemarchberlin.com
- virtueller CSD in Berlin unter dem Motto „Don't hide your Pride!" (25. Juli); www.csd-berlin.de

Schwerpunktmäßig widmet sich das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE 2020 dem Thema „Gewalt und Schutz".

Bildnachweis

Alle Rechte vorbehalten

arno ..... S. 10
Berliner Verkehrsbetriebe ..... S. 42-43
HELDISCH GmbH/PepperArts – Andreas Hellmann Fotografie ..... Cover, S. 18, 51 r.
LSVD Berlin-Brandenburg e. V. ..... S. 8, 17, 26, 40, 45 r., 46, 50, 51 l.
LSVD Berlin-Brandenburg e. V./Artwork: Rory Midhani/Grafische Gestaltung: Tal Shahaf ..... S. 9
Michaela Jessica Tschitschke ..... S. 25
Paz Schreiber/LSVD Berlin-Brandenburg e. V. ..... S. 7
PepperArts – Andreas Hellmann Fotografie ..... S. 52, 54-56
Polizei Berlin ..... S. 11
sr Pictures Sandra Ritschel ..... S. 44, 45 l.
Stefan Stöhr/Generalstaatsanwaltschaft Berlin ..... S. 14
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas ..... S. 6
Thomas Schwarz ..... S. 36
Thomas Schwarz/LSVD Berlin-Brandenburg e. V. ..... S. 48, 57

LIEBE VERDIENT RESPEKT

Gemeinsam gegen Homophobie und Transphobie – für ein respektvolles Miteinander!