

**Respekt macht's möglich!**

**Marzahn-Hellersdorf gegen  
Diskriminierung und Gewalt aufgrund  
der sexuellen und geschlechtlichen Identität**

**Bezirklicher Plan  
gegen Homo-, Bi-, Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit  
(LSBTIQ\*-Feindlichkeit)**



**Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf will LSBTIQ\*-Feindlichkeit vorbeugen und vermeiden. Gleichzeitig will er über Geschlechteridentitäten aufklären, in Verwaltung und Gesellschaft für Diversität sensibilisieren und damit Diversität fördern. Strategien wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sollen angewendet werden. Darüber hinaus sollen Menschen mit Diskriminierungserfahrung gestärkt und Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt ergriffen werden.**

## **Ausgangssituation**

Der *Bezirkliche Plan gegen Homo-, Bi-, Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit (LSBTIQ\*-Feindlichkeit)* in Marzahn-Hellersdorf zielt auf zwei Bereiche ab: zum einen auf das **Handeln auf der internen Verwaltungsebene**, u.a. bei Aktivitäten und Aufklärung sowie Schulungen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen des Bezirksamtes; zum anderen auf die **externe innerbezirkliche Handlungsebene**. Hier geht es darum, den Bedarf der Einwohner\*innen des Bezirkes — generationenübergreifend - wahrzunehmen und mit entsprechenden, passgenauen Handlungsweisen zu reagieren. Dabei werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt und verschiedene Kooperationspartner\*innen aus Politik und Gesellschaft beteiligt<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Siehe hierzu u.a. die Ausführungen zum Berliner Schulgesetz: [https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/Schulkultur/kooperation\\_schule\\_jugendhilfe/rechtliche\\_grundlagen/SchulG\\_vom\\_20.01.2004.pdf](https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/Schulkultur/kooperation_schule_jugendhilfe/rechtliche_grundlagen/SchulG_vom_20.01.2004.pdf)

Eine wichtige Unterstützung bietet dabei die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)<sup>2</sup>. Auch wurden zur Bestandsaufnahme und die Heranziehung von entsprechenden Empfehlungen alle Abteilungen des Bezirksamtes befragt, die - neben den schriftlichen Stellungnahmen - für die einberufene Fachrunde Mitarbeiter\*innen entsandten.

## **Gesetzliche Grundlagen: Vielfalt und Rechte**

Die gesetzlichen Veränderungen im internationalen Kontext und in Deutschland gehen einher mit der Entscheidung der Generalversammlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die am 17. Mai 1990 beschlossen hatte, Homosexualität von der Liste psychischer Krankheiten zu streichen. Der 17. Mai wurde daraufhin zum Internationalen Tag gegen Homofeindlichkeit ausgerufen. Das Europäische Parlament betonte im Januar 2006, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung auf das Schärfste verurteilt wird — eine Kampfansage an Homofeindlichkeit und Hassgewalt, der alle Mitgliedstaaten verpflichtet sind.

„[...] Die Menschenrechte schließen das Recht auf freie sexuelle Orientierung ein. [...] In Deutschland wurde im Jahre 2017 die „Ehe für Alle“ verabschiedet. Nach diesem Gesetz können gleichgeschlechtliche Paare genauso wie heterosexuelle Paare die Ehe eingehen. Außerdem hat Deutschland im Jahre 2006 zur Umsetzung einer EU-Richtlinie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet. Das Gesetz bezweckt unter anderem, die Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“<sup>3</sup>

Durch die Verabschiedung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) im Jahr 2020 hat Berlin als erstes Bundesland einige Lücken des AGG geschlossen. Das AGG ist auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, sodass ein vergleichbarer **Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln**, z.B. beim staatlichen Bildungswesen oder bei den Sicherheitsbehörden, fehlt.<sup>4</sup> Durch das LADG ist es Betroffenen nun möglich, juristisch gegen eine Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln vorzugehen.<sup>5</sup> Dabei müssen Betroffene in erster Linie vor Gericht glaubhaft machen, dass sie diskriminiert wurden. Ist das geschehen, muss die öffentliche Stelle ihr Handeln rechtfertigen und klar aufzeigen, warum sie sich in der entsprechenden Situation so verhalten hat. Das LADG vereinfacht damit in vielerlei Hinsicht Betroffenen von Diskriminierung, dagegen juristisch vorzugehen.

Um genau solchen Diskriminierungen von Anfang an vorzubeugen und intern angemessen damit umzugehen, zeigt der *Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* verschiedene Möglichkeiten auf.

## **Begriffsklärung — Themenkontext**

Weil in dem *Bezirklichen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* Fachbegriffe verwendet werden müssen, befindet sich für ein einheitliches Verständnis im Anhang die Erläuterung der wichtigsten Begriffe.

## **1. Leitlinien des *Bezirklichen Plans gegen Homo-, Bi-, Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit (LSBTIQ\*-Feindlichkeit)***

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf strebt mit dem *Bezirklichen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* die konsequente Aufklärung über LSBTIQ\*-Feindlichkeit und die Wahrung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen seinen Aufgabenbereichen an. Der

---

<sup>2</sup> vgl.: <http://www.berlin.de/lb/ads/>

<sup>3</sup> vgl.: [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_1.html)

<sup>4</sup> § 3 Geltungsbereich:

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=ADiskrG+BE+%C2%A7+3&psml=bsbeprod.psml&max=true>

<sup>5</sup> vgl.: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/>

Bezirk wirkt bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nach innen und außen aktiv auf den Abbau bestehender Nachteile für Menschen hin, die sich LSBTIQ\*-Feindlichkeit ausgesetzt sehen.

Der *Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* gilt für das gesamte Bezirksamt und alle seine Gremien. Es wird den im Bezirk ansässigen freien Trägern, Unternehmen und Institutionen empfohlen, analog zum *Bezirklichen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* — und unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten — einen eigenen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit zu erstellen.

Auf der Grundlage der o.g. gesetzlichen Vorgaben - auf denen der *Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* basiert — erstreckt sich der Wirkungsbereich der Maßnahmen gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit auf alle Bereiche des bezirklichen Verwaltungshandelns. Dabei findet in den Bereichen, in denen nachweislich LSBTIQ\*-Feindlichkeit festgestellt wird, gezielt Aufklärung statt

Darüber hinaus wird in allen Bereichen des bezirklichen Verwaltungshandelns Wert auf präventives Handeln und breite Aufklärung gelegt. Dementsprechend geht das Bezirksamt mit unterschiedlichen Maßnahmen und Aktionen kontinuierlich gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit vor. Ebenfalls sollen bei der Umsetzung der Maßnahmen zum einen Aspekte des Empowerments, zum anderen, im Sinne von Teilhabe, mögliche Barrieren stets mitgedacht und letztere, wo möglich, beseitigt werden.

Der *Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* steht in Ergänzung zu den Strategien Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie Diversität. So bedient sich die kommunale Verwaltung bei der Beseitigung von LSBTIQ\*-Feindlichkeit sowie bei der Aufklärung über Geschlechteridentitäten und Sexualitäten auch der im Bezirksamt verankerten Strategie Gender Mainstreaming und wendet dazu auch Mittel und die Vorgehensweisen an, die mit dem Konzept von Gender Budgeting und Diversity korrespondieren. Im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung werden bereits Maßnahmen angeboten, die Geschlechtergerechtigkeit befördern. Die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht im Kontext von LSBTIQ\*-Feindlichkeit ist dabei selbstverständlich.

Die Öffentlichkeitsarbeit des Bezirksamtes ist darauf ausgerichtet, ihr Auftreten geschlechtersensibel zu gestalten. Damit trägt sie dazu bei, ein erweitertes Bewusstsein für die Dimension Geschlecht in der Bevölkerung zu entwickeln. Langfristig will der Plan dazu beitragen, dass die Kategorie "Geschlecht" keine Rolle mehr bei der Auswahl des Berufs oder der Bezahlung spielt.

## **Hauptsäule I: Handeln auf der internen Verwaltungsebene**

### **2. Verwaltungsinterne Ziele verwirklichen**

#### **2.1. Verantwortung herstellen**

Die Herstellung von Chancengleichheit und die Beseitigung von LSBTIQ\*-Feindlichkeit sind Querschnittsaufgaben und betreffen alle gleichermaßen. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Ziele, die im *Bezirklichen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* festgeschrieben sind, liegt bei den jeweiligen Bezirksstadträt\*innen, den Amts- und Fachbereichsleitungen. Das Bezirksamt versteht sich als federführend und handelt Top-Down bei der Durchsetzung der im *Bezirklichen Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* festgeschriebenen Ziele.

#### **Maßnahme 2.1.1**

Alle Publikationen digital und Print des Bezirksamtes sind nicht im generischen Maskulinum, sondern nach einem Leitfaden (z.B. von der TU Berlin<sup>6</sup>) in gendergerechter Sprache anzufertigen. Dadurch erhöht sich die Reichweite der Publikationen des Bezirksamtes und

---

<sup>6</sup> vgl.: [https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710\\_gleichstellung/Diversity\\_Allgemeines/KFG-Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache.pdf](https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf)

Diskriminierung wird vermieden.. Weiter kann sich diese Maßnahme positiv auf die Diversität der Beschäftigten und der Auszubildenden auswirken.

### **Maßnahme 2.1.2:**

Bei der\*dem Bezirksbürgermeister\*in ist eine Stelle als Queerbeauftragte\*r angesiedelt. Diese Stelle arbeitet eng mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Der\*die Queerbeauftragte ist die zentrale Ansprechperson für LSBTIQ\*-Menschen im Bezirk und außerdem generell ansprechbar zu den Themen Queer, Diversity und Antidiskriminierung (z.B. auch bei Bürger\*innenbeschwerden gegen des Bezirksamt).

Zu den Aufgaben des\*der Queerbeauftragten gehören außerdem die Erarbeitung und Umsetzung von Strategien, Konzepten, Maßnahmen, Berichten sowie Klärung der Grundsatzangelegenheiten zu den Themenfeldern Diversity(-Mainstreaming), Antidiskriminierung und Queer, sowie die Erstellung von qualifizierten Stellungnahmen. Außerdem berät die Stelle das Bezirksamt (einschl. des Bezirksamtskollegiums) zu den Belangen von Menschen auf Grund ihrer Diversität. Der\*die Queerbeauftragte ist außerdem für die Überprüfung aller Planungen, Anordnungen und Maßnahmen im Bezirk zur Umsetzung der strategischen Ziele und Förderungen der Teilhabe im LSBTIQ\*-Themenbereich zuständig.

Weiterhin unterstützt und berät er\*sie die freien Träger, Institutionen, Netzwerke und Selbstorganisationen zur Verbesserung der Lage von LSBTIQ\*-Menschen; auch Öffentlichkeitsarbeit und die Vertretung des Bezirkes zum Themengebiet LSBTIQ\* nach außen sowie in bezirklichen, landes- und bundesweiten Gremien und auf Veranstaltungen gehört dazu.

### **Maßnahme 2.1.3:**

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf stellt in seinem Haushalt zu Beginn Mittel in Höhe von 20.000€ jährlich bereit. Damit werden bezirkseigene Projekte und Beratungsangebote für queere Anliegen gefördert. Auch ist das Bezirksamt angehalten, seine Flächen und Räume für queere Projekte und Beratungsangebote kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

## **2.2. Beschäftigtenbezogene Ziele erarbeiten**

Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf bekennt sich bereits jetzt dazu, eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Lohn- und Gehaltsgruppen, Positionen, Berufsfeldern und Beschäftigungsbereichen zu gewährleisten. Bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern, insbesondere von Frauen in Entscheidungspositionen, sollen abgebaut werden. Nunmehr wird angestrebt, eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechtsidentitäten zu erreichen.

### **Maßnahme 2.2.1:**

Wo möglich, soll auf die Angabe des Geschlechts vollständig verzichtet werden. Wenn das nicht möglich ist, wird im Kontext zu der Kategorie Geschlecht neben männlich / weiblich die Formulierung „sowie weitere Geschlechtsidentitäten“ berücksichtigt.

### **Maßnahme 2.2.2:**

Bei Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen werden die Auswahlgremien vielfältig und nach Möglichkeit paritätisch besetzt. Eingeladen werden Bewerber\*innen, die dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle am besten entsprechen.<sup>7</sup> Auch Frauen, inter\*, trans\*, nicht binäre und andere genderqueere Personen sollen ermutigt werden, sich insbesondere auf Leitungsstellen zu bewerben.

---

<sup>7</sup>vgl. hierzu den Frauenförderplan des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von 2018:  
[https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/assets/ba-beschluesse-2018/ba-vorlage\\_0383\\_v\\_frauenfoerderplan.pdf](https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/assets/ba-beschluesse-2018/ba-vorlage_0383_v_frauenfoerderplan.pdf)

## 2.3. Ausbildungssituation verbessern

Ausschreibungen für Ausbildungsplätze durch das Bezirksamt sollen so verfasst sein, dass sie auch für inter\*, trans\*, nicht binäre und andere genderqueere Personen attraktiv sind.

### Maßnahme 2.3.1:

Dazu sind insbesondere Stellenanzeigen in gendersensibler Sprache zu verfassen, welche auch zu anonymisierten Bewerbungen einladen.

Die\*der Bezirksbürgermeister\*in möge auf Landesebene darauf hinwirken, dass Kurse / Module für "Diversity" und "Queer Studies" im Rahmen des Curriculums und zusätzliche Angebote außerhalb des Curriculums verpflichtend angeboten werden.

Ziel der verbesserten Ausbildungssituation soll sein, alle Geschlechter und Sexualitäten auf allen Ebenen des Bezirksamts so abzubilden, wie sie in der Gesellschaft vertreten sind.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ist bestrebt, Maßnahmen zu entwickeln, die gezielt junge Menschen zur Bewerbung für Ausbildungsberufe im Bezirksamt ansprechen. Dabei sollen sich auch Menschen angesprochen fühlen, die sich nicht eindeutig in die Geschlechtskategorien männlich oder weiblich einordnen. Es ist darauf zu achten, dass alle Ausbildungswege allen Menschen in gleicher Weise offen stehen.

## 2.4. Fortbildung/Weiterbildung ermöglichen

### Maßnahme 2.4.1

Alle Dienststellen - d.h. alle Vorgesetzten für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich - tragen die Mitverantwortung dafür, dass die grundsätzlichen Ziele beachtet werden und **jährlich entsprechende Fort- und Weiterbildungen sowie geeignete Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter\*innen** stattfinden und getroffene Vereinbarungen umgesetzt werden. Sie arbeiten dabei jeweils eng mit dem\*der Queerbeauftragten zusammen.

Die Fort- und Weiterbildung stellt ein wichtiges Instrument bei der Beseitigung von vorurteilsbedingter Ausgrenzung und Gewalt sowie der Verhinderung von queerfeindlichen Strukturen dar. Daher ist die Motivierung durch die Leitungsebene, die Mitarbeiter\*innen zu fördern, um queerfeindliche und ausgrenzende Verhaltensweisen zu beseitigen bzw. zur Aufklärung beitragen zu können, von besonderer Bedeutung.

Geachtet werden soll darauf, dass Seminare und Fortbildungen einerseits auf der Top-Down-Ebene organisiert und durchgeführt werden und andererseits auch Raum gegeben ist, Ideen und Verfahren von unten nach oben zu verfolgen (Bottom-Up); dabei soll Grund- und vertiefendes Wissen zu der Thematik auf interdisziplinärer Ebene vermittelt werden. Die Fortbildungsseminare sollten in die Thematik einführen, aber auch die unterschiedlichen bereits erwähnten Strategien im Hinblick auf LSBTIQ\*-Feindlichkeit vermitteln und Handlungsinstrumente anbieten, die in der Praxis angewendet werden können. Besondere Sensibilisierung zum Thema ist in den Bereichen notwendig, die bisher wenig Berührung oder Erfahrung mit dieser Thematik haben.

### Maßnahme 2.4.2:

Es sollen Fort- und Weiterbildungen exklusiv für von Diskriminierung Betroffene angeboten werden. In diesen sollen diese Personen z.B. darin geschult werden, wie sie mit solchen Fällen umgehen und sich gegen Diskriminierung wehren können. Die Angebote sollen externe Expert\*innen auf Anregung der\*des Queerbeauftragten anleiten und organisieren. Weiter sollen auf der Landesebene Angebote angeregt werden, in denen sich von Diskriminierung Betroffene in angstfreier Atmosphäre austauschen oder in Eigeninitiative weitere Fortbildungsangebote anregen können. Diese Angebote haben das Ziel des Empowerments und der Vernetzung der von Diskriminierung betroffenen Menschen.

## **2.5. Sexuelle sowie LSBTIQ\*-feindliche Belästigung am Arbeitsplatz verhindern**

Die Marzahn-Hellersdorfer Verwaltung setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Menschen, gleich welcher geschlechtlichen Identität, am Arbeitsplatz ein und legt Wert auf eine respektvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten.

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine ihre Würde nicht verletzende Behandlung. Sexuelle und LSBTIQ\*-feindliche Belästigung wird nicht geduldet – unabhängig davon, ob sie von Beschäftigten der bezirklichen Verwaltung oder von Dritten, wie z.B. ratsuchenden Bürger\*innen, ausgeht. Sexuelle oder LSBTIQ\*-feindliche Belästigung ist eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts (siehe Art. 2, Abs.1 GG). Die Verwaltung als öffentlicher Arbeitgeber ist verpflichtet, solchen Verletzungen des Persönlichkeitsrechts unverzüglich nachzugehen und sie ggf. zu ahnden. Dafür ist eine anonyme Meldemöglichkeit innerhalb der Verwaltung zu schaffen. Führungskräfte sind besonders verpflichtet, dafür zu sorgen, dass es in den Arbeitsbereichen, für die sie verantwortlich sind, zu keiner sexuellen oder LSBTIQ\*-feindlichen Belästigung kommt. Dazu gehören die Aufklärung zum Thema und die Sensibilisierung über die verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung, sowie LSBTIQ\*-Feindlichkeit und deren Folgen.

### **Maßnahme 2.5.1:**

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, keine LSBTIQ\*-feindlichen Handlungen oder Aussagen hinzunehmen, sondern sich in geeigneter Weise zur Wehr zu setzen. Voraussetzung hierfür ist ein vertrauensvolles Arbeitsklima.

In den Weiterbildungen wird außerdem Zivilcourage gefördert, sodass Zeug\*innen von LSBTIQ\*-feindlichen Handlungen und Aussagen die diskriminierte Person in angemessener Weise unterstützen und im Sinne dieser Person ggf. weitere Handlungen unternehmen. Im Falle einer sexuellen oder LSBTIQ\*-feindlichen Belästigung können sich Betroffene an eine Person ihres Vertrauens wenden. Als Ansprechpartner\*innen stehen neben den Vorgesetzten der\*die Queerbeauftragte, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder des Personalrates oder unterstützende Institutionen / Vereine außerhalb der Verwaltung zur Verfügung. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass in jedem Verwaltungsressort des Bezirksamts eine entsprechend geschulte Ansprechperson vorhanden ist.

Beschwerden über LSBTIQ\*-feindliche Handlungen oder Aussagen sind durch die Angesprochenen vertraulich zu behandeln und abschließend zu bearbeiten.

### **Maßnahme 2.5.2:**

Eine wichtige zusätzliche Komponente stellt die Sensibilisierung der Personen dar, die als gewählte Personalvertretung das Vertrauen der Mitarbeiter\*innen in besonderem Maße genießen. Sie sind Expert\*innen in Bezug auf die rechtliche Stellung und Fragen zur psychosozialen Beratung und können auf Fragen und Probleme zum Thema adäquat eingehen bzw. sind offen für Anregungen und Informationen. Auch vertreten sie in ihren unterschiedlichen Wahlfunktionen die Mitarbeiter\*innen des Bezirksamtes in den jeweiligen Arbeitsbereichen und hierarchischen Ebenen. Die Möglichkeit einer anonymisierten Kontaktaufnahme soll dabei gegeben sein. Diese Personen werden regelmäßig zur aktuellen rechtlichen Situation von LSBTIQ\*-Menschen geschult und sollten über ein gutes Netzwerk verfügen, auf das sie in konkreten Fällen zurückgreifen bzw. den Ratsuchenden Empfehlungen geben und Kontaktadressen vermitteln können. Dabei werden sie von der\*dem Queerbeauftragten unterstützt.

## **2.6. Umsetzung: Das Berichtswesen sicherstellen**

Über die Umsetzung des *Bezirklichen Plans gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* berichten die Verwaltungsressorts alle zwei Jahre den Bezirksamtsmitgliedern. Dabei werden Erfolge und Fortschritte ebenso thematisiert wie Verstöße und Umsetzungsprobleme.

### **Maßnahme 2.6.1:**

Das Bezirksamt berichtet alle zwei Jahre in der BVV (jeweils in der Sitzung vor dem Christopher Street Day) zur Umsetzung des *Bezirklichen Plans gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* (Erfolge, Misserfolge, Verstöße). Aus dem Bericht soll insbesondere hervorgehen, welche und wie viele Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen stattgefunden haben. Ebenfalls soll anonymisiert berichtet werden, wie viele Fälle von Diskriminierungen und Gewalt an die entsprechenden verantwortlichen Personen gemeldet wurden. Außerdem könnten freiwillige Interviews und Erfahrungsberichte von Betroffenen Inhalte des Berichts sein.

Zusammen mit diesem Bericht soll öffentlichkeitswirksam ein Bericht über die LSBTIQ\*-feindlichen Vorfälle im gesamten Bezirk präsentiert werden.

### **Maßnahme 2.6.2:**

Der *Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit* und die zweijährlichen Berichte werden allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

## **Hauptsäule II: Handeln auf der externen innerbezirklichen Ebene**

### **3. Verwaltungsexterne Ziele im Rahmen der Präventionsarbeit gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit**

Am Beispiel des möglichen bezirklichen Handelns innerhalb der Verwaltung wurde versucht zu verdeutlichen, dass unterschiedliche strukturelle Bedingungen zur Sensibilisierung beitragen und letztlich die Minimierung der vorurteilsbedingten Ausgrenzung und Gewalt befördern können. Übertragbar sind die oben beschriebenen Strategien auch auf die Initiierung und Verstetigung der Zusammenarbeit der Verwaltung mit Schulen, Kitas, Bildungseinrichtungen, Frauenzentren, Stadtteilzentren, unterschiedlichen Beiräten, bezirklichen Unternehmen, Initiativen und bezirklichen Ausschüssen. Besondere Bedeutung kommt hier den Sportvereinen und dem Bezirkssportbund zu, weil sie Diversity in höherem Maße als jeder andere Bereich abbilden. Dabei ist die Heranziehung von externen Expert\*innen zum Thema Geschlechtsidentitäten, sexuelle Vielfalt und Orientierung äußerst wichtig. Die Koordination dieser Expert\*innen und die Bereitstellung von entsprechendem Informationsmaterial in Zusammenarbeit mit SenBJF ist Aufgabe des\*der Queerbeauftragten. Diese Kooperationsmöglichkeiten auf unterschiedlichen bezirklichen Ebenen und in interdisziplinären Kontexten können eine breit angelegte Sensibilisierung zum Thema LSBTIQ\*-Feindlichkeit in vielfältigen Lebensbereichen der Menschen im Bezirk befördern.

Über die Sensibilisierung hinaus bedarf es verschiedener Angebote zur Prävention. Dazu können gehören:

- Organisation und Finanzierung von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungsworkshops
- Sozialraumorientierte Arbeit zur Aufklärung und Sensibilisierung
- Einrichten von Safer Spaces und Räumen für lesbisch-queere Frauen/FLINT-Personen
- Allgemeine Maßnahmen bzgl. lesbischer Sichtbarkeit
- Niedrigschwelliger Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten für Gewaltbetroffene

Als möglicher und direkter Ansprechpartner zur Initiierung von Projekten, Workshops oder Veranstaltungen, ist an dieser Stelle der Fachbereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen

bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen - Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung<sup>8</sup> zu nennen.

Des Weiteren ist im Bezirk Marzahn-Hellersdorf der\*die Queerbeauftragte der\*die Ansprechpartner\*in und Kontaktstelle für LSBTIQ\*-Menschen und Verbindungsstelle zur Landesebene. Er\*Sie ist in die Arbeit in Bezug auf LSBTIQ\*-Feindlichkeit einzubinden.

### **Maßnahme 3.1: Regenbogenzentrum**

Die Bezirksverordnetenversammlung hat in ihrer Sitzung am 10.03.2022 mehrheitlich die Drucksache 0060/IX beschlossen und sich damit für die haushalterische Absicherung des Regenbogenzentrums ausgesprochen.

Für das Haushaltsjahr 2022 sind Mittel in Höhe von 20.000€ in Kapitel 3300 / Titel 68432 für die Entwicklung eines Konzeptes für ein Regenbogenzentrum eingeplant worden. Haushaltsmittel für eine anteilige bezirkliche Finanzierung des Regenbogenzentrums sind für das Haushaltsjahr 2024/2025 bereitzustellen. Zusätzlich können Drittmittel über den Senat etc. akquiriert werden.

Es ist Aufgabe der\*des Queerbeauftragten zusammen mit lokalen Initiativen und dem Senat (z.B. Landesantidiskriminierungsstelle) ein vollständiges Konzept für das Zentrum zu erarbeiten.

Das Regenbogenzentrum soll für LSBTIQ\*-Personen den Raum bieten, sich im geschützten Umfeld auszutauschen und an exklusiven Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Außerdem soll es eine dauerhafte Anlaufstelle für Personen mit Diskriminierungserfahrungen sein. Zudem soll das Zentrum auch Begegnungen von queeren und nicht-queeren Menschen ermöglichen und nicht-queere Menschen für das Thema sensibilisieren.

Insbesondere jüngere und ältere Menschen sind aufgrund niedrigerer Mobilität innerhalb der Stadt auf bezirkliche Angebote angewiesen und profitieren daher von einem solchen Zentrum. Auch gesonderte Beratungsangebote für queere Geflüchtete können sinnvoll sein. Das Regenbogenzentrum soll von einem Verein getragen werden.

Das Regenbogenzentrum sollte sich konzeptionell auf drei Säulen aufbauen:<sup>9</sup>

1. Beratung und Vernetzung
2. Begegnung und Empowerment
3. Bildung und Sensibilisierung

Die **Säule "Beratung und Vernetzung"** stellt sicher, dass LSBTIQ\*-Menschen im Bezirk verlässlich und professionell beraten werden und entsprechende spezialisierte Berater\*innen hinzugezogen werden z.B. in den Bereichen: Coming-out Beratung, Antidiskriminierungs- und Antigewaltberatung, Regenbogenfamilienberatung, binationale Partnerschaften, Flucht und Asyl, Senior\*innenberatung.

Die **Säule "Begegnung und Empowerment"** schafft durch unterschiedliche Veranstaltungsformate die Möglichkeiten des gegenseitigen Kennenlernens, der Selbsthilfe, der themenspezifischen Auseinandersetzung mit relevanten Lebensereignissen, der Umsetzung von Kultur, Austausch und des Engagements. In diesem Rahmen ist ein ehrenamtlich umgesetztes queeres Café Ankerpunkt. Dieses dient als Identifikationsort und ist Bestandteil eines lebendigen sozio-kulturellen queeren Lebens in Kombination mit den psycho-sozialen Angeboten des queeren Zentrums.

Die **Säule "Bildung und Sensibilisierung"** dient zum einen der Fort- und Weiterbildung von Fachpersonal innerhalb des Bezirkes zu LSBTIQ\*-relevanten Themen und ist zum anderen Teil der Öffentlichkeitsarbeit mit der Erarbeitung von Materialien und bezirklichen

---

<sup>8</sup> Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, Salzburgerstr. 21-25, 10825 Berlin  
weitere Informationen unter <https://www.berlin.de/sen/lads/>

<sup>9</sup> Die folgenden konzeptionellen Überlegungen sind übernommen aus: Lesben Leben Familie (LesLeFam) e.V., Ein Queeres Zentrum für Marzahn-Hellersdorf (Nov. 2020)



Die Umsetzung eines Regenbogenzentrums ist an Ressourcen gebunden. Für die räumliche Umsetzung müssen Voraussetzungen gegeben sein wie:

- Großer Gruppenraum ggf. für ein Begegnungscafé geeignet mit Küche
- Kleiner Gruppen-/Seminarraum
- Beratungsraum
- 2 Büroräume
- Abstellmöglichkeit
- Außenfläche/Garten

Zudem sind Personal- und Sachmittel notwendig.

Ein Regenbogenzentrum in Marzahn-Hellersdorf könnte als „Leuchtturm-Projekt“ über den Bezirk hinaus ausstrahlen. Die Eröffnung des Regenbogenzentrums soll bis spätestens Ende 2024 erfolgen.

### **Maßnahme 3.2: Förderung von Dialog — Herstellung von Öffentlichkeit**

Unter dem Aspekt der Förderung von Dialog und der Herstellung von Öffentlichkeit sollte die Kooperation der bezirklichen Verwaltung mit den unterschiedlichen Vertreter\*innen aus dem Sport, den im Bezirk verorteten Kirchen und Religionsgemeinschaften, den Verbänden der migrantischen Selbstorganisationen, den kulturellen Einrichtungen etc. intensiviert und in Hinsicht auf den Sensibilisierungsprozess zur Förderung von Akzeptanz verschiedener Geschlechteridentitäten und sexueller Vielfalt ausgeweitet und verstetigt werden. Dazu gehört u.a. die Initiierung von außerschulischen Bildungsveranstaltungen, die zur Aufklärung über und Prävention von LSBTIQ\* beitragen. Dies können beispielsweise Ausstellungen<sup>10</sup>, Lesungen, Podiumsdiskussionen oder Workshops sein. Die vielfältigen Unterstützungsstrukturen des Berliner Senats werden dabei genutzt.

Am Beispiel von alljährlich initiierten öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, wie es u.a. auch der Internationale Tag gegen Homofeindlichkeit (IDAHOBIT) und das Hissen der Regenbogenflagge, initiiert von LesLeFam e.V., bzw. das Hissen der Flagge von Homosexuellen, Inter- und Trans\*geschlechtlichen bei den jeweiligen international anerkannten Tagen vor dem Rathaus sind, sind auch Veranstaltungen rund um den Christopher-Street-Day im Bezirk, wie der erste Marzahn Pride, der seit dem Jahr 2020 von Quarteera e.V. organisiert wird, kontinuierlich zu unterstützen. Dabei wären Aktivitäten und Veranstaltungen, gekoppelt an die Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt" (IGSV)<sup>11</sup>, möglich, um auf die gesellschaftspolitischen Leistungen von LSBTIQ\*-Menschen aus Berlin aufmerksam zu machen und diese auch im öffentlichen Raum sichtbarer zu machen.<sup>12</sup>

Als Instrument sollen an dieser Stelle der Ausschuss für Gleichstellung sowie der Ausschuss für Kultur und Weiterbildung genannt werden, die gemeinsam der BVV Vorschläge zu weiteren öffentlichen Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Problematik LSBTIQ\*-Feindlichkeit in Marzahn- Hellersdorf unterbreiten können.

---

<sup>10</sup>Siehe hierzu: <https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/aktuelles/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung.300818.php>

<sup>11</sup>Siehe hierzu auch: [https://www.berlin.de/sen/lads/assets/schwerpunkte/lbhti/isv/igsv-massnahmenplan\\_2020\\_2021\\_nichtbf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/assets/schwerpunkte/lbhti/isv/igsv-massnahmenplan_2020_2021_nichtbf.pdf)

<sup>12</sup>Im Bezirk engagiert sich die Schwul-Lesbische Initiative (SLIM) als Interessengemeinschaft und bietet im Rahmen ihrer Beratungssitzungen im Stadtteilzentrum Marzahner Promenade regelmäßig im vertrauten Rahmen Informationen über gesellschaftlich-politische Entwicklungen an, bzw. trifft sich zum gegenseitigen informieren und Gedankenaustausch und wäre als möglicher Kooperationspartner für unterschiedliche Aktivitäten anzusprechen.

Vgl. dazu: <http://schwuleundalter.de/adresse/slim-schwul-lesbische-initiative-marzahn/>

An dieser Stelle sei die Beschlussempfehlung an das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf vom 30. Mai 2012 genannt, die eine Straßen- oder Platzbenennung nach Charlotte von Mahlsdorf<sup>13</sup> an prädestinierter Stelle im Ortsteil Mahlsdorf empfohlen hatte.<sup>14</sup>

Interreligiöse und integrationspolitische Initiativen wie beispielsweise Quarteera e.V., die die Akzeptanz sexueller Vielfalt fördern, sollen dabei besonders berücksichtigt werden. Der regelmäßige und enge Austausch über landesweite Schwerpunkte der Antidiskriminierungsarbeit, der Verfolgung gemeinsamer Kampagnen, zur Überwindung gegenseitiger Wissensdefizite und zur Weiterentwicklung gemeinsamer Aktivitäten und Antidiskriminierungsstrategie kann zu einer breiten Sensibilisierung für das Thema in der Öffentlichkeit beitragen.<sup>15</sup>

Das Bezirksamt hat hierzu die Möglichkeiten, im Rahmen der bezirklichen Förderung auch zur geschlechterreflektierenden Arbeit Standards zu entwickeln, auf die die Empfänger\*innen von öffentlichen Fördermitteln im Rahmen der Mittelvergabe verpflichtet werden.

Über die rechtliche Gleichstellung — im Rahmen von neuer Gesetzgebung und Verordnung - sollte innerhalb und außerhalb der Verwaltung in den unterschiedlichen Gremien informiert werden (Beiräte, Ausschüsse, Interessenvertretungen etc.).

### **Maßnahme 3.3: Förderung im Zusammenhang mit dem Gesetz über Selbstbestimmung und Teilhabe in betreuten gemeinschaftlichen Wohnformen (Wohnteilhabegesetz WTG)**

Die Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senior\*innen-, Pflege- und Wohneinrichtungen stellt ein weiteres Handlungsfeld dar, in dem die Mitarbeiter\*innen, aber auch die jeweiligen Klient\*innen zu der Thematik entsprechend dem Bedarf sensibilisiert werden müssen. Auch sollen bei zu erstellenden Verträgen über die weitere Ausgestaltung und Kooperation der Nachbarschafts- und Gemeinwesenarbeit im Bezirk Marzahn-Hellersdorf die Thematik Gender und Diversity im Kontext von sexueller Vielfalt, verschiedenen Geschlechtsidentitäten und auf die darauf mögliche oder resultierende Ausgrenzung für die betroffenen Klient\*innen geachtet werden. Gegenmaßnahmen sind zu ergreifen, um die Personen zu schützen. Die Beseitigung jeglicher Diskriminierung ist durch geeignete Sensibilisierung, Aufklärung und ggf. auch durch Sanktionen anzustreben.

### **Maßnahme 3.4: Gewaltprävention**

Jedes Jahr werden mehrere hundert Fälle von Diskriminierung und Gewalt gegenüber LSBTIQ\*-Menschen gemeldet. Die Tendenz ist nach wie vor steigend; dabei liegt die Dunkelziffer weiterhin bei 80-90%<sup>16</sup>.

Aus diesem Grund wird das Bezirksamt Maßnahmen und Angebote im Bereich der zielgruppenspezifischen Opferhilfe- und Gewaltpräventionsarbeit für LSBTIQ\*-Betroffene von Übergriffen und Gewalt aktiv fördern. Der Austausch von Erkenntnissen über LSBTIQ\*-feindliche Übergriffe und Straftaten im Bezirk sowie Verbesserung der Opferhilfe-Angebote und die Gewaltpräventions-Arbeit in der Region durch konkrete Maßnahmen, die vom Bezirksamt aktiv unterstützt werden. Außerdem wird das Bezirksamt, insbesondere der\*die Queerbeauftragte, auf die hier in der Anti-Gewalt-Arbeit tätigen Projekte wie beispielsweise MANEO und L-Support hinweisen und Betroffene mit ihnen vernetzen.

Einmal im Jahr werden vom Runden Tisch alle im Bezirk tätigen Projekte und Einrichtungen eingeladen, um die entwickelten Ergebnisse vorzustellen und sich für das Engagement zu bedanken.

---

<sup>13</sup> siehe hierzu: <http://www.gruenderzeitmuseum-mahlsdorf.de/charlotte.html>

<sup>14</sup> 2018 konnte der Beschluss umgesetzt werden siehe dazu: <https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.686280.php>

<sup>15</sup> vgl. <https://www.berlin.de/sen/lads/>

<sup>16</sup> siehe [http://www.maneo.de/fileadmin/user\\_upload/dateien/report/PM-220516-Vorstellung\\_MANEO-Report\\_2021.pdf](http://www.maneo.de/fileadmin/user_upload/dateien/report/PM-220516-Vorstellung_MANEO-Report_2021.pdf)

### **Maßnahme 3.5: Besondere Schutzbedürftigkeit von LSBTIQ\*- / queeren Geflüchteten anerkennen**

Viele Geflüchtete haben auf ihrer Flucht traumatische Erfahrungen gemacht. Für LSBTIQ\* / queere Geflüchtete gilt dies in besonderem Ausmaß. Deswegen brauchen sie oftmals Unterstützung in besonderen Formen. Darum erkennt die Bezirksverwaltung die besondere Schutz- und Unterstützungsbedürftigkeit dieser Geflüchteten an. Es werden entsprechende spezielle Beratungsangebote geschaffen.

Um dies in entsprechender Qualität zu gewährleisten, muss es Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter\*innen in den Beratungsstellen und alle weiteren Mitarbeiter\*innen, die mit Geflüchteten zusammenarbeiten, geben. Sie sollen in Fällen von Diskriminierungen angemessen reagieren können, und von ihnen selbst darf keine Diskriminierung ausgehen.

Das „Berliner Modell für die Unterstützung von LSBTI-Geflüchteten“<sup>17</sup> kann für weiterführende Informationen herangezogen werden.

Weiter verpflichtet sich die Bezirksverwaltung den „Leitfaden zur Identifizierung von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten in Berlin“<sup>18</sup> zu achten.

Ziel soll sein, LSBTIQ\* / queere Geflüchtete gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen, Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten und möglichen weiteren vorzubeugen.

### **Maßnahme 3.6: Städtepartnerschaften**

Der Bezirk führt derzeit sechs Partnerschaften mit mehreren Städten Europas und der Welt. Im Rahmen dieser internationalen Partnerschaften wird sich das Bezirksamt dafür einsetzen, eventuell LSBTIQ\*-feindliche Tendenzen in den jeweiligen Partnerstädten anzusprechen und auf deren Abbau hinzuwirken. Die\*der Städtepartnerschaften-Beauftragte\*r und die\*der Queerbeauftragte\*r haben die Aufgabe, LSBTIQ\*-Themen in die Projekte und die Verträge der Städtepartnerschaften mit einzubringen. Jene Austauschprojekte zwischen Vereinen, Initiativen, Schulen und anderen bezirklichen Akteuren, die LSBTIQ\*-Themen beinhalten, werden vom Bezirk besonders gefördert und unterstützt.

Bei schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen gegenüber queeren Menschen, prüft der Bezirk die Aussetzung der Städtepartnerschaft.

### **Maßnahme 3.7: Schulische Veranstaltungen im Rahmen des Lehrplans**

Schulen und Kitas bereiten Kinder und Jugendliche auf ein Leben in einer vielfältigen Gesellschaft vor. Dazu gehört auch, das Thema Vielfalt und Diversity zu bearbeiten, LSBTIQ\*-Feindlichkeit vorzubeugen und damit einen Beitrag zu leisten, Vorurteilen entgegenzutreten und bestehende abzubauen.

Lehrkräfte haben im Rahmen der bestehenden Lehrpläne die Möglichkeit, die Thematik in andere Themenfelder, die stärker nachgefragt werden, einzubetten. In Frage kommen hierfür Themen wie soziale Vielfalt, Ausgrenzung, Mobbing und Gewaltprävention. Hierzu erfolgt teilweise bereits eine gute Zusammenarbeit mit externen Organisationen, die in Berlin sehr gut vertreten sind, die jedoch seitens der Schulen in Marzahn-Hellersdorf stärker als bisher angefragt werden sollten.

### **Maßnahme 3.8: Kindertagesstätten (Kita)**

Inklusion/Heterogenität und die Herausforderung, Bewusstsein für den eigenen Körper zu schaffen und die Selbstbestimmung zu stärken, soll im Bildungsprogramm verankert werden.

---

<sup>17</sup> siehe <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/gefluechtete/lbtti-gefluechtete/>

<sup>18</sup> siehe

[https://www.berlin.de/lb/intmig/assets/veroeffentlichungen/gefluechtete/leitfaden\\_schutzbeduerftige\\_gefluechtete.pdf](https://www.berlin.de/lb/intmig/assets/veroeffentlichungen/gefluechtete/leitfaden_schutzbeduerftige_gefluechtete.pdf)

Dazu sollten Kitas das Thema Vielfalt/Diversity über Themenwochen/Projekte (z.B. „Mehr als Junge oder Mädchen“) spätestens im Vorschuljahr bearbeitet haben.

### **Maßnahme 3.9: Kinder- und Jugendhilfe**

Das Jugendamt soll die Thematik Regenbogenfamilien sowie LSBTIQ\*-Feindlichkeit in Familien in die Beratungsgespräche im Rahmen der Familienberatung sowie Pflegschaften mit Betroffenen, Trägern und Vereinen von Familien-, Jugend- und Kinderangeboten sensibel einbinden und berücksichtigen. Die Träger werden aufgefordert, Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen in Kitas und bezirklichen Einrichtungen zur Sensibilisierung im Umgang mit LSBTIQ\*-Feindlichkeit sowie Regenbogenfamilien, sind durch den zuständigen Fachbereich des Bezirksamtes anzubieten.

### **Maßnahme 3.10: Bereich Kultur und Weiterbildung**

In den bezirklichen Bibliotheken soll Aufklärungs- und Informationsmaterial zur Thematik sexuelle und geschlechtliche Identität angeboten werden. Ein entsprechendes regenbogenfarbenes Regal(-brett) könnte alle Aufklärungs- und Informationsmaterialien sowie Belletristik auf einen Blick sichtbar machen. Auch Themenwochen der Bibliotheken sind denkbar. Auch die Volkshochschulen im Bezirk sollten Kurse zu LSBTIQ\* und LSBTIQ\*-Feindlichkeit anbieten. Die Situation von Schwulen und Lesben sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen in Marzahn-Hellersdorf in der DDR ist unter Federführung des Amtes für Kultur- und Weiterbildung aufzuarbeiten.

***Der Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit wurde von Vertreter\*innen des Gleichstellungsausschusses der Bezirksverordnetenversammlung Marzahn-Hellersdorf von Berlin (VIII. Wahlperiode) sowie Vertreter\*innen von QueerGrün, Quarteera e.V., Frauenbeirat Marzahn-Hellersdorf, MANEO/Mann-O-Meter e.V., L-Support e.V., LSU Wuhletal, LesLeFam e.V. und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Bezirksamts Marzahn-Hellersdorf erarbeitet.***

***Die Endfassung wurde von einer vom Gleichstellungsausschuss der Bezirksverordnetenversammlung Marzahn-Hellersdorf von Berlin (VIII. Wahlperiode) eingesetzten Arbeitsgruppe verfasst.***

## **GLOSSAR**

### **Gender Mainstreaming**

Der Begriff meint, dass politische Akteur\*innen und Organisationen die Auswirkungen ihres Handelns hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern beziehungsweise aller Geschlechter überprüfen und ihre Gleichstellung aktiv fördern. Zum anderen zeigt er einen strategischen Ansatz von Geschlechterpolitik auf. Im Gegensatz zu den historischen, impliziten Strategien wird Geschlechterpolitik offengelegt und damit explizit gemacht.<sup>19</sup>

### **Gender Budgeting**

Mit dem Begriff Gender Budgeting wird international die geschlechtsdifferenzierte Analyse der öffentlichen Haushalte bezeichnet. Gender Budgeting umfasst - im Rahmen der

---

<sup>19</sup> vgl.: <https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTI-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt>

Strategie des Gender Mainstreaming (GM)- ein Bündel von Instrumenten, mit denen der Haushalt auf seine Wirkungen für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hin überprüft werden kann.<sup>20</sup>

## **Diversity**

Für Diversity finden sich vielfältige Beschreibungen, im Kontext dieser Arbeit fokussiert das Konzept von Diversity auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Diversity-Merkmale: Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion bzw. Weltanschauung, sexuelle Identität und Alter.

## **Empowerment**

Empowerment bezeichnet eine Strategie, bestimmte Personengruppen, welche Diskriminierungserfahrungen machen, aktiv zu ermutigen, sich für ihre Belange und Interessen stark zu machen. Im Kontext des Aktionsplans betrifft das insbesondere queere Menschen.

## **Geschlecht**

Für das deutsche Wort Geschlecht gibt es im anglo-amerikanischen Sprachraum zwei Begriffe: „gender“ und „sex“.

Der Begriff „sex“ beschreibt geschlechtsspezifische körperliche Merkmale wie Chromosomen, Genitalien oder Hormone. Bestimmte Kombinationen aus diesen Merkmalen werden in der Gesellschaft als männlich, weiblich oder intergeschlechtlich kategorisiert, auch „biologisches Geschlecht“ genannt. Anhand dieser Merkmale wird Babys bei der Geburt in der Regel ein Geschlecht und eine Geschlechtsidentität zugewiesen.

Der Begriff „gender“ bezieht sich auf die Geschlechtsidentität des Menschen und damit das innere und persönliche Wissen darüber, wie ein Mensch sich fühlt, auch „soziales Geschlecht“ genannt. Das kann männlich oder weiblich sein, aber auch etwas anderes; das heißt dann „nicht binär“.

Die dritte wichtige Kategorie für Geschlecht eines Menschen ist der Ausdruck von Geschlecht. Darin inbegriffen sind Wünsche, Aussehen oder Vorlieben. Bestimmte Kombinationen daraus werden gesellschaftlich als männlich oder weiblich angesehen.

Oftmals wird davon ausgegangen, dass die drei genannten Kategorien übereinstimmen müssen. Also, dass ein Mensch z.B. XY Chromosomen hat, sich männlich fühlt und bestimmte Hobbys hat, die als männlich gelten. Dies muss jedoch nicht so sein.

## **Transgeschlechtlichkeit**

Trans\* sind Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht dem Geschlecht entspricht, das bei Geburt in ihre Geburtsurkunde eingetragen wurde. Das heißt: Ein Mensch, der bei Geburt weiblich eingeordnet wurde und später als Mann lebt, ist ein trans\* Mann. Ein Mensch, der bei Geburt männlich eingeordnet wurde und später als Frau lebt, ist eine trans\* Frau. Es gibt auch trans\* Personen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren. Das Sternchen hinter trans\* steht für viele unterschiedliche Selbstbezeichnungen.

Manche trans\* Menschen entscheiden sich im Rahmen einer Transition, ihren Körper an ihre Geschlechtsidentität anzugleichen. Dazu können eine Hormonbehandlung und sogenannte geschlechtsangleichende Operationen gehören. Dies sollte jedoch keine Voraussetzung sein, um als trans\*geschlechtlich zu gelten.

---

<sup>20</sup> Vgl.: <https://www.bmfsfj.de/blob/84346/a3561553b17a20cefde5f41f0fe8a36d/machbarkeitsstudie-gender-budgeting-pdf-data.pdf> /

## **Intergeschlechtlichkeit**

Intergeschlechtlichkeit ist der Oberbegriff für unterschiedliche körperliche Geschlechtsausprägungen, die sich einer eindeutigen medizinischen Kategorisierung als „männlich“ oder „weiblich“ entziehen. Intergeschlechtliche Menschen oder Inter\* haben folglich Körper, die sich hinsichtlich ihrer chromosomalen, hormonalen oder anatomischen Merkmale nicht eindeutig in eine der beiden anerkannten Geschlechtskategorien „männlich“ und „weiblich“ einordnen lassen. Oftmals gibt es auch die Bezeichnung „intersexuell“. Um zu betonen, dass Intergeschlechtlichkeit sich auf Geschlecht und Körper bezieht und nichts mit Sexualität zu tun hat, wird oftmals der Begriff intergeschlechtlich oder auch Inter\* bevorzugt.<sup>21</sup>

## **Unterscheidung zwischen Intergeschlechtlichkeit und Transgeschlechtlichkeit**

Die Unterscheidung zwischen Intergeschlechtlichkeit und Transgeschlechtlichkeit sorgt gelegentlich für Verwirrung. Trans\* ist ein Sammelbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit dem sozialen Geschlecht identifizieren, das ihnen bei ihrer Geburt aufgrund der äußeren Geschlechtsorgane zugeordnet wurde. Intergeschlechtliche Menschen hingegen können nicht eindeutig in die Kategorie „männlich“ oder „weiblich“ eingeteilt werden. Dies hat aber keine Auswirkungen auf das soziale Geschlecht. Trotzdem gibt es natürlich auch intergeschlechtliche Menschen, die sich als trans\* bezeichnen.

## **Nicht-binär**

In einem binären Geschlechtssystem gibt es nur die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“. Nicht-binär beschreibt Geschlechtsidentitäten, also die sozialen Geschlechter, die weder männlich noch weiblich sind. Sie können beispielsweise dazwischen oder ganz außerhalb liegen.

Durch die Einführung der „dritten Option“ durch das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2017, also der Möglichkeit, den Geschlechtseintrag „männlich“, „weiblich“ oder „divers“ zu wählen, sollen nicht-binäre und intergeschlechtliche Menschen gesetzlich gleichgestellt werden.

## **Queer**

Queer war ursprünglich ein Schimpfwort für schwule Männer. Heute bezeichnen sich viele Menschen selber als queer, die in ihrer sexuellen Orientierung und / oder ihrer Geschlechtsidentität von der „Norm“ abweichen und damit beispielsweise nicht Mann oder Frau oder heterosexuell sind.

## **Homofeindlichkeit**

Homofeindlichkeit ist eine soziale, gegen nicht-heterosexuelle, d.h. schwule, lesbische, bisexuelle, pansexuelle und asexuelle Menschen gerichtete Feindseligkeit. Es handelt sich um eine irrationale, sachlich nicht begründete Aversion gegenüber nicht heterosexuellen Personen und ihren Lebensweisen. Homofeindlichkeit zeigt sich u.a. durch Diskriminierung, Ausgrenzung und Benachteiligung, Beleidigung, Mobbing, Körperverletzung und Sachbeschädigung, Verschwörungstheorien, Hassparolen und Hetzartikel. Zudem sind homosexuelle Menschen von struktureller Diskriminierung betroffen. Das heißt, sie werden aufgrund unserer gesellschaftlichen Strukturen gegenüber heterosexuellen Personen benachteiligt. Das zeigt sich z.B. dadurch, dass ihnen oftmals intuitiv bestimmte (negative) stereotype Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Diese beeinflussen unterbewusst unsere Einstellung zu und unsere Verhaltensweise gegenüber diesen Menschen.

---

<sup>21</sup> vgl.: <https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTI-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt>

## **Bisexualität**

Bisexuell sind Menschen, die sich sexuell und/oder romantisch zu Menschen mehr als eines Geschlechts hingezogen fühlen. Neben dem Begriff „bisexuell“, gibt es noch weitere, die das Begehren von mehreren Geschlechtern ausdrücken, z.B. „pansexuell“ oder „biromantisch“. Als Oberbegriff wird manchmal der Ausdruck „Bi+“ (Bi Plus) oder „nicht-monosexuell“ verwendet.

## **Bifeindlichkeit**

Bifeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung gegen bisexuelle und andere nicht-monosexuelle Menschen. Neben Homofeindlichkeit erlebt diese Gruppe zusätzlich eine spezifische Form der Unsichtbarmachung, BisexualErasure genannt. BisexualErasure umfasst Sichtweisen, die die allgemeine Existenz von Bisexualität oder die Bisexualität konkreter Personen negieren. Dies wirkt sich nicht nur interpersonell, sondern auch strukturell aus, z.B. wenn bisexuellen Asylsuchenden aberkannt wird aufgrund der sexuellen Orientierung verfolgt zu sein. BisexualErasure ist sowohl in der Mehrheitsgesellschaft als auch in der LGBTIQ\*-Szene verbreitet, weshalb Bi+Menschen in der queeren Community unterrepräsentiert sind. Oft ist Bisexualität mit einem Stigma behaftet: Übliche Stereotype sind Promiskuität, Feigheit oder Unreife. Ein weiterer Aspekt von Bifeindlichkeit ist die Fetischisierung von Bi+Frauen: Verglichen mit lesbischen und heterosexuellen Frauen, werden bisexuelle Frauen häufiger Opfer von sexualisierter und häuslicher Gewalt<sup>22</sup>.

## **Transfeindlichkeit**

Transfeindlichkeit beschreibt die Diskriminierung von transgeschlechtlichen Menschen, Oft wird auch der Begriff „Transphobie“ genutzt. Da „-phobie“ jedoch so etwas wie „Angst“ meint und es bei Transfeindlichkeit vielmehr um Ausgrenzung und Herabwürdigung geht, nutzen wir hier den Begriff „Transfeindlichkeit“.

## **LSBTIQ\*-Rechte<sup>23</sup>**

Damit sind die Rechte von Lesben, Schwulen, Bi, Trans\*, Inter und allen genderqueeren Personen gemeint. Diese Personen brauchen den besonderen Schutz durch Politik, Verwaltung und Gesellschaft, da sie von den oben aufgeführten Formen von (alltäglicher) Diskriminierung betroffen sind.

## **Geschlechtersensible Sprache**

Geschlechtersensible Sprache versucht, alle Personen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität gleichermaßen anzusprechen und zu repräsentieren. Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache kann geschlechterstereotypen Bildern sowie Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenwirken und dabei helfen, Geschlechternormen und Rollendenken zu überwinden. Auch Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich einordnen, werden sprachlich abgebildet. Dazu wird ein Sternchen „\*“ hinter den Wortstamm platziert. Dieses fungiert als symbolischer Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

---

<sup>22</sup> vgl.: CDC. National Center for Injury Prevention and Control (2010): The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey. 2010 Findings on Victimization by Sexual Orientation:

[https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/nisvs\\_sofindings.pdf](https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/nisvs_sofindings.pdf)

<sup>23</sup>vgl.: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/menschenrechte/07-lgbti>