

Juni 2024



# 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\* Feindlichkeit



**Queeres Marzahn-Hellersdorf**

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*- Feindlichkeit

### Vorwort

Liebe Mitglieder der Bezirksverordnetenversammlung,  
Liebe Kolleg\*innen aus dem Bezirksamt,  
Liebe Leser\*innen,

mit großer Dankbarkeit präsentieren wir Ihnen den ersten Umsetzungsbericht des bezirklichen Aktionsplans gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit. Dieser Meilenstein ist das Ergebnis eines engagierten und intensiven Prozesses, an dem viele Menschen und Institutionen beteiligt waren. Unser besonderer Dank gilt dem Ausschuss für Gleichstellung, den Mitgliedern der Bezirksverordnetenversammlung sowie den zahlreichen queeren Vereinen und Initiativen, deren Expertise und Einsatz diesen Aktionsplan überhaupt erst ermöglicht haben.

Dieser Aktionsplan ist nicht nur ein bedeutendes Dokument, sondern auch ein starkes Zeichen dafür, dass unser Bezirk sich aktiv für die Rechte und das Wohlbefinden von LSBTIQ\*-Personen einsetzt. Als erster Berliner Bezirk, der einen solchen Plan entwickelt und implementiert hat, nehmen wir eine Vorreiterrolle ein und setzen ein wichtiges Signal für Gleichstellung und Akzeptanz in unserer Stadt.

Die allgemeine Situation von LSBTIQ\*-Personen in unserem Bezirk zeigt jedoch, dass noch viel zu tun bleibt. Viele Menschen aus der LSBTIQ\*-Community erleben nach wie vor fehlende Sichtbarkeit, mangelnde Angebotsstrukturen und unzureichende Safer-Spaces. Diese Herausforderungen sind ein deutlicher Indikator dafür, dass wir weiterhin entschlossen handeln müssen, um echte Gleichstellung und ein diskriminierungsfreies Miteinander zu erreichen.

Mit diesem Umsetzungsbericht möchten wir Sie über die bisherigen Fortschritte und Maßnahmen informieren, die wir gemeinsam erarbeitet und umgesetzt haben. Wir laden Sie herzlich ein, sich ein Bild von den Aktivitäten und Initiativen zu machen und gemeinsam mit uns weiter an einer inklusiven und respektvollen Gesellschaft zu arbeiten.

Herzliche Grüße,

Gordon Lemm

Bezirksstadtrat für Jugend, Familie und Gesundheit

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

### 1. Einführung & Leitlinien

Der bezirkliche Aktionsplan gegen Homo-, Bi-, Inter-, und Queerfeindlichkeit (LSBTIQ\*-Feindlichkeit) wurde am 17. Januar 2023 vom Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf verabschiedet und dient als wegweisendes Instrument zur Förderung von Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierung von LSBTIQ\* im Bezirk.

Der vorliegende Bericht deckt den Zeitraum von Januar 2023 bis Juni 2024 ab. Er dokumentiert die Fortschritte und Maßnahmen, die in dieser Zeit unternommen wurden, um die im Aktionsplan festgelegten Maßnahmen zu verwirklichen. Diese umfassen die konsequente Aufklärung über LSBTIQ\*-Feindlichkeit, die Wahrung von Chancengleichheit und die aktive Beseitigung von Nachteilen für LSBTIQ\*-Personen in allen Bereichen des bezirklichen Handelns – sowohl auf der internen Verwaltungsebene als auch auf der externen innerbezirklichen Handlungsebene.

Der Aktionsplan gilt für das gesamte Bezirksamt und alle seine Gremien und wird auch freien Trägern, Unternehmen und Institutionen im Bezirk zur Nachahmung empfohlen. Die Maßnahmen des Plans basieren auf gesetzlichen Vorgaben und zielen darauf ab, in allen Bereichen der Verwaltung präventive und aufklärende Maßnahmen gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit umzusetzen.

Gemäß den Vorgaben des Aktionsplans wird zukünftig alle zwei Jahre ein Umsetzungsbericht der Bezirksverordnetenversammlung vorgelegt, um die kontinuierliche Weiterentwicklung und Evaluation der Maßnahmen zu gewährleisten. Dieser regelmäßige Bericht soll Transparenz schaffen und sicherstellen, dass wir als Bezirk unseren Verpflichtungen zur Förderung von Gleichstellung und Akzeptanz gerecht werden.

**Anmerkung:** Der Begriff LSBTIQ\* steht für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans\*, Inter\* und Queer. Das Sternchen (\*) symbolisiert die Vielfalt und Offenheit der Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen, die über die genannten Kategorien hinausgehen. Unser Aktionsplan trägt dieser Vielfalt Rechnung und ist ein umfassendes Instrument, um gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit vorzugehen und die Lebensqualität der Betroffenen zu verbessern.

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

## **Hauptsäule I: Handeln auf interner Verwaltungsebene**

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

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

Das Bezirksamt erkennt an, dass die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Ziele des Aktionsplanes vordergründig bei den Bezirksstadträt\*innen sowie den Amts- und Fachbereichsleitungen liegt. Seit der Verabschiedung des Aktionsplanes wurde die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen Top-Down von den Bezirksamtsmitgliedern, den Amts- und Fachbereichsleitungen sowie der Queerbeauftragten angeregt.

##### **Maßnahme 2.1.1.:**

Nach Vorgaben der Maßnahme, sollen alle Publikationen digital und Print des Bezirksamtes nicht im generischen Maskulinum, sondern nach einem Leitfadens in gendergerechter Sprache angefertigt werden.

Die formale Bestimmung für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache des Bezirksamtes sind die Regelungen im § 2 der GGO (Gemeinsame Geschäftsordnungen für Berliner Verwaltungen). Sie schreibt die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen als Pflicht für den amtlichen Sprachgebrauch im Land Berlin verbindlich fest.<sup>1</sup> Nach Vorgaben der GGO, soll dies primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnung und, wo das nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen.<sup>2</sup>

Somit ist die Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen für alle Mitarbeitenden des Bezirksamtes verbindlich. Allerdings basiert das Verständnis der GGO von geschlechtergerechter Sprache noch immer auf einem zweidimensionalen Geschlechterverhältnis (Mann / Frau). Die dritte Geschlechtsoption (Divers), dessen Angabe seit einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2018 (zumindest im Personenstandsregister) verbindlich ist<sup>3</sup>, findet bisher noch keine Berücksichtigung in der GGO und ist somit nicht rechtlich verbindlich. Für eine wirkliche geschlechtergerechte Sprache, insbesondere aus der Queer-Perspektive, ist die Einbeziehung der dritten Geschlechtsoption zwingend notwendig. Das kann entweder durch die Verwendung von geschlechtsneutralen Bezeichnungen, oder durch die Verwendung eines Gender-Zeichens (wie dem Gender-Stern oder Gender-Doppelpunkt) erfolgen. Insbesondere

---

<sup>1</sup> Vgl. §2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I): <https://www.berlin.de/sen/inneres/buerger-und-staat/verfassungs-und-verwaltungsrecht/geschaeftsordnung-der-berliner-verwaltung/ggo-i/artikel.30098.php>

<sup>2</sup> Vgl. ebenda

<sup>3</sup> Vgl. Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html)

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit durch die letzte Option werden durch einen Platzhalter in Personenbezeichnungen neben männlichen und weiblichen auch nichtbinäre, diversgeschlechtliche Personen typografisch sichtbar gemacht und einbezogen.

Da diese Form der geschlechtergerechten Sprache bisher nicht in der GGO verbindlich festgelegt wurde, basiert dessen Verwendung vor allem auf der Freiwilligkeit der Mitarbeitenden. Viele Mitarbeitende des Bezirksamtes wissen um die wertschätzende Haltung gegenüber allen Menschen bei der Einbeziehung der dritten Geschlechtsoption und um die positiven Auswirkungen bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache bei bspw. neuen Mitarbeiter\*innen und bei Bürger\*innen. So sind einige der Publikationen des Bezirksamtes bereits in gendergerechter Sprache formuliert. Beispiele von Publikationen des Bezirksamtes in gendergerechter Sprache sind<sup>4</sup>:

- [Demografiebericht 2022 der OE QPK](#) (OE Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination des öffentlichen Gesundheitswesens)
- [Flyer des Zentrums für sexuelle Gesundheit des Gesundheitsamtes](#)
- [Flyer der Sozialkommission des Sozialamtes](#)

Allerdings gibt es, durch die fehlende rechtliche Verbindlichkeit und Unschärfe der GGO, in den Amts- und Fachbereichen Unterschiede. So werden noch immer Publikationen veröffentlicht, die nur die zweidimensionale Auffassung von Geschlecht wiedergeben, oder die das generische Maskulinum verwenden. Diese Publikationen gilt es in Zukunft inklusiver zu gestalten.

Für einige Mitarbeiter\*innen stellt die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache eine Umstellung verbunden mit vielen Fragen und Unsicherheiten dar. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (GleichB) als auch die Queerbeauftragte (QSF) stehen bei Rückfragen zum Thema geschlechtergerechte Sprache zur Verfügung und können bei Unsicherheiten aushelfen. Um zusätzliche Mitarbeitende zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache zu motivieren, erstellen GleichB und QSF aktuell einen Leitfaden für das Bezirksamt. Neben verschiedenen Argumenten für die Verwendung von gendergerechter Sprache, sollen in diesem Leitfaden Beispiele und hilfreiche Tipps gegeben werden, um die Anwendung für alle Mitarbeitenden so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten. Durch diesen Leitfaden sollen zukünftig noch mehr Mitarbeitende des Bezirksamtes von der Verwendung geschlechtergerechter Sprache überzeugt und die Maßnahme des Aktionsplanes sukzessiv immer weiter umgesetzt werden.

Langfristig gesehen wäre eine einheitliche und inklusive Regelung in der GGO wünschenswert, in der die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in allen Berliner Verwaltungen verbindlich festgelegt wird. Auch eine einheitliche Regelung im

---

<sup>4</sup> Anmerkung: Die Auflistung der jeweiligen Publikationen erfolgte stichprobenartig und ist keine Repräsentation für den jeweiligen Fachbereich / das jeweilige Amt

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
Bezirksamt für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache wäre ein großer Schritt für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme. Der von GleichB und QSF erstellte Leitfaden soll hierfür die Grundlage bilden und diesen Prozess anstoßen.

### **Maßnahme 2.1.2. - Queerbeauftragte\*r**

Seit dem 1.07.2022 ist die Stelle „Beauftragte\*r für Partnerschaften und Queer“ im Bezirksamt besetzt. Damit ist das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf einer von fünf Berliner Bezirken (Stand: 18.06.24), der eine Beauftragten-Stelle mit dem Anteil „Queer“ eingeführt hat. Laut dem Anforderungsprofil liegt der Stellenanteil „Queer“ bei 60 Prozent. Alle die in dieser Maßnahme beschriebenen Aufgaben wurden in dem Anforderungsprofil und der Beschreibung des Aufgabenkreises berücksichtigt. Einen detaillierten Einblick in die Aufgaben und Arbeitsweise der Beauftragten-Stelle gibt der Arbeitsplan, welcher dem Bezirksamt und der Bezirksverordnetenversammlung (BVV) jährlich vorgelegt wird.<sup>5</sup> Somit kann die Maßnahme als umgesetzt gelten.

Voraussichtlich ab dem 1.01.2025 soll eine 50 Prozent Mitarbeitenden-Stelle im Bereich „Queer“ besetzt werden, sodass die Stellenanteile im Bereich „Queer“ weiter ausgebaut werden.

### **Maßnahme 2.1.3. - Budget**

Die im Aktionsplan geforderten 20.000 Euro für bezirkseigene Projekte und Beratungsangebote für queere Anliegen konnten für den Doppelhaushalt 2024 / 2025 auf 50.000 Euro pro Jahr für Zuwendungen im Bereich „Queer“ aufgestockt werden.

## **2.2 Beschäftigtenbezogene Ziele erarbeiten**

### **Maßnahme 2.2.1**

Das Bezirksamt strebt die ausgewogene Beteiligung aller Geschlechtsidentitäten in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen und Positionen an. Dies ist jedoch ein Prozess, welcher nur sukzessiv durch die Anregung der verschiedenen, im Aktionsplan festgehaltenen, Maßnahmen erfolgen kann. Eine dieser Maßnahmen ist der Verzicht auf Geschlechtsangaben oder die Bereitstellung von mindestens einer dritten

---

<sup>5</sup> Vgl. Arbeitsplan der Beauftragten für Partnerschaften und Queer: <https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/politik-und-verwaltung/bezirksverordnetenversammlung/online/vo020.asp?VOLFDNR=11489>

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
Auswahlmöglichkeit bei der Geschlechtsangabe (bspw.: divers oder keine Geschlechtsangaben). Dies ist vor allem seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts für Formulare, Registrierungen, etc., die eine Geschlechtsangabe abfragen, verpflichtend.<sup>6</sup> Zur Beurteilung der Umsetzung dieser Maßnahme wurden stichprobenartig verschiedene Formulare des Bezirksamtes durchgesehen und nach den Möglichkeiten der Geschlechtsangabe durchsucht.<sup>7</sup> Dabei wurden verschiedene Formulare gefunden, die bereits die Angabe weiterer Geschlechtsoptionen beherzigen:, wie beispielsweise das [Anmeldeformular der Hans-Werner-Herze-Musikschule](#).

Allerdings existieren auch noch viele Formulare, die nur die Auswahl „Mann/Frau“ oder „Mutter/Vater“ zulassen. Einige dieser Formulare stammen jedoch von der Landesebene und können somit nicht unmittelbar durch das Bezirksamt angepasst werden. Dennoch gilt es auch in diesem Bereich insbesondere bei neuen Formularen oder bei der Aktualisierung bestehender Formulare verstärkt auf die Angabe weiterer Geschlechtsoptionen zu achten.

### **Maßnahme 2.2.2.**

Dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ist es bewusst, dass durch eine moderne und progressive Außendarstellung die Attraktivität als Arbeitsgeberin insbesondere für neue Bewerbende erhöht wird. Ein Faktor hierbei ist die Veröffentlichung inklusiver und zeitgemäßer Stellenanzeigen, die durch eine gendergerechte Sprache und anderen Hinweisen Personen zur Bewerbung motivieren, die bspw. trans\* oder intergeschlechtlich sind. Hinsichtlich der Umsetzung dieser Maßnahme wurden die aktuell veröffentlichten Stellenanzeigen des Bezirksamtes stichprobenartig durchsucht. Dabei konnte festgestellt werden, dass alle der eingesehenen Stellenanzeigen gendergerecht (Angabe der 3. Geschlechtsoption) formuliert wurden.<sup>8</sup> Zusätzlich wurde durch den Hinweis: „Im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf schätzen wir Diversität und Vielfalt. Daher berücksichtigen wir alle Bewerbungen unabhängig vom persönlichen Lebensmodell. Für uns zählt der Mensch!“ sichergestellt, dass LSBTIQ\* bewerbende im besonderen Maße zur Bewerbung motiviert werden.

---

<sup>6</sup> Vgl. Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017:  
[https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html)

<sup>7</sup> Anmerkung: Die Auflistung der jeweiligen Formulare erfolgte stichprobenartig und ist keine Repräsentation für den jeweiligen Fachbereich / das jeweilige Amt

<sup>8</sup> Vgl. bspw.: <https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Sachbearbeitung-Ausstattung-Schulen-ohne-luK-mwd-de-j49042.html>

Oder: <https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/Sachbearbeitung-Hilfe-zum-Lebensunterhalt-Grundsicherung-u-de-j46984.html>

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

**2.3. Ausbildungssituation verbessern****Maßnahme 2.3.1.**

Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze des Bezirksamtes sind überwiegend so formuliert, dass sie auch für inter\*, trans\*, nicht binäre und andere genderqueere Personen attraktiv sind. Das wird zum einen durch die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache (Gender-Stern) bei den Berufsbezeichnungen und durch einen entsprechenden Satz am Ende jeder Ausschreibung sichergestellt: „Im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf schätzen wir Diversität und Vielfalt. Daher berücksichtigen wir alle Bewerbungen unabhängig vom persönlichen Lebensmodell. Für uns zählt der Mensch!“

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ist bestrebt, Maßnahmen zu entwickeln, die gezielt junge Menschen zur Bewerbung für Ausbildungsberufe im Bezirksamt ansprechen. Um dieses Ziel stärker zu verfolgen, wird in der Serviceeinheit Personal ab dem 1.10.2024 eine Diversity-Stelle eingerichtet. Ziel dieser Stelle ist es, Diversity-Aspekte stärker in den Personalbereich einfließen zu lassen.

**2.4. Fortbildung / Weiterbildung ermöglichen**

Ein zentraler Bestandteil des Aktionsplanes ist die Maßnahme 2.4., welche festlegt, dass alle Vorgesetzten für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich jährlich entsprechende Fort- und Weiterbildungen sowie geeignete Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter\*innen stattfinden lassen.

Um die Umsetzung dieser Maßnahme auswerten zu können, erfolgte für alle Amts- und Fachbereiche eine Abfrage der in den Jahren 2022 - 2024 umgesetzten Fort- und Weiterbildungen im Bereich „Diversity“. Die Ergebnisse können der Tabelle auf der nächsten Seite entnommen werden.

Alle Amts- und Fachbereiche, die in dieser Liste nicht aufgezählt wurden, haben eine Fehlmeldung abgegeben. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum keine Fort- und Weiterbildungen in diesem Themenbereich stattgefunden haben.

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

Amts- /Fachbereiche	Zielgruppe (bspw. Führungskräfte)	Anzahl der Teilnehmenden	Thema / Schwerpunkt	Umfang (Tage, Stunden)
SE Personal	DK SE Personal	13	Diversity + Einführung in AGG und LADG	1 Tag
	DK SE Personal	19	Diversity + Einführung in AGG und LADG	1 Tag
Verschieden	Führungskräfte BAMH	30 (davon 3 FK der SE Personal, 1 FK vom	DV zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	1,5 Stunden
FM	Führungskräfte FM	4	Diversity	Jew. 1 Tag
SPK	FK der SPK	1	Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG	1 Tag
SE Fin	FK der SE Fin	4	Diversity	Jew. 1 Tag
Ges	Führungskräfte (6)	14	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Mitarbeiter*innen (7)	13	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Führungskräfte (1)	13	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Gesundheitsaufsehr*innen (5)	15	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Sozialarbeiter*innen (4)	11	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Sozialarbeiter*innen (8)	14	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Sozialarbeiter*innen (7)	15	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
	Ärzte / Ärztinnen (4)	14	Diversität/Diskriminierung/Interkulturalität	1 Tag
Gleich B	Mitglieder des FrauenNetzes	10	Workshop zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	3 Stunden
GleichB	Mitglieder des Frauenbeirats, interessierte Öffentlichkeit	27	Sitzung zum Thema Queer in Marzahn-Hellersdorf, Vorstellung der queeren Arbeit im Bezirk	2 Stunden
Jug	Führungskräfte des Jugendamtes	15	Diversity-Training	2 Tage
	Führungskraft	1	Diversity	1 Tag an
	Jug H L	1	Diversity	
	Führungskräfte des RD/RSD	3	Diversity Grundlagentraining für Führungskräfte (für 2024 geplant)	2 Tage
SGA	FK SGA	mehr als 5	Schulungsangebote Diversity im SGA	
Soz	Soz	mehrere Einzelne	Diversity	
Stadt	Stadt BWA UD	28	Austausch über Vielfalt und Diskriminierung	3 Stunden
	Stadt BWA UD	28	Austausch über Vielfalt und Diskriminierung	3 Stunden
	Stadt Vermessung - Führungskräfte	2	Diversity, LADG	1 Tag

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

Zusammenfassend kann für diese Abfrage gesagt werden, dass die Bedeutung von Diversity Schulungen im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf angekommen ist. Viele der Fachbereiche haben den Mehrwert und die Notwendigkeit von entsprechenden Schulungen erkannt. Besonders positiv ist hierbei das Gesundheitsamt zu nennen, das im letzten Jahr eine umfassende Schulung für die Mitarbeitenden organisiert hat. Aber auch andere Ämter und Fachbereiche, wie das Stadtentwicklungsamt und die Serviceeinheit Personal, haben die Umsetzung der Maßnahme verstärkt angestrebt. Für die nächste Umsetzungsperiode des Aktionsplans gilt es insbesondere die Amts- und Fachbereiche proaktiv anzusprechen, die bisher für ihre Mitarbeitenden noch keine Fortbildungen in diesem Bereich organisiert haben. Hierbei kann vor allem die Queerbeauftragte unterstützen, indem passende Veranstaltungsformate herausgesucht und an die Bereiche weitergeleitet werden.

Erfolgsversprechend für die Durchführung weiterer Schulungen für die Mitarbeitenden des Bezirksamtes war ein weiterer Teil der Abfrage, bei dem nach dem allgemeinen Interesse der Ämter und Fachbereichen nach Schulungen im Bereich Diversity gefragt wurde. Viele der Bereiche meldeten dabei ein entsprechendes Interesse zurück und nannten dabei insbesondere Themen wie gendergerechte Sprache, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und Gender. Die Abfrage bildet daher eine nützliche Ausgangslage für die Organisation zukünftiger Fortbildungen (insbesondere im Kontext LSBTIQ\*) ab und verdeutlicht den Bedarf und das Interesse der Mitarbeitenden an den Themen. Zukünftig gilt es daher die Umsetzung der Maßnahme weiter voranzutreiben und auf die Notwendigkeit entsprechender Schulungen hinzuweisen.

### **Maßnahme 2.4.2.:**

Innerhalb der oben genannten Abfrage an die Amts- und Fachbereiche, wurde auch um die Auflistung der gemeldeten LSBTIQ\*- feindlichen Diskriminierungen / Äußerungen erbeten. Hierbei wurde aus allen Fachbereichen nur eine einzige LSBTIQ\*-feindliche Diskriminierung gemeldet, die jedoch keine direkte Mitarbeitende des Bezirksamtes betraf. Es ist jedoch fraglich, ob es in einem Bezirksamt mit ca. 1700 Beschäftigten in den letzten 5 Jahren zu keinen LSBTIQ\*-feindlichen Vorfällen innerhalb der Belegschaft oder gegenüber Bürger\*innen kam. Die Queerbeauftragte weiß um vereinzelte queerfeindliche Äußerungen von Mitarbeitenden des Bezirksamtes, die jedoch nicht von den Bereichen innerhalb der Abfrage zurückgemeldet wurden. Dies verdeutlicht, dass innerhalb des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf ein weitreichenderes Meldesystem von diskriminierenden Vorfällen entwickelt und implementiert werden muss. Die bereits

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit bestehenden Strukturen, wie die LADG<sup>9</sup> und AGG<sup>10</sup> Beschwerdestelle oder die Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (siehe Maßnahme 2.5), müssen unter den Mitarbeitenden besser bekannt und niedrigschwelliger zugänglich gemacht werden. Es muss sichergestellt werden, dass dem Bezirksamt diskriminierende Vorfälle bekannt sind und diese aufgearbeitet werden. Nur so können auch die von LSBTIQ\*-Feindlichkeit betroffenen Personen passend unterstützt werden.

## **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. Dabei geht das Bezirksamt aktiv gegen sexuelle und LSBTIQ\*-feindliche Belästigung am Arbeitsplatz vor.

Dafür wurde 2023, auf Anregen der Serviceeinheit Personal, die Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ überarbeitet. In dieser Neuauflage konnte durch die Zuarbeit der Queerbeauftragten und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Dimensionen LSBTIQ\*-feindliche und genderspezifische Belästigung stärker in die Dienstvereinbarung einbezogen werden. So heißt es beispielsweise neu in der Präambel: „Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet und bei der es in erster Linie um die Demonstration von Macht geht.“<sup>11</sup> Bei der Auflistung besonders gefährdeter Personenkreise, welche besonders abzusichern sind, wurden trans\*, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen aufgenommen.<sup>12</sup> Im §3 der DV wurde bei der Aufzählung der Verhalten von sexueller Belästigung auch der Aspekt „indiskretes Ausfragen über Lebensführung und Liebesleben“<sup>13</sup> hinzugefügt, da dies eine häufige Form der sexuellen Belästigung von LSBTIQ\*-Personen (beispielsweise bisexuellen Personen) ist. Zusätzlich wurde die Queerbeauftragte als Ansprech- und Vertrauensperson innerhalb der Dienstvereinbarung aufgenommen. Neu ist auch, dass die gesamte Dienstvereinbarung in gendergerechter Sprache (Einbezug aller Geschlechtsoptionen) verfasst wurde.

All diese Ergänzungen stellen eine wichtige Erweiterung der Dienstvereinbarung dar und fördern den Schutz von Frauen und LSBTIQ\*-Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie verdeutlichen, dass das Bezirksamt die besondere Schutzbedürftigkeit

---

<sup>9</sup> LADG = Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz

<sup>10</sup> AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

<sup>11</sup> Vgl. Drucksache der BVV Nr. 1595/IX (DV Schutz vor sexueller Belästigung) S.3 <https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/politik-und-verwaltung/bezirksverordnetenversammlung/online/vo020.asp?VOLFDNR=11270>

<sup>12</sup> Vgl. ebenda S.4

<sup>13</sup> Vgl. ebenda S.5

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit von Frauen und LSBTIQ\*-Personen im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erkannt und entsprechende Schritte eingeleitet hat.

#### **Maßnahme 2.5.1:**

Auch der in dieser Maßnahme beschriebene Aspekt wurde vom Bezirksamt im Rahmen der Neuauflage der Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung“ berücksichtigt. Die Anlagen der Dienstvereinbarung umfassen die Liste der Ansprechpartner\*innen aus den jeweiligen Fachbereichen sowie weiterführende Informationen über externe Beratungs- und Anlaufstellen. Zudem enthält sie einen genauen Verfahrensablauf bei Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die klare Zuteilung von Zuständigkeiten im Verfahren. Dies stellt einen anonymisierten, vertraulichen und geregelten Verfahrensablauf sicher, bei dem sexuelle Belästigungen sachgerecht behandelt und nachverfolgt werden können.

#### **Maßnahme 2.5.2:**

Die Personalvertretung wird sich nach ihrer Neukonstituierung mit der Weiterentwicklung der Maßnahme befassen.

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

Der Bericht wurde vor der Vorstellung in der BVV den Bezirksamtsmitgliedern vorgestellt. Dabei wurde auf die in der Zusammenfassung dargestellten Erfolge und Fortschritte ebenso thematisiert wie Verstöße und Umsetzungsprobleme.

#### **Maßnahme 2.6.1:**

Der in der Maßnahme geforderte Bericht liegt für die erste Umsetzungsperiode hiermit vor.

#### **Maßnahme 2.6.2:**

Der Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit und die zweijährlichen Berichte werden allen Beschäftigten per Meldung im B-Portal (dem Beschäftigtenportal des Bezirksamtes) zur Kenntnis gebracht.

## **Fazit Handlungsbereich I**

In der ersten Umsetzungsperiode wurden in dem Handlungsbereich I die zentralen Grundpfeiler gelegt, um die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen anzuregen. Hierbei ist insbesondere die Schaffung der Queerbeauftragten-Stelle zu nennen, die wichtige Ressourcen für das Monitoring der Umsetzung des Aktionsplans schafft. Durch die geplante Erhöhung der Queer-Stellenanteile im Bezirksamt, werden die Ressourcen

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit für die folgende Umsetzungsperiode zusätzlich ausgebaut. Diese gilt es insbesondere für die Umsetzung derjenigen Maßnahmen einzusetzen, die zu einer nachhaltigen und flächendeckenden Umsetzung des Aktionsplans führen. Hierbei ist zum einen der Ausbau der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in Publikationen und in Formularen des Bezirksamts zu nennen. In der nächsten Umsetzungsperiode müssen bezirksamtsweite und verbindliche Standards für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache eingeführt werden. Nur so basiert die Verwendung einer inklusiven Sprache nicht mehr auf der Freiwilligkeit einiger Mitarbeitenden, sondern wird zur Regel. Hierfür muss der Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache fertiggestellt werden. Auch die Fort- und Weiterbildungen für die Mitarbeitenden müssen graduell ausgebaut und auf konkretere Themen des LSBTIQ\*-Spektrums ausgelegt werden. Der größte Handlungsbedarf besteht in der Meldung und Aufarbeitung von queerfeindlichen Vorfällen / Diskriminierungen in der Belegschaft aber auch gegenüber Bürger\*innen. Dafür müssen die bereits etablierten Wege, wie die LADS und die AGG Beschwerdestelle, ausgebaut und unter den Mitarbeitenden und Bürger\*innen stärker bekannt gemacht werden.

Fortgeführt sollte in der nächsten Umsetzungsperiode die Verwendung von gendergerechten und inklusiven Stellenausschreibungen, welche LSBTIQ\*- Personen zur Bewerbung im besonderen Maße ermutigen. Auch die Neuauflage der Dienstvereinbarung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein positives Beispiel für eine sukzessiven Einbezug der LSBTIQ\*-Perspektive in die Arbeitsabläufe des Bezirksamtes.

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

### **Maßnahme 3.1 Regenbogenzentrum**

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf begrüßt den Vorstoß der Bezirksverordnetenversammlung im Haushalt eine anteilige Finanzierung eines Regenbogenzentrums abzusichern. Trotz der vielfältigen Bürger\*innen, gibt es in Marzahn-Hellersdorf für LSBTIQ\* noch keine Anlauf- und Beratungsstelle. Wenn eine professionelle Beratung gesucht wird, müssen queere Menschen in andere Berliner Bezirke ausweichen und oftmals lange Fahrtwege auf sich nehmen, was gerade für mobilitätseingeschränkte Menschen, Kinder und Jugendliche, aber auch für Familien eine große Hürde ist. Eines der Hauptziele der neu eingerichteten Stelle der Queerbeauftragten ist es, die soziale Infrastruktur für LSBTIQ\* zu verbessern und langfristige Beratungs- und Angebotsstrukturen zu etablieren.

Hierfür konnte für den Doppelhaushalt 2024/2025 die vormals 20.000 Euro im Jahr für Zuwendungen im queeren Bereich auf 50.000 Euro pro Jahr erhöht werden. Durch diese

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
signifikante Aufstockung der Mittel war es möglich, anhand eines Interessen-  
bekundungsverfahrens einen passenden Träger für die Etablierung einer Beratungsstelle  
für Regenbogenfamilien und queere Kinder- und Jugendliche zu suchen. Zusätzlich zu  
den 50.000 Euro aus dem Bereich der Queerbeauftragten, konnten für die  
Beratungsstelle für das Jahr 2025 weitere knapp 20.000 Euro aus dem Bereich der  
Familienförderung aus dem Jugendamt hinzugezogen werden. Mit diesen Mitteln kann die  
erste bezirkliche Anlaufstelle im Bezirk etabliert werden. Der Start der Angebote ist noch  
für das Jahr 2024 geplant.

Das Bezirksamt ist sich bewusst, dass diese Beratungsstelle noch nicht das im Aktionsplan  
geforderte Regenbogenzentrum in all den umschriebenen Facetten und Bereichen  
darstellt. Um ein Regenbogenzentrum in dieser Form zu etablieren, benötigt es eine  
zusätzliche Finanzierung aus Landes- oder Bundesmitteln. Die Queerbeauftragte des  
Bezirktes ist daher in engem Austausch mit der Ansprechperson Queeres Berlin (Alfonso  
Pantisano) und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS),  
um zusätzliche Mittel für die queere Infrastruktur im Bezirk zu akquirieren. Sie stellt dabei  
immer wieder den Bedarf nach zusätzlichen Förderungen aus dem Land für Anlaufs- und  
Beratungsstellen in den Randbezirken, insbesondere den Ost-Randbezirken, dar. Laut  
Informationen der Ansprechperson Queeres Berlin, soll es in dem Doppelhaushalt  
2024/2025 zusätzliche Mittel für die Bezirke aus dem Land geben. Hiermit ließen sich die  
Angebote der Beratungsstelle für Regenbogenfamilien und queere Kinder- und  
Jugendliche für weitere LSBTIQ\* (beispielsweise Senior\*innen, von Gewalt /  
Diskriminierung betroffene usw.) öffnen und das im Aktionsplan dargestellte  
Regenbogenzentrum könnte langfristig etabliert werden.

Das Bezirksamt entschied sich auf Beratung durch die Queerbeauftragte bei der  
Etablierung der Beratungsstelle einen Fokus auf Regenbogenfamilien und queere Kinder-  
und Jugendliche zu legen, da hier der akute Bedarf nach einer professionellen  
Beratungsstelle für die Kinder und Familien als am höchsten angesehen wurde. Viele  
verschiedene Mitarbeitende aus dem Jugendamt, aus Schulen und aus  
Jugendfreizeiteinrichtungen berichteten in Gesprächen mit der Queerbeauftragten von  
dem erhöhten Beratungsbedarf zu den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im  
Bereich Jugend und Familie. Dabei bemängelten sie, dass es im Bezirk keine passende  
Beratungsmöglichkeit gibt und für viele Familien der lange Fahrtweg in andere Bezirke  
eine große Hürde darstellt.

Ähnlich wie im Aktionsplan aufgeführt, wird die Beratungsstelle für Regenbogenfamilien  
und für queere Kinder- und Jugendliche auf drei verschiedenen Leistungsbausteinen  
beruhen: Beratung, mobile Arbeit und Öffentlichkeit & Sensibilisierung.

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
Zukünftig gilt es, diese Mittel und damit die Beratungsstelle in den folgenden Haushaltsverhandlungen zu verstetigen und nach Möglichkeit auszubauen.

### **Maßnahme 3.2. - Förderung von Dialog Herstellung von Öffentlichkeit**

Es ist die Auffassung des Bezirksamtes, dass die Stärkung der Akzeptanz und der Sichtbarkeit von LSBTIQ\* nur dann nachhaltig erfolgt, wenn das Thema so breit und facettenreich wie möglich in die Öffentlichkeit und in die im Bezirk etablierten Träger, Vereine und Institutionen getragen wird. Neben sicheren Anlaufstellen (sogenannten Safer-Spaces) für LSBTIQ\*, braucht es zeitgleich einen vorurteilsfreien Dialog mit den Akteur\*innen der Öffentlichkeit, um auf die spezifischen Formen von vorhaltender Diskriminierung und Benachteiligung von LSBTIQ\* hinzuweisen und dafür zu sensibilisieren. Daher legt die Queerbeauftragte des Bezirksamtes auf die Umsetzung dieser Maßnahme einen besonderen Schwerpunkt.

Um diese Maßnahme sukzessiv umzusetzen, wirkt sie in vielen verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen mit, wie beispielsweise: Der Ausschuss für Gleichstellung der BVV, das Bündnis für Demokratie und Toleranz, die Partnerschaften für Demokratie, der Beirat für Alter(ung), etc. Zusätzlich stellt sie sich und Ihre Arbeit sowie die spezifischen Herausforderungen von LSBTIQ\* in weiteren Austauschrunden vor, wie beispielsweise: der Beirat für Menschen mit Behinderung, die Kleine Liga, das Netzwerk Alleinerziehende, die Steuerungsgruppe der Kinderfreundlichen Kommune. Durch diese Gremienarbeit gewinnt das Thema an Sichtbarkeit, die queere Perspektive kann dargestellt werden und die Bedarfe der queeren Community fließen schrittweise in die jeweiligen Arbeitsprozesse ein.

Ein weiterer wichtiger Schritt für die Herstellung von Öffentlichkeit ist die Durchführung verschiedener Veranstaltungen und Flaggenhissungen. Das Bezirksamt veranstaltet regelmäßig öffentliche Flaggenhissungen an den queeren Feier- und Gedenktagen, zudem die Mitglieder der BVV, die queere Community und die weitere Öffentlichkeit stets eingeladen werden. Bisher finden Flaggenhissungen zum Tag der Trans\* Sichtbarkeit am 31.März, zum IDAHOBIT (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit), zum Pride Monat und zum Gedenktag an die Opfer von Trans\*-feindlichkeit im November statt. Zusätzlich organisiert die Queerbeauftragte in Kooperation mit den Kolleg\*innen der anderen Bezirke und verschiedenen Vereinen Veranstaltungen wie Lesungen, Film- oder Infoabende. So fand auf Anregung der BVV zum Tag der lesbischen Sichtbarkeit beispielsweise eine Veranstaltung in der Alice-Salomon-Hochschule gemeinsam mit dem Verein LesLeFam statt.

Die jedoch größte Maßnahme zur Herstellung von Öffentlichkeitsarbeit ist die durch die Queerbeauftragte und den Queer-Beirat etablierte Marzahn-Hellersdorfer Pride Week.

### 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

Bei der Pride Week werden alle verschiedenen Vereine, Institutionen, Schulen, Stadtteilzentren, Bibliotheken usw., dazu aufgerufen, in einem bestimmten Zeitraum eine Veranstaltung zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt durchzuführen. Auf diesem Weg entsteht ein buntes und vielfältiges Programm und der Bezirk Marzahn-Hellersdorf setzt ein klares Zeichen gegen Queerfeindlichkeit und menschenfeindliche Ausgrenzungen. Zudem öffnen sich die etablierten Einrichtungen für diesen Themenbereich und es können auch Personen erreicht werden, die sich nicht dem LSBTIQ\*-Spektrum zugehörig fühlen, sich jedoch trotzdem diesbezüglich interessieren/sich weiterbilden möchten. Auch durch die Erhöhte mediale Aufmerksamkeit der Veranstaltungsreihe trägt die queere Sichtbarkeit im Bezirk verstärkt in die Öffentlichkeit.

Die Pride Week fand bisher zwei Mal (2023 und 2024) statt und war beide Male von großem Zuspruch geprägt. Bei der ersten Pride Week fanden innerhalb einer Woche 18 verschiedene Veranstaltungen statt, bei der zweiten Pride Week 14. Die Veranstaltungen reichten von Podiumsdiskussionen, über Lesungen, gemeinsames Banner-Basteln und Filmabenden und waren fast alle kostenlos. Mitgemacht bei den Pride Weeks haben unter anderem: Queere Vereine, Jugendfreizeiteinrichtungen, Familienzentren, Museen, etc.

Auch der Queer-Beirat setzt auf die Umsetzung dieser Maßnahme ein besonderes Augenmerk. Innerhalb des Beirats hat sich eine Arbeitsgruppe für das Monitoring der Umsetzung des Aktionsplanes gegründet. Dabei hat sich die AG darauf geeinigt, auf die Umsetzung der Maßnahme noch stärker hinzuwirken. Die AG entwickelte die Idee, zukünftig ein bezirkliches Bündnis gegen Queerfeindlichkeit, angelehnt an das Bündnis gegen Homophobie des LSVDs (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland), anzuregen. Das Bündnis gegen Homophobie ist ein Zusammenschluss relevanter gesellschaftlicher Organisationen und Institutionen aus den Bereichen Sport, Kultur und Wirtschaft sowie Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften. Ziel des Bündnisses ist es, gemeinsam jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität entgegenzutreten und ein Zeichen zu setzen für Anerkennung und Respekt gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender. Hierfür fand bereits ein Austauschtreffen mit dem Queerbeirat und dem LSVD statt, bei dem die Idee gemeinsam eruiert wurde. Der Start der Umsetzung des bezirklichen Bündnisses ist für 2025 geplant.

Das Aushängeschild für queere Sichtbarkeit in Marzahn-Hellersdorf ist die Marzahn Pride von Quarteera e.V., welche im Jahr 2024 zum 5. Mal stattgefunden hat. Dem Bezirksamt ist es ein großes Anliegen die Marzahn Pride zu unterstützen und zu fördern. Quarteera e.V. konnte durch eine Förderung aus dem Integrationsbüro ein Büro als Außenstelle in Marzahn-Hellersdorf eröffnen. Dies befördert die bezirkliche Einbindung des Vereins und stärkt den Austausch zwischen Bezirksamt, Quarteera und bezirklichen Einrichtungen. Zusätzlich konnte das Bezirksamt über das Programm „Stärkung Berliner

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
Großsiedlungen“ Quartiera e.V. und die Marzahn-Pride mit 30.000 Euro in den Jahren  
(2023 und 2024) unterstützen.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ist dem Ausschuss für Gleichstellung, dem Ausschuss für Kultur und Weiterbildung sowie der BVV sehr dankbar für alle Vorschläge von weiteren öffentlichen Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Problematik LSBTIQ\*-Feindlichkeit in Marzahn-Hellersdorf. Einer dieser Vorschläge, die Umsetzung eines bezirklichen Queer-Preises, soll, vorbehaltlich einer entsprechenden Haushaltslage, noch in diesem Jahr im Herbst stattfinden.

Für die nächste Umsetzungsperiode des Aktionsplanes gilt es die Umsetzung der Maßnahme weiter voranzutreiben. Neben dem bezirklichen Bündnis gegen Queerfeindlichkeit, stellt auch die Verstärkte Umsetzung der Beschlussempfehlung der BVV an das Bezirksamt, vom 30. Mai 2012, die eine Straßen- oder Platzbenennung nach Charlotte von Mahlsdorf an prädestinierter Stelle im Ortsteil Mahlsdorf empfohlen hatte, dar. Charlotte von Mahlsdorf ist die queere Ikone Marzahn-Hellersdorfs. Ihre Bekanntheit gilt es weiter auszubauen und ihr Leben und Wirken in der Öffentlichkeit stärker zu thematisieren.

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

Dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ist die Akzeptanzförderung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Senior\*innen-, Pflege- und Wohneinrichtungen ein wichtiges Anliegen. Daher beteiligt sich die Queerbeauftragte in den verschiedenen Gremien des Bezirksamtes, um auch hier die Perspektive queerer Menschen einzubringen. Zudem steht sie im Austausch mit der Schwulenberatung, die das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt ins Leben gerufen hat. Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt ist ein bundesweites Qualifizierungsprogramm für stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste, Tagespflegestätten, Hospize und Krankenhäuser, die in struktureller, organisationspolitischer und personeller Hinsicht Voraussetzungen für LSBTI\*-sensible und (post-)migrationssensible Settings schaffen wollen. Ziel der nächsten Umsetzungsperiode des Aktionsplanes ist es, gemeinsam mit dem Senior\*innen Service Büro des Bezirksamtes, Einrichtungen dazu zu motivieren, sich für das Siegel zu qualifizieren.

### **Maßnahme 3.4: Gewaltprävention**

Im Hinblick auf die aktuell steigenden LSBTIQ\*-feindlichen Gewalttaten in Berlin<sup>14</sup>, nimmt das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf die Gewaltprävention sehr ernst.

---

<sup>14</sup> Vgl. Camino: Berliner Monitoring trans- und homophober Gewalt: <https://www.lsbti-monitoring.berlin/wp->

### 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

In dem aktuellen Befund „Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt“ von Camino aus dem Jahr 2022 ist Marzahn-Hellersdorf nur in 3,3% aller Fälle der Tatort für trans- und homophobe Straftaten.<sup>15</sup> Bei dem Wohnort der Tatverdächtigen liegt Marzahn-Hellersdorf bei 6.6%.<sup>16</sup> Die Registerstelle Marzahn-Hellersdorf kann eine erhöhte Anzahl queerfeindlicher Meldungen im Vergleich zum Vorjahr aufzeigen.<sup>17</sup>

Die für den Bezirk wichtigste Schlussfolgerung ist jedoch, dass sich die queerfeindlichen Vorfälle insbesondere dort zutragen, wo queeres Leben sichtbar ist.<sup>18</sup> Aus diesem Grund kommen besonders viele Vorfälle beispielsweise im Regenbogenkiez in Tempelhof-Schöneberg vor. Für einen Bezirk mit bisher eher geringer queerer Sichtbarkeit und fehlenden Anlauf- und Begegnungsstätten, ist es daher noch nicht abzusehen, wie sich die Anzahl der Übergriffe verändern würde, wenn es einen Ort im Bezirk geben würden, an dem sich diese Vorfälle „entladen“ könnten. Auf der Marzahn Pride beispielsweise, das bekannteste Fest für queere Sichtbarkeit im Bezirk, kommt es jedes Jahr zu vereinzelt Übergriffen. Auch die neonazistische Kleinstpartei „Der dritte Weg“, fokussiert die Marzahn Pride in der Nacht zuvor mit ihrer queerfeindlichen Propaganda.

Diese Tendenzen hat das Bezirksamt erkannt und versucht queerfeindliche Übergriffe präventiv zu verhindern. Dafür sitzt die Queerbeauftragte im Präventionsrat, damit auch hier das Thema Gewaltprävention im Kontext Queer stärker Berücksichtigung findet. Im letzten Jahr konnte durch die Mittel des Präventionsrats eine Außenstelle für MANEO im Nachbarschafts- und Familienzentrum Kiek-In gefördert werden. MANEO, das schwule Anti-Gewalt-Projekt, hilft schwulen und bisexuellen Jugendlichen und Männern, die von schwulenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung betroffen sind – egal ob als Opfer, Tatzeugen oder Lebenspartner der Betroffenen. Durch die Aufnahme der Kontaktstelle in Marzahn-Nord gibt es nun auch im Bezirk Marzahn-Hellersdorf eine entsprechende Anlaufstelle, an die sich von gewaltbetroffene schwule und bisexuelle Männer richten können.

Von Gewalt betroffene FLINTA\* (Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen) können die Bürger\*innensprechstunde „Häusliche Gewalt“ im Frauen\*zentrum Matilde nutzen.

---

content/uploads/Monitoring-trans-und-homophobe-Gewalt\_2022\_barrierefrei.pdf

<sup>15</sup> Vgl. ebenda S.42

<sup>16</sup> Vgl. Ebenda S.56

<sup>17</sup> Vgl. Register Marzahn-Hellersdorf: Diskriminierung und rechte Gewalt in Marzahn-Hellersdorf, Jahresrückblick 2013: [https://berliner-register.de/documents/3493/2023\\_Jahresrueckblick\\_Register\\_Marzahn-Hellersdorf\\_sDjdun1.pdf](https://berliner-register.de/documents/3493/2023_Jahresrueckblick_Register_Marzahn-Hellersdorf_sDjdun1.pdf) S.10

<sup>18</sup> Vgl. Camino, S.132

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

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

Das Bezirksamt erkennt die besondere Schutzbedürftigkeit von LSBTIQ\*-Geflüchteten an. Die Queerbeauftragte des Bezirksamtes steht dafür im engen Austausch mit dem Integrationsbüro. Für eine erfolgreiche Auseinandersetzung mit diesem Themengebiet und der umfassenden Anregung verschiedener Maßnahmen, die die besondere Schutzbedürftigkeit von LSBTIQ\*-Geflüchteten im Bezirk absichern, benötigt es jedoch eine externe Expertise, die bisher noch nicht für Marzahn-Hellersdorf gewonnen werden konnte. Es ist jedoch fest für die nächste Umsetzungsperiode geplant, entsprechende Maßnahmen zu veranlassen.

**Maßnahme 3.: Städtepartnerschaften**

Das Bezirksamt setzt sich dafür ein, eventuell LSBTIQ\*-feindliche Tendenzen in den jeweiligen Partnerstädten anzusprechen und auf deren Abbau hinzuwirken. Da die Stelle der Queerbeauftragten und die Stelle der Städtepartnerschaftsbeauftragten aktuell von derselben Person ausgeführt wird, ist es selbstverständlich, dass keine Aktionen oder Veranstaltungen mit Regierungen oder Vereinen in den Partnerstädten durchgeführt werden, die eine queerfeindliche Haltung einnehmen. Für die nächste Umsetzungsperiode ist die Entwicklung eines LSBTIQ\*-thematischen Austausches mit einer der Städtepartnerschaften denkbar.

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

Die Schulzeit ist für viele queere Kinder und Jugendliche prägend. Noch immer leiden LSBTIQ\*-Schüler\*innen unter Ausgrenzung, Diskriminierung und falschem beziehungsweise unsachgemäßen Sexualunterricht. Das Bezirksamt weiß um diese Umstände und möchte Schulen mit einer LSBTIQ\*/ Diversity Ansprechperson unterstützen. Dafür plant die Queerbeauftragte des Bezirkes aktuell mit verschiedenen Lehrkräften ein Vernetzungsnetzwerk für Diversityansprechpersonen an Marzahn-Hellersdorfer Schulen aufzubauen. Neben der allgemeinen Vernetzung und dem Fachaustausch, sollen dann auch stärker externe Organisationen aus diesem Themenbereich in die Runden einbezogen werden.

Die Benennung einer LSBTIQ\*-Ansprechperson in jeder Schule wurde auch als Maßnahme in dem Aktionsplan Kinderfreundliche Kommune des Bezirksamtes aufgenommen. Initiiert von der Queerbeauftragten, soll dadurch der Impuls an die Schulen entstehen, entsprechende Ansprechpersonen zu benennen.

## 1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit

**Maßnahme 3.8: Kindertagesstätten (Kita)**

Die Queerbeauftragten der Bezirke wirkt auf Landesebene darauf hin, dass das Thema Vielfalt/Diversity stärker im Bildungsprogramm der Kitas verankert wird.

**Maßnahme 3.9: Kinder- und Jugendhilfe**

Wie bereits unter Maßnahme 3.1. dargestellt, ist im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe der Mehrbedarf an queersensiblen Beratungen und Angeboten an das Bezirksamt herangetragen worden. Einige der bezirklichen Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen haben sich bereits eigenständig auf dem Weg gemacht, um die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Ihr Angebot aufzunehmen. So sind in den letzten Jahren insbesondere in diesem Bereich diverse Angebote für queere Kinder- und Jugendliche entstanden: z.B.: Hella-Klub, Quids, Hellegirls!, etc. Die vom Bezirksamt geplante Beratungsstelle für Regenbogenfamilien und queere Kinder und Jugendliche stellt somit einen sinnvollen Ausbau dar. Neben einer Beratungsmöglichkeit für die Familien und Jugendlichen selbst, können sich in der Beratungsstelle auch die Mitarbeitenden aus den Ämtern sowie den Familien- und Jugendfreizeiteinrichtungen hinsichtlich einer queersensiblen Beratung weiterbilden lassen.

**Maßnahme 3.10: Bereich Kultur und Weiterbildung**

Die bezirksweite Bereitstellung vielfältiger Aufklärungs- und Informationsmaterialien empfindet das Bezirksamt als äußerst sinnvoll. Daher wurde im Jahr 2023 aus dem Zuwendungstitel der Queerbeauftragten das mobile Queer-Archiv COMMUNITHEK gefördert. Die COMMUNITHEK ist ein nomadischer, informeller (Ver-) Lernort. Hier können sich alle interessierten Personen in Marzahn und Umgebung über queere, feministische und intersektionale Themen informieren und miteinander austauschen. Besonderes Interesse liegt auf der Stärkung marginalisierter Perspektiven, die in der weißen, cis-hetero normativen Mehrheitsgesellschaft unterrepräsentiert sind. Das wachsende, mobil angelegte Archiv wird in der Zukunft entlang spezifischer Begehren, Anlässe und gesellschaftspolitischer Ereignisse durch unterschiedliche Formate wie Workshops, Lesungen, Filmreihen, Talks und Residencies aktiviert. Je nachdem wer in der COMMUNITHEK zusammenkommt, ist es ein Raum für politische und kulturelle (Selbst-)Bildung, kritische Wissensvermittlung, Sensibilisierung, Begegnung, Vernetzung oder Community Building. Die COMMUNITHEK umfasst Bücher, Zines, Zeitschriften, Broschüren, Flyer und Infomaterial und wird in der Zukunft um weitere Medien wie z.B.

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit  
Podcasts, Fotografien, Videos/Filme, Bilder und Zeichnungen erweitert. Die Sammlung hat einen festen Sitz im Stadtteilzentrum Marzahn Mitte, wobei Teile der Sammlung je nach Bedarf und Anlässen temporär verliehen werden können. Die COMMUNITHEK ist ein gemeinsames Projekt von „Dissens – Pädagogik und Kunst im Kontext gGmbH“, dem „Stadtteilzentrum Marzahn-Mitte“ – Volkssolidarität und QUEERE Begegnung.

## **Fazit Handlungsbereich II**

Insgesamt kann für diesen Handlungsbereich festgehalten werden, dass sich der Großteil der hier genannten Maßnahmen in der Umsetzung befinden. Besonders hervorgehoben können dabei die Maßnahmen „Regenbogenzentrum“ und „Herstellung von Öffentlichkeit“ werden. Durch die signifikante Aufstockung der Mittel für queere Zuwendungen in dem aktuellen Doppelhaushalt, kann mit der Beratungsstelle für Regenbogenfamilien und für queere Kinder und Jugendliche ein erstes queeres Beratungsangebot für den Bezirk Marzahn-Hellersdorf etabliert werden. Dies stellt einen beträchtlichen Meilenstein für den Bezirk dar. Auch der maßgebliche Aspekt der Stärkung von queerer Sichtbarkeit konnte in der Umsetzungsperiode mit großen Schritten erfolgen. Durch die Einführung der Marzahn-Hellersdorfer Pride Week und durch die Etablierung der Queerbeauftragten-Stelle wurde das Thema sichtbar mehr in der Öffentlichkeit aufgenommen. Diesen Trend gilt es beizubehalten und zusätzlich auszubauen. Ausbaupotential für die nächste Umsetzungsperiode stellt der stärkere Fokus auf die intersektionalen Perspektive dar. Wurden in dieser Umsetzungsperiode die Grundpfeiler für eine existierende und sichtbare Queer-Arbeit gelegt, gilt es diese auf verschränkende Themenbereiche (wie Queer und Geflüchtete, Queer und Schule, Queer und Alter, etc.) stärker auszubauen. Dies wird durch die größeren Queer-Stellenanteile im Bezirksamt zukünftig sicherlich möglich sein.

## **Gesamtfazit**

Zusammenfassend kann für beide Handlungsbereiche konstatiert werden, dass in dieser Umsetzungsperiode die zentralen Grundpfeiler für die nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans gelegt werden. Hierbei ist insbesondere die Schaffung der Queerbeauftragten-Stelle zu nennen, die wichtige Ressourcen für das Monitoring der Umsetzung des Aktionsplans schafft. Durch die geplante Erhöhung der Queer-Stellenanteile im Bezirksamt, werden die Ressourcen für die folgende Umsetzungsperiode zusätzlich ausgebaut. Diese gilt im Handlungsbereich I insbesondere für die Umsetzung derjenigen Maßnahmen einzusetzen, die zu einer nachhaltigen und flächendeckenden Umsetzung des Aktionsplans führen. Hierbei ist zum einen der Ausbau bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in Publikationen und in Formularen des Bezirksamts zu nennen. In der nächsten Umsetzungsperiode müssen bezirksamtsweite und

1. Umsetzungsbericht bezirklicher Aktionsplan gegen LSBTIQ\*-Feindlichkeit verbindliche Standards für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache eingeführt werden. Nur so basiert die Verwendung einer inklusiven Sprache nicht mehr auf der Freiwilligkeit einiger Mitarbeitenden, sondern wird zur Regel. Hierfür muss der Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache fertiggestellt werden. Auch die Fort- und Weiterbildungen für die Mitarbeitenden müssen graduell ausgebaut und auf konkretere Themen des LSBTIQ\*-Spektrums ausgelegt werden. Der größte Handlungsbedarf besteht in der Meldung und Aufarbeitung von queerfeindlichen Vorfällen / Diskriminierungen in der Belegschaft aber auch gegenüber Bürger\*innen. Dafür müssen die bereits etablierten Wege, wie die LADS und die AGG Beschwerdestelle, ausgebaut und unter den Mitarbeitenden und Bürger\*innen stärker bekannt gemacht werden.

Fortgeführt sollte in der nächsten Umsetzungsperiode die Verwendung von gendergerechten und inklusiven Stellenausschreibungen, welche LSBTIQ\*- Personen zur Bewerbung im besonderen Maße ermutigen. Auch die Neuauflage der Dienstvereinbarung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein positives Beispiel für eine sukzessiven Einbezug der LSBTIQ\*-Perspektive in die Arbeitsabläufe des Bezirksamtes.

Für den Handlungsbereich II kann festgehalten werden, dass sich der Großteil der hier genannten Maßnahmen in der Umsetzung befinden. Besonders hervorgehoben können dabei die Maßnahmen „Regenbogenzentrum“ und „Herstellung von Öffentlichkeit“ werden. Durch die signifikante Aufstockung der Mittel für queere Zuwendungen in dem aktuellen Doppelhaushalt kann mit der Beratungsstelle für Regenbogenfamilien und für queere Kinder und Jugendliche ein erstes queeres Beratungsangebot für den Bezirk Marzahn-Hellersdorf etabliert werden. Dies stellt einen beträchtlichen Meilenstein für den Bezirk dar. Auch der maßgebliche Aspekt der Stärkung von queerer Sichtbarkeit konnte in der Umsetzungsperiode mit großen Schritten erfolgen. Durch die Einführung der Marzahn-Hellersdorfer Pride Week und durch die Etablierung der Queerbeauftragten-Stelle wurde das Thema sichtbar mehr in der Öffentlichkeit aufgenommen. Diesen Trend gilt es beizubehalten und zusätzlich auszubauen. Ausbaupotential für die nächste Umsetzungsperiode stellt der stärkere Fokus auf die intersektionalen Perspektive dar. Wurden in dieser Umsetzungsperiode die Grundpfeiler für eine existierende und sichtbare Queer-Arbeit gelegt, gilt es diese auf verschränkende Themenbereiche (wie Queer und Geflüchtete, Queer und Schule, Queer und Alter, etc.) stärker auszubauen. Dies wird durch die größeren Queer-Stellenanteile im Bezirksamt zukünftig sicherlich möglich sein.