

## Ergebnisbericht

Gesamtevaluation zur Initiative "Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt"



vorgelegt von:

Ute B. Schröder (ces e.V.), Dr. Anne Christin Schondelmayer (ces e.V.)  
und Dr. Dirk Scheffler (e-fect eG)



## **Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtevaluation der Initiative „Berlin tritt ein für Akzeptanz und Selbstbestimmung sexueller Vielfalt“**

Die im April 2009 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossene Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (vergleiche Drucksache 16/2291) wurde in den Jahren 2010 und 2011 mit dem Ziel umgesetzt, einen umfassenden Prozess der Auseinandersetzung mit Homophobie in der Gesellschaft zu initiieren und einen positiven Wandel hin zu Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor sexueller Vielfalt zu bewirken. Die insgesamt 23 Abgeordnetenhausbeschlüsse wurden sechs Handlungsfeldern zugeordnet:

### **1. Bildung und Aufklärung stärken**

### **2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**

### **3. Wandel der Verwaltung vorantreiben**

4. Erkenntnisgrundlagen verbessern

### **5. Dialog fördern**

6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle) hat für die Umsetzung des Maßnahmenpaktes die Federführung übernommen und koordiniert die Aktivitäten der zuständigen Senatsverwaltungen und zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure, die in den Prozess eingebunden wurden.

### **Auftrag der Evaluation**

Das centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung (ces) e.v., Berlin sowie die e-fect dialog evaluation consulting (e-fect) eG, Berlin/Trier (als Unterauftragnehmer von ces) wurden im Juni 2010 von der Landesantidiskriminierungsstelle mit der Gesamtevaluation **ausgewählter Handlungsfelder** beauftragt (s.o. fett hervorgehoben). *Auftrag* der Gesamtevaluation war, die Zielerreichung und Nachhaltigkeit des Maßnahmenpaktes aus Sicht der Zielgruppen zu bewerten und Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzuzeigen.

### **Methodik und Datenbasis**

Die Evaluation kombiniert qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Um Einblick in die konkrete Handlungspraxis, in das Wissen von Akteurinnen und Akteuren sowie den Status der Zielerreichung zu erlangen, wurden insgesamt 11 Gruppendiskussionen, 14 Interviews und 17 teilnehmende Beobachtungen von Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt sowie ein themenzentriertes Fachgespräch moderiert. Für die quantitativen Untersuchungen wurden insgesamt 190 Fragen für über 15 standardisierte Befragungen konzipiert und insgesamt über 1.150 Personen befragt.

## Ergebnisse der empirischen Erhebungen

Im Handlungsfeld „**Bildung und Aufklärung stärken**“<sup>1</sup> zeigt sich im Bereich der Geschichtsdokumentation (AH 6), dass die Verfolgung von Homosexuellen im Nationalsozialismus und nach 1945 in einigen Ausstellungen, Gedenkortern und im Stadtbild vor allem durch private und zivilgesellschaftliche Aktivitäten sichtbar sind, jedoch nach wie vor Bedarf an einer medialen Präsentation (Internet), an didaktischem Material, der Aufarbeitung historischer Quellen, einer Forschungsfinanzierung und an Kooperationen besteht. Im Bereich Seniorinnen und Senioren (AH 7) ist es für die Hälfte der befragten Leitungen von stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten notwendig, mehr auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen einzugehen. Ein bis zwei Drittel kennen die Seniorenleitlinien. Diese werden insgesamt als nützliches, aber zu wenig beachtetes Arbeitsmaterial eingeschätzt. Eine (noch) bestehende starke Tabuisierung von Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit im Alter führt zu geringer Sichtbarkeit und wenig öffentlichem Engagement von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen (LSBTI) Seniorinnen und Senioren.

Im Handlungsfeld „**Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen**“ wurde die Akzeptanzkampagne zu sexueller Vielfalt (AH 8) evaluiert. Die Hauptphase der Kampagne (März-Juni 2011) wird von einem Achtel der Bevölkerung wahrgenommen und hat keinen nachweisbaren Einfluss auf die Einstellungen, setzt aber ein positives öffentliches Zeichen. Menschen ohne persönliche LSBTI-Kontakte oder für die Sexualität ein Tabuthema ist, werden eher nicht erreicht. Trotz mehrheitlich positiver Einstellungen stehen 5 bis 15% der Berliner Bevölkerung der Akzeptanz sexueller Vielfalt ablehnend gegenüber.

Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Schulungen (AH 9) erreichen und sensibilisieren unterschiedliche Zielgruppen. Sie tragen zur Professionalisierung und Enttabuisierung, zum Empowerment und zur Wissenserweiterung über rechtliche Grundlagen sowie zum Austausch und schließlich zu weniger diskriminierendem Verhalten bei. Die Fortbildungen sind besonders nützlich, wirksam und relevant, wenn an die Biografie und Diskriminierungserfahrungen (zum Beispiel Alter/Herkunft) der Teilnehmenden angeknüpft wird. Es besteht ein weiterer Bedarf an Fortbildungen, da bestimmte Zielgruppen bisher nicht oder zu wenig erreicht wurden (beispielsweise Journalistinnen und Journalisten oder Fußballvereine). Zu einer Thematisierung von Diskriminierung innerhalb der LSBTI-Community kam es u.a. im Zuge von Netzwerkarbeiten (AH 11).

Die veränderte Strafprozessordnung (AH 12) wird sowohl von der Polizei als auch von Opferschutzgruppen positiv, allerdings für die Handlungspraxis noch zu wenig relevant bewertet. Als problematisch wird gesehen, dass teilweise Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet werden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung mangelnden öffentlichen Interesses von der Staats- oder Anwaltschaft eingestellt werden.

Fortbildungen von Therapeutinnen und Therapeuten (AH 13) wirken sensibilisierend, Kenntnis erweiternd und tragen zur Netzwerkbildung bei. In Berlin gibt es keine spezifische Unterbringung für LSBTI-Personen in Krisen (AH 13.4), worunter vor allem (junge) Männer und transgeschlechtliche Personen leiden, die Schutz vor Gewalt im Zusammenhang mit ihrer sexuellen/geschlechtlichen Identität, beispielsweise nach einem Coming Out,

---

<sup>1</sup> Die AH-Beschlüsse Nr. 2 und 3 in den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe und Schule wurden für die Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Wissenschaft ebenfalls von den Autorinnen und Autoren dieses Berichts evaluiert. Siehe dazu separaten Bericht an SenBJW.

suchen.

Im Handlungsfeld „**Wandel der Verwaltung vorantreiben**“ wurden die Fortbildungen in den Senats- und Bezirksverwaltungen (AH 16) von der Mehrheit der Teilnehmenden als sensibilisierend sowie nützlich und wissenserweiternd für die Arbeit bewertet.

Im Handlungsfeld „**Dialog fördern**“ wurde der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ begleitet, der zum Kennenlernen und Austausch zwischen Organisationen unterschiedlicher Ziele und Zielgruppen (beispielsweise. Religionsgemeinschaften, öffentliche Verwaltung, Migrantenorganisationen, Jugendverbände, LSBTI-Organisationen, andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure) beigetragen und zu einer Reflexion und der Entwicklung neuer Perspektiven zur Thematik geführt hat.

### **Zentrale Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative**

**Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken** - In Ausbildungen und Fortbildungen ist es empfehlenswert, konkrete, auf das Tätigkeitsfeld abgestimmte, Handlungsanregungen zu bieten, wie etwa die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Berufliche Fortbildungen sind geeignete Maßnahmen, um für Lebensformen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI zu sensibilisieren. Im Bereich der historisch-politischen Bildung wird fachlich fundiertes und professionell aufgearbeitetes, sensibles didaktisches Material gewünscht. Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO), Bezirksverwaltungen etc. (sowohl im Seniorenbereich als auch im Bereich historisch-politischer Bildung) sind für eine nachhaltige Implementierung der Thematik zu empfehlen.

**Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen** - Zielgruppenspezifische Sensibilisierungsangebote können über individuelle Diskriminierungserfahrungen einen Zugang zu LSBTI-Lebenswelten schaffen und Handlungsansätze aufzeigen. Dies gilt für LSBTI-Menschen und für Personen, denen das Thema zunächst ‚fremd‘ ist. Berufliche Fortbildungen über rechtliche Grundlagen (AGG, Opferschutz) und LSBTI-Lebenswelten tragen dazu bei, Diskriminierung besser wahrzunehmen, professioneller, vorurteilsfreier mit LSBTI-Menschen umzugehen und deren spezifische Bedürfnisse angemessener zu berücksichtigen. Diese erfolgreichen Ansätze sollten verstetigt werden, um einen dauerhaften Wandel in der professionellen Haltung und Praxis relevanter Berufsgruppen und in Vereinen, Trägern, NGOs etc. zu ermöglichen.

Die neue Strafprozessordnung zum besseren Schutz von Opfern, Zeuginnen und Zeugen ist zwar ein wichtiger struktureller Erfolg, sollte aber bekannter gemacht werden und in der Praxis mehr Bedeutung bekommen. Beim Opferschutz gibt es noch Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Kommunikation, Sichtbarkeit und dem Umgang mit Verfahren der „Hasskriminalität“. Für Kriseneinrichtungen für Jugendliche und junge Menschen gilt, dass Diskriminierungen aufgrund sexueller/geschlechtlicher Identität sowohl als Ursache für Krisen, als auch bei der Unterbringung in Krisensituationen stärker berücksichtigt werden sollten. Es gibt Bedarf an flexiblen Betreuungs- und Finanzierungsangeboten, an einer Sensibilisierung von Personal in Jugendämtern, Notdiensten und Schulen sowie an einer LSBTI-spezifischen Krisenwohnung.

**Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben** – Nachhaltige Wandel in der Verwaltung bezüglich der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt hängen davon ab, ob Führungskräfte und Mitarbeitende die Relevanz der Thematik wahrnehmen. Eine allgemeine, liberale Haltung wird in der Regel als selbstverständlich genannt, führt aber teilweise dazu, dass spezifische Bedürfnisse und Problematiken nicht erkannt werden. Um den Wandel in den Verwaltungen weiter voranzutreiben, sind - ausgehend von der Wahrnehmung der Führungskräfte seitens der Mitarbeitenden als Vorbilder -, langfristige Prozesse einer kontinuierlichen Sensibilisierung und spezifische Fortbildungen von Führungskräften und Mitarbeitenden einzuplanen. Hierbei ist zu empfehlen, die Thematik der sexuellen Vielfalt mit weiteren Diversity-Themen zu verbinden und an einem generell respektvollen Umgang zu orientieren. Eine Möglichkeit für strukturelle Maßnahmen ist, Ansprechpersonen zu etablieren (siehe Beispiel Polizei), die bezogen auf konkrete Arbeitsprozesse und Entwicklungsbedarfe intern aktiv werden können.

**Handlungsfeld Dialog fördern** - (Öffentliche) Dialoge beispielsweise in Form von Runden Tischen, Netzwerktreffen etc. können Austausch bewirken, sensibilisieren und aktivieren. Der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“ sollte daher weitergeführt und ausgebaut werden. Für eine erfolgreiche Konsolidierung sind die Entwicklung gemeinsamer Ziele, Handlungs- und Entscheidungsstrategien vorteilhaft.

**Handlungsfeldübergreifende Schlussfolgerungen** - Es bedarf unterschiedlicher Konzeptionen und Interventionen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken: insbesondere konsequentes Verfolgen von Straftaten, Unterstützung und Empowerment von LSBTI, Integration der Thematik in den Arbeits- und Lebensalltag, rechtliche Gleichstellung, Professionalisierung an unterschiedlichen Orten, Ernst-Nehmen der ‚Betroffenen‘-Perspektive, Sensibilisierung für Diskriminierung und Partizipation von LSBTI in Organisationen, Behörden, Gremien und politischen Ämtern.

Qualifizierungen als Handlungsansatz sind dann Erfolg versprechend, wenn sich diese auf die Erfahrungen der Zu-Qualifizierenden beziehen, eine Professionalisierungsabsicht besteht, als „authentisch“ wahrgenommene Referentinnen und Referenten auftreten, biographische/ berufliche Anknüpfungspunkte hergestellt werden und methodische Vielfalt umgesetzt wird.

Die Umsetzung dieser Handlungsansätze und die Veränderung von Strukturen in einer Organisation benötigen Zeit und bestärkende öffentliche Unterstützung für das Thema sowie klare Zuständigkeiten. Sensibilisierte Führungskräfte und fortgebildete Mitarbeitende können über ihren diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI-Menschen vorbildhaft für ein an Akzeptanz von Vielfalt orientiertes Professionsverständnis wirken und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verstetigung beitragen.

Polizeiliche *Strafanzeigen* machen die Spitze des Eisbergs von Diskriminierungen und Gewalt sichtbar, sind aber kein Indikator für das gesamte Ausmaß von Homo- und Transphobie. Dennoch ist es wichtig, das Anzeigeverhalten zu fördern, damit die Polizei handeln kann, die räumliche Verteilung von Vorfällen bekannt wird, die Opfer gestärkt und als Zielgruppe von Gewalt ernst genommen werden. Durch ein frühzeitiges Einschreiten gegen und ein Ernst-Nehmen von vorurteilsmotivierter Gewalt hat die Polizei einen direkten

Einfluss darauf, das Ausmaß von vorurteilsmotivierter Diskriminierung aufzuzeigen und die Hemmschwelle zu diskriminieren zu erhöhen. Die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei werden von den befragten LSBTI-NGO`s als „extrem hilfreich“ und „sehr wichtig“ erlebt. Ihr Einsatz und beharrliche Sensibilisierung wirken auf den Polizeiapparat ein.

Das Thema *Transgeschlechtlichkeit* und *Transphobie* ist in der Initiative angesprochen worden, hat aber in den untersuchten Maßnahmen eine untergeordnete Rolle gespielt. Eine Sensibilität und ein respektvoll-professioneller Umgang, insbesondere bei Behörden, Ärzten, Krankenkassen, Ämtern und der Polizei sind notwendig, um transgeschlechtliche und intersexuelle Personen vor Diskriminierung an diesen Orten zu schützen. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und Schule ist es wichtig, junge Menschen in ihrer jeweiligen (sexuellen/geschlechtlichen) Findungsphase zu unterstützen und sie ernst zu nehmen.

Die Vielfalt an Diskriminierungsformen und Lebensbereichen findet sich in der Komplexität der Konzepte und Maßnahmen, der Stakeholder-Orientierungen sowie der Planungs- und Umsetzungsebenen der Initiative wieder. Die Initiative kann als multizentrisches Mehrebenen-Programm beschrieben werden, für dessen Steuerung eine Handlungsfelder und -ebenen übergreifende und langfristig angelegte *Gesamtstrategie* gegen Diskriminierung und für die Akzeptanz von sexueller Vielfalt sinnvoll sein kann. Die Komplexität des Themas macht es erforderlich, Ziele und Maßnahmen dieser Gesamtstrategie veränderungsoffen unter Beteiligung von Betroffenen sowie Akteurinnen und Akteuren der Handlungsfelder im Dialog zu entwickeln und begleitend Umsetzungsprozesse und Resultate der Maßnahmen zu evaluieren.

*AKZEPTANZ*  
*BERLIN*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT*  
*SELBSTBESTIMMUNG*  
*BERLIN*  
*AKZEPTANZ*  
*SEXUELLE*  
*VIELFALT* *SELBST*  
*BESTIMMUNG*

Die Gesamtevaluation wurde im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung durchgeführt von:

**ces**  **centrum für qualitative  
evaluations- und sozialforschung**

**e-fect**  
eco-forschung evaluation consulting training

**INITIATIVE** **BERLIN TRITT EIN FÜR**  
**SELBSTBESTIMMUNG**  
**UND** **AKZEPTANZ** **VIELFALT**  
**SEXUELLER**