

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)



Dokumente
lesbisch-schwuler
Emanzipation

28

Ergebnisbericht

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

Erstellt von Ute B. Schröder (ces e.V.), Dr. Anne Christin Schondelmayer (ces e.V.) und Dr. Dirk Scheffler (e-fect eG) im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle.

ces - centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.v.
www.ces-forschung.de

e-fect dialog evaluation consulting eG
www.e-fect.de

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**“¹ zeigt sich im Bereich der Geschichtsdokumentation (AH 6), dass die Verfolgung von Homosexuellen im Nationalsozialismus und nach 1945 in einigen Ausstellungen, Gedenkorten 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 nützlich, 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,

¹ 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.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtevaluation der Initiative „Berlin tritt ein für Akzeptanz und Selbstbestimmung sexueller Vielfalt“	2
1 Einleitung	10
1.1 Zweck, Auftrag und Ansatz der Evaluation	10
1.2 Überblick zu den Handlungsfeldern der Initiative und Schwerpunkte der Evaluation	11
1.2.1 Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken	12
1.2.2 Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen	12
1.2.3 Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben	13
1.2.4 Handlungsfeld Dialog fördern	13
1.3 Sprache im Bericht und Sichtbarkeit von transidenten Menschen	14
2 Ergebnisse: Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“	15
2.1 AH Beschluss-Nr. 6: Geschichtsdokumentation	15
2.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	15
2.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse	15
2.1.3 Fazit.....	16
2.2 AH Beschluss-Nr. 7: Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-Einrichtungen	17
2.2.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	17
2.2.2 Ergebnisse: Befragung ambulanter Dienste / stationärer Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren	18
2.2.3 Ergebnisse: Zusammenarbeit mit Senioreneinrichtungen aus Sicht eines freien Trägers aus der LSBTI Community.....	19
2.2.4 Ergebnisse: Die Sicht der Akteurinnen und Akteure aus dem Landesseniorenbeirat und eines Berliner Bezirksamts im Bereich Senioren / Kultur	19
2.2.5 Fazit.....	22
3 Ergebnisse: Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“	23
3.1 AH Beschluss-Nr. 8: Öffentlichkeitsarbeit durch Berlin-Kampagne.....	23
3.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	23
3.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse	24
3.1.3 Fazit.....	25
3.2 AH Beschluss-Nr. 9: Zivilcourage und Empowerment	25
3.2.1 Sensibilisierung – Primärprävention: das Projekt RADUGA	25
3.2.2 Sensibilisierung - Primärprävention: Das Projekt Jo weiß Bescheid	27
3.2.3 Sensibilisierung - Empowerment: Das Projekt Tapesh – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung	30
3.2.4 Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sport und Musikbereich: Das Projekt Soccer Sound	34
3.3 AH-Beschluss-Nr. 11: Gewaltprävention in der Community	37
3.3.1 Thematisierung und Abbau von Diskriminierungen innerhalb der LSBTI Szenen: Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle!	37
3.3.2 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	37
3.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse	37

3.3.4	Fazit.....	38
3.4	AH-Beschluss-Nr. 12: Sicherheitsgefühl der Opfer bei Strafverfolgung und Strafverfahren	39
3.4.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	39
3.4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	39
3.4.3	Fazit.....	41
3.5	AH Beschluss-Nr. 13: Opferschutz - Therapeutenfortbildung	41
3.5.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	42
3.5.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	42
3.5.3	Fazit.....	43
3.6	AH Beschluss-Nr. 13.4: Krisenwohnungen.....	44
3.6.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	44
3.6.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	45
3.6.3	Fazit.....	45
4	Ergebnisse zum Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“	47
4.1	AH Beschluss-Nr. 16: Inhouse-Schulungen	47
4.1.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	47
4.1.2	Ergebnisse der quantitativen Befragungen.....	48
4.1.3	Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse.....	49
4.1.4	Fazit.....	50
5	Ergebnisse zum Handlungsfeld „Dialog fördern“	51
5.1	AH Beschluss-Nr. 20b: Runder Tisch „Akzeptanz sexuelle Vielfalt“	51
5.1.1	Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation	51
1.1.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	51
1.1.2	Fazit.....	52
6	Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative für Akzeptanz sexueller Vielfalt	53
6.1	Schlussfolgerungen zu den untersuchten Maßnahmen der Handlungsfelder	53
6.1.1	„Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken“	53
6.1.2	Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“	54
6.1.3	Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“.....	56
6.1.4	Handlungsfeld „Dialog fördern“	56
6.2	Schlussfolgerungen zu übergreifenden Handlungsansätzen der Initiative	57
6.2.1	Öffentlichkeitsarbeit und Vorbilder	57
6.2.2	Qualifizierung als Handlungsansatz:.....	57
6.2.3	Vernetzung als Handlungsansatz	57
6.2.4	Strukturelle Einflussnahme	58
6.3	Handlungsfeldübergreifende Anregungen zur Weiterentwicklung der Initiative.....	59
6.3.1	Erleben und Erfahrungen mit Homophobie und Diskriminierung.....	59
6.3.2	Die Wirkung von Ansprechpersonen am Beispiel der Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei	63
6.3.3	Intergeschlechtlichkeit, Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans*	63
6.3.4	Wirkungspotentiale des multizentrischen Mehrebenen-Ansatzes der Initiative.....	66

1 Einleitung

Weit über die Stadt- und Landesgrenzen hinaus gilt Berlin als tolerante und offene Stadt für lesbisch-schwules und inzwischen gleichfalls transgeschlechtliches Leben. Dennoch sind Diskriminierungen und Ressentiments in Bezug auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt auch in Berlin keine Seltenheit. Dies zeigt sich zum Beispiel an gewalttätigen Übergriffen, aber auch an weniger offensichtlichen und eher alltäglichen Diskriminierungsformen wie beispielsweise Unsichtbarkeit im Arbeitsleben, in der Schule, in sozialen Einrichtungen oder auf verwaltungstechnischen Vorgaben von lesbischen, schwulen und transgeschlechtlichen Menschen; homophoben sprachlichen Äußerungen wie zum Beispiel die Betitelung von Negativem mit „das ist schwul“ oder „schwuler Pass“ beim Fußball und vielem mehr.

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken und sich aktiv gegen Homophobie und für die Akzeptanz vielfältiger Lebensentwürfe einzusetzen, hat der Senat von Berlin die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (kurz: Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt) gestartet, die im April 2009 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossen wurde². Ziel der dieser Initiative, deren Umsetzung 2010 begann³ ist es, 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 Federführung der Koordination der Umsetzung liegt bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen⁴, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle). Ihre Aufgabe besteht darin, die Aktivitäten und Maßnahmen zu koordinieren, konzeptionell weiter zu denken sowie Empfehlungen und perspektivische Handlungsstrategien zu entwickeln.

Der vorliegende Bericht der Gesamtevaluation beinhaltet einen einleitenden Überblick über den Ansatz der Evaluation und die untersuchten Handlungsfelder (Kapitel 1). Fragestellungen, Methoden und zentrale Ergebnisse werden in den Kapiteln 2 bis 5 dargestellt. Im Anschluss daran werden übergreifende Themen diskutiert und mögliche Handlungsansätze zur Weiterentwicklung der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt aufgezeigt (Kapitel 6).

1.1 Zweck, Auftrag und Ansatz der Evaluation

Zweck der Gesamtevaluation ist es, die im Rahmen der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt durchgeführten Maßnahmen zu untersuchen, um auf Grundlage der Ergebnisse dieser Expertise bestehende zielgruppenspezifische Strategien und Methoden zu analysieren und ggf. notwendige und sinnvolle Änderungen in ihrer Ausrichtung vornehmen zu können (Fortführung und Weiterentwicklung der Initiative). Entsprechend beinhaltet die Ausschreibung der Gesamtevaluation, die Struktur zur Zielerreichung, den Prozess zur Optimierung und die Resultate des Maßnahmenpakets zu untersuchen. Es soll quantitativ und qualitativ aufgezeigt werden, welche Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nach zwei Jahren erreicht wurden, wie die Maßnahmen angenommen und welche Barrieren abgebaut

² vergleiche Drucksache 16/2291

³ Berichts- und Untersuchungszeitraum der Gesamtevaluation sind von Frühjahr 2010 bis Ende 2011.

⁴ ehemals Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

werden müssen.

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. *Auftrag* der Gesamtevaluation ist es, die Resultate (Zielerreichung) und Nachhaltigkeit des Maßnahmenpakets aus Sicht der Zielgruppen zu bewerten und Fortschritte bei der Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzuzeigen.

Das Maßnahmenpaket als Gegenstand der Evaluation ist hinsichtlich Themen, Handlungsfeldern, Akteurinnen und Akteuren sowie Maßnahmenarten sehr komplex. Dies erfordert in Abstimmung mit den Auftraggebenden, Schwerpunkte zu setzen und einen methodischen Zugang zu wählen, der berücksichtigt, mit welchen Handlungsstrategien (Ziel-Maßnahmen-Bezug bzw. Handlungslogiken) die Akteurinnen und Akteure arbeiten. Für die Zielerreichung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung ist es wichtig, bei der Zielgruppe nicht nur quantitativ Einstellungen zu erfragen, sondern qualitativ zu zeigen, wie diese Einstellungen im Alltagsleben, im Umgang mit Anderen handlungspraktisch zum Tragen kommen. Bei der Analyse der Handlungspraxen können Themen, Barrieren und Potentiale sichtbar werden, die den Handelnden möglicherweise gar nicht bewusst sind, sich aber in ihrer Praxis zeigen.

Um dieser Komplexität des Gegenstandes und dem Zweck der Gesamtevaluation zu entsprechen, wurde folgender responsiver Ansatz für die Evaluation realisiert:

1. Kombination von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden
2. Partizipation der Umsetzenden bei Zielklärung, Kriterienentwicklung, Explikation der Programmtheorie bzw. Handlungsstrategien, Erhebungsumsetzung und Ergebnisbewertung
3. Perspektivenvielfalt und Allparteilichkeit

1.2 Überblick zu den Handlungsfeldern der Initiative und Schwerpunkte der Evaluation

Kennzeichen des Maßnahmenpakets ist, dass:

1. die Aktivitäten sehr breit und an mehreren Themenfeldern gleichzeitig ansetzen;
2. neben den Senatsverwaltungen zahlreiche andere Akteurinnen und Akteure beteiligt sind;
3. die Maßnahmenarten in den einzelnen Handlungsfeldern breit variieren (zum Beispiel Informationsveranstaltungen, Kampagnen, Netzwerktreffen, Fortbildungen, Vereinbarungen und Verordnungen, Fachgespräche, wissenschaftliche Untersuchungen⁵).

Aufgrund der Zeit, Ressourcen und Vielfalt der Aktivitäten fokussierte die Gesamtevaluation auf eine exemplarische Auswahl der Maßnahmen im Hinblick auf zentrale Handlungsstrategien und Maßnahmenarten. Von den sechs Handlungsfeldern hat die Gesamtevaluation Aktivitäten und Maßnahmen in vier Handlungsfeldern untersucht:

⁵ Für einen vollständigen Überblick vergleiche Zwischen- und Fortschrittsbericht der Landesantidiskriminierungsstelle.

1. Bildung und Aufklärung stärken,
2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen,
3. Wandel in der Verwaltung vorantreiben,
4. Dialog fördern.

Insgesamt wurden im qualitativen Bereich 11 Gruppendiskussionen, 14 Interviews und 17 teilnehmende Beobachtungen 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.

1.2.1 Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken

Die Abgeordnetenhausbeschlüsse aus dem Maßnahmenpaket für dieses Handlungsfeld beinhalten Qualifikationen für Schlüsselpersonen aus den Bereichen Schule und Kinder- und Jugendhilfe (sowie die Evaluation des Qualifikationsansatzes), eine wissenschaftliche Untersuchung der AV27 (Sexualerziehung), die Aufarbeitung von Materialien für den Bildungsbereich, die Entwicklung von Leitbildern und Standards sowie die Untersuchung der Geschichtsdokumentation und -bildung und der Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-, Pflege- und Wohneinrichtungen.

Von diesen Maßnahmen untersuchte die Gesamtevaluation, inwieweit die Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und der deutschen Nachkriegszeit in Ausstellungen, Dokumentationen im Stadtbild und der historisch-politischen Bildung sichtbar sind und welche Aufarbeitung weiterhin notwendig ist (vergleiche Kapitel 2.1; AH6). Im Seniorenbereich wurde Leitungspersonal von ambulanten und stationären Senioren-, Pflege- und -betreuungseinrichtungen zur Relevanz des Themas sexueller Vielfalt und die Bekanntheit der Berliner Seniorenleitlinien untersucht (vergleiche Kapitel 2.2; AH 7).

1.2.2 Handlungsfeld Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen

In diesem Handlungsfeld lag der Ansatz auf verschiedenen Ebenen: Die Berlin-Kampagne „Berlin liebt. Respekt macht's möglich!“ sollte ein Zeichen für die Akzeptanz sexueller Vielfalt setzen. Weiter wurden sechs Projekte aus der Zivilgesellschaft⁶ gefördert, die über Fortbildungsangebote, Veranstaltungen, Informationsmaterial, sozialräumliche Vernetzung etc. Zielgruppen aus der Arbeitswelt, der LSBTI⁷ Community, Sportvereinen und Menschen aus der russischsprachigen Community sensibilisierten und qualifizierten. Für den Opferschutz wurden Therapeutinnen und Therapeuten fortgebildet und vernetzt. Zur Frage, ob LSBTI-Jugendliche in Krisensituationen spezifische Kriseneinrichtungen benötigen, wurden verschiedene Fachgespräche geführt.

Die Gesamtevaluation untersuchte in diesem Feld die Wirkung der Akzeptanzkampagne und die Zielerreichung der Fortbildungsangebote der geförderten Projekte. Sie begleitete beobachtend die sozialräumliche Vernetzung von unter anderem Gewerbetreibenden und Vereinen der lesbisch-schwulen-transgeschlechtlichen Community.

⁶ Es wurden fünf Projekte aus der lesbisch, schwulen, trans- und (inter)geschlechtlichen Community und ein Projekt aus der russischsprachigen Community gefördert.

⁷ Im Folgenden wird LSBTI als Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans- und intergeschlechtlich verwendet.

Im Zusammenhang mit Opferschutz und Opferberatung wurden die Wirkung der Änderung der Strafprozessordnung, die Beratung der Opfer durch die Polizei und der Nutzen der Fortbildung für Therapeutinnen und Therapeuten in den Blick genommen. Außerdem wurde analysiert, inwieweit LSBTI-Jugendliche und junge Erwachsene eine spezifische Krisenbetreuung benötigen.

1.2.3 Handlungsfeld Wandel der Verwaltung vorantreiben

Für eine bessere Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Verwaltung wurden Führungskräften und Mitarbeitenden der Berliner Senatsverwaltungen und nachgeordneten Behörden, unterschiedliche Formate von Schulungen angeboten und durchgeführt. Diese setzten sowohl auf der persönlich-fachlichen Ebene als auch auf struktureller Ebene an, um eine „Diversity-Kultur“ in der Verwaltung weiter auszubauen.

Die Evaluation untersuchte hier förderliche und hinderliche Bedingungen für die Teilnahme an Fortbildungsangeboten und deren Wirksamkeit im Hinblick auf Sensibilisierung und Wissenserweiterung der Teilnehmenden.

1.2.4 Handlungsfeld Dialog fördern

„Durch die Vernetzung von wichtigen Akteuren soll der gesellschaftliche Konsens für Respekt und Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen gestärkt werden“ (Zwischenbericht der Landesantidiskriminierungsstelle). Für dieses Ziel wurde das Bündnis gegen Homophobie weiter entwickelt, die Internetplattform www.stopp-homophobie.de online gestellt und der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ eingerichtet.

Die Evaluation begleitete die sechs Treffen des Runden Tisches und den Diskussionsprozess zwischen den teilnehmenden Organisationen unterschiedlicher Zielstellungen und Zielgruppen (wie zum Beispiel Religionsgemeinschaften, LSBTI-Organisationen, Migrantenselbstorganisationen, Jugendverbände, öffentliche Verwaltung, Polizei und andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure).

1.3 Sprache im Bericht und Sichtbarkeit von transidenten Menschen

In diesem Text wird eine gendersensible Sprache verwendet. Aus den gewählten Formulierungen geht hervor, wer bei der Ansprache von Personen oder Personengruppen gemeint ist. Dabei wird für die sprachliche Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt mit folgender Priorität verfahren:

- 1) Es werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen genutzt (zum Beispiel Teilnehmende).
- 2) Es werden beide grammatikalischen Geschlechter genannt (zum Beispiel Teilnehmerinnen und Teilnehmer), dabei sind immer transidente Menschen mit gemeint. Der "-"-Unterstrich (zum Beispiel Teilnehmer_innen) als Zeichen für transidente Menschen sowie Trans* wird wegen Berichtstandards der Auftraggeberin nicht verwendet.
- 3) Bei zusammengesetzten Wörtern / zur Vereinfachung des Satzaufbaus / bei Platzmangel (in Fragebögen, Tabellen ...) wird das generische Maskulinum genutzt (zum Beispiel Teilnehmerzahlen).
- 4) Es wird auch dann von LSBTI-Menschen gesprochen, wenn trans- und intergeschlechtliche Menschen weniger oder nicht explizit thematisiert wurden (siehe dazu auch: Kapitel 6.2.2).

2 Ergebnisse: Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“

2.1 AH Beschluss-Nr. 6: Geschichtsdokumentation

2.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Einschätzung des Ist-Zustandes der Dokumentation von LSBTI in Ausstellungen zum Nationalsozialismus und zur Geschichte des 20. Jahrhunderts aufzeigen und den Umgang mit der Thematik im Diskurs historisch-politischer Bildung beleuchten.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwiefern ist die Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im NS und der Nachkriegszeit im Berliner Stadtbild, in Berliner Ausstellungen, in den Berliner (und Brandenburger) Gedenkstätten und auf dem Internetportal (www.orte-der-erinnerung.de) erkennbar?
2. Wie schätzen Expertinnen und Experten die Repräsentation im Stadtbild, in Ausstellungen, den Gedenkstätten, auf dem Internetportal und in der historisch-politischen Bildung ein?

Gegenstand sind damit Inhalte und Darstellung der Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und der Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und in der Nachkriegszeit im Stadtbild, in Ausstellungen, Gedenkortern, auf Internetportalen und der historisch-politischen Bildung aus der Sicht von Expertinnen und Experten .

▪ *Methode*

Im Juni 2011 wurde ein Interview mit einer Ansprechperson in der Senatskanzlei, Abteilung kulturelle Angelegenheiten, und im Dezember 2011 ein Fachgespräch mit Historikerinnen und Historikern, Fachleuten aus der Gedenkstättenarbeit und der politischen Bildung sowie Personen aus der LSBTI-Community geführt. Die Inhalte des neuen Internet-Portals (www.orte-der-erinnerung.de) wurden analysiert.

2.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

In Berlin sind die Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung und die Homosexuellenverfolgung im Nationalsozialismus und der Nachkriegszeit in einigen Ausstellungen, Denkmälern, Stolpersteinen und einer Straßenbenennung sichtbar. Inwieweit dies von der Bevölkerung wahrgenommen wird, kann durch das Evaluationsdesign nicht beantwortet werden.

Auf dem Internetportal „Orte der Erinnerung“ wird bezüglich Homosexualität auf das Schwule Museum, das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen, die Dokumentationsstelle Brandenburg sowie auf die Gedenkstätte und das Museum Sachsenhausen verwiesen. Auf der Webseite zum „Lernen aus der Geschichte“ sind drei Einträge zur Thematik zu finden. Bisher gibt es keine zentrale Webseite, auf der auch aufgearbeitetes, spezifisches Material zur historisch-politischen Bildung zu finden ist.

Von Seiten der Senatskanzlei, Kulturelle Angelegenheiten, wurde zunächst angenommen, dass in der historisch-politischen Bildung und in der Gedenkstättenarbeit ohnehin alle Opfergruppen berücksichtigt werden. Im Fachgespräch mit Historikerinnen und Historikern, Kulturschaffenden und Personen aus dem Bildungsbereich zeigte sich in einer Bestandsaufnahme und in Wünschen für die Zukunft, dass es über den aktuellen Stand hinaus noch weiteren Bedarf gibt, das Thema historisch, didaktisch und öffentlich zu bearbeiten. Nach wie vor gibt es weder ausreichende wissenschaftliche Forschungen zu der Thematik, noch gut aufbereitetes didaktisches Material. Wissenschaftlich aufgearbeitetes Material zur Thematik ist bisher hauptsächlich durch die Arbeit von Einzelpersonen und zivilgesellschaftlichen Organisationen entstanden und ist daher nicht immer öffentlich zugänglich.

Im Fachgespräch war zu erkennen, dass eine verstärkte Zusammenarbeit von Institutionen, auch medial, von Vorteil wäre. Erste Ideen dazu wurden bezüglich eines „queer-history-month“ ausgetauscht, der 2013 stattfinden soll. Im Rahmen des Jahresthemas „2013 – zerstörte Vielfalt“ anlässlich der Jahrestage „80 Jahre Machtübertragung an die Nationalsozialisten“ sowie „75 Jahre Novemberpogrome“ soll auch die Verfolgung von Berlinern wegen der sexuellen Orientierung thematisiert werden.

2.1.3 Fazit

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt hat durch das Fachgespräch eine Kommunikation und Vernetzung in der Stadt zur Thematik angestoßen. Um Orte und Einrichtungen, die die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Stadtbild sichtbar machen, zu unterstützen, bedarf es zukünftig mehr Austausch mit den Institutionen, einer koordinierenden Funktion und finanzieller Förderung von Forschung, pädagogisch geeignetem Material und Räumen.

2.2 AH Beschluss-Nr. 7: Akzeptanzförderung sexueller Vielfalt in Senioren-Einrichtungen

2.2.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ Zweck

Die Evaluation soll den Stand der allgemeinen Sensibilisierung für die Bedürfnisse von LSBTI- Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie bei der Seniorenarbeit untersuchen.

▪ Fragestellung und Gegenstand:

1. Inwieweit sind die Berliner Seniorenleitlinien (bezogen auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Alter) bekannt?
2. Wie werden diese genutzt und in welcher Art und Weise werden die dort genannten Ziele und Handlungsfelder umgesetzt?
3. Welche förderlichen und hinderlichen Bedingungen gibt es in Bezug auf die Umsetzung der Seniorenleitlinien?

Die Kenntnis der Berliner Seniorenleitlinien, des Diversity-Ansatzes, die Umsetzung spezifischer Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und Senioren, die Bedingungen ihrer Umsetzung sowie das Vorhandensein von Angeboten und Ansprechpersonen in ambulanten Maßnahmen und stationären Senioreneinrichtungen werden untersucht. Außerdem werden Bekanntheit und Nutzen der Berliner Seniorenleitlinien beim Landesseniorenbeirat und einem Berliner Bezirksamt exemplarisch erhoben. Erhebungszeitraum: August bis Dezember 2011.

▪ Methode

a) *quantitativ*⁸: An der postalischen, anonymisierten Fragebogenbefragung beteiligten sich in großer Mehrheit erfahrene (Pflege-)Leitungspersonen aus 59 Einrichtungen (31 stationäre, 28 ambulante). Für eine aussagekräftige Stichprobe sprechen die repräsentativ geschichtete Zufallsauswahl, gute Rücklaufquoten (28%/43%) und der Anteil der Stichprobe an der Grundgesamtheit (20%/18%).

b) *qualitativ*⁹: Zwei Akteurinnen des Berliner Seniorenbeirats und eine Mitarbeitende in einem Berliner Bezirksamt im Bereich/Senioren/Kultur wurden interviewt. Außerdem wurde eine Gruppendiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern eines freien Trägers aus der LSBTI Community durchgeführt, die u.a. Qualifizierungsangebote für Senioreneinrichtungen anbietet. Ausgewertet wurde inhaltsanalytisch mit der

⁸ Fragestellung der Fragebogenbefragung einer nach Art der Einrichtung (ambulant/stationär) und Regierungsbezirken geschichteten Zufallsauswahl von 176 Senioren-Einrichtungen aus einer Grundgesamtheit von 940: Inwieweit wird die sexuelle Orientierung in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren als bedeutsam wahrgenommen? Werden bereits Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und Senioren umgesetzt oder sind in Planung? Inwieweit finden die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik, der Diversity-Ansatz oder die kultursensible Pflege Anwendung in der Betreuung?

⁹ Fragestellung der Interviews: Welche Bedeutung haben die Seniorenleitlinien? Wie werden diese im Hinblick auf das eigene Arbeitsfeld genutzt und umgesetzt? Welche förderlichen/ hinderlichen Bedingungen gibt es für die Umsetzung der Leitlinien? Welche Ideen zur Weiterentwicklung und zum perspektivischen Umgang gibt es?

Methode der dokumentarischen Interpretation.

2.2.2 Ergebnisse: Befragung ambulanter Dienste / stationärer Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren

- Inwieweit ist die sexuelle Orientierung von Seniorinnen und Senioren in der Arbeit bedeutsam?

Sexualität ist in fast allen befragten Einrichtungen mindestens ein Mal im Jahr im Alltag präsent (ambulant 97%, stationär 88%), monatlich oder häufiger in einem Fünftel der stationären und einem Drittel der ambulanten Einrichtungen. Bei den ambulanten Angeboten ist der Anteil an Diensten, die Menschen betreuen, die sich als homosexuell (siehe oben: Abfrage der sexuellen Orientierung) zu erkennen geben, doppelt so hoch wie bei stationären Einrichtungen (ambulant 50%, stationär 26%; vergleiche Abbildung 2.1). Im Mittel sind dies bei ambulanten Diensten zwei, bei stationären Einrichtungen ein bis zwei homosexuelle Seniorinnen und Senioren.

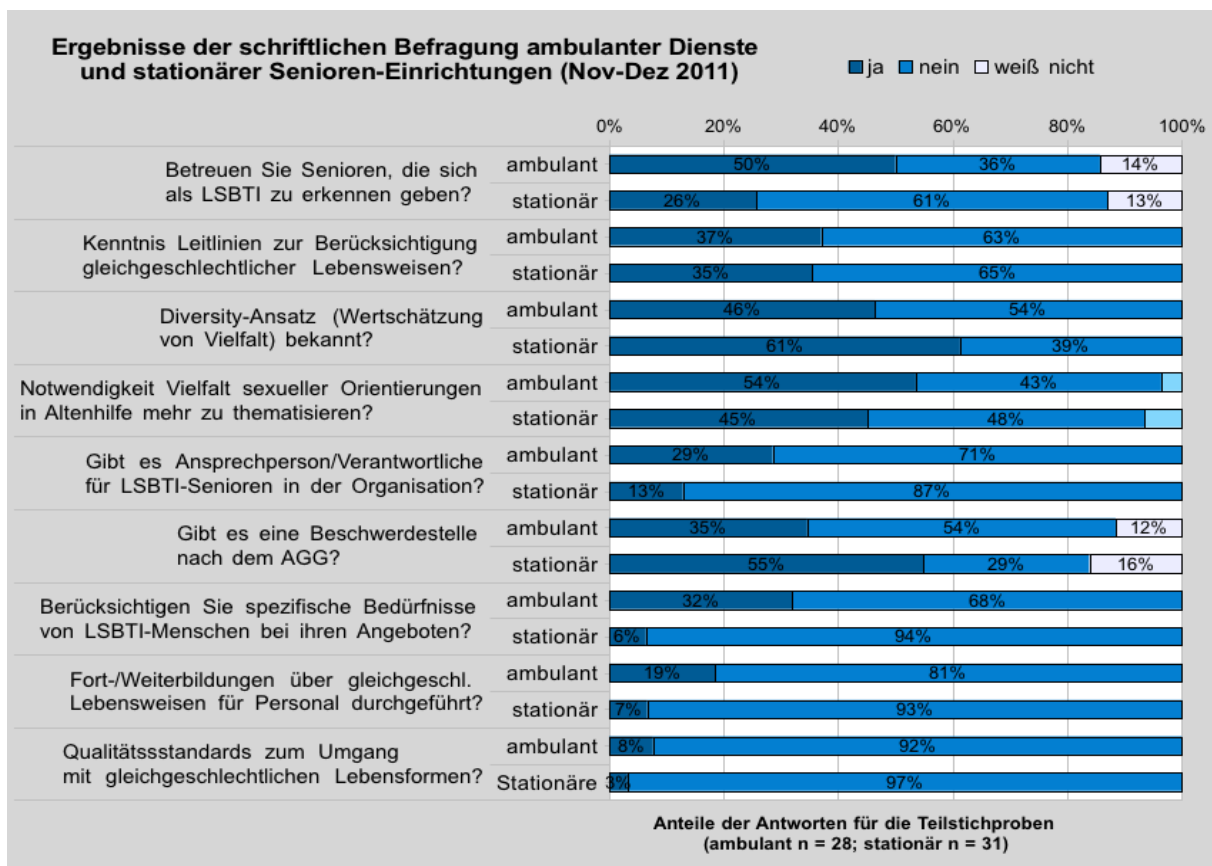


Abbildung 2.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Leitungspersonal in Berliner Senioren-Einrichtungen

- *Werden bereits spezifische Maßnahmen für LSBTI-Seniorinnen und -Senioren umgesetzt oder sind in Planung?*

Qualitätsstandards zum Umgang mit sexueller Vielfalt gibt es sehr selten. Bis zu einem Drittel der ambulanten Einrichtungen bieten Maßnahmen an (Ansprechperson, spezifische Angebote, Fortbildungen für Personal), die Bedürfnisse von LSBTI-Menschen berücksichtigen bzw. dafür sensibilisieren (siehe Abbildung 2.1). Ein Viertel der stationären Einrichtungen geben an, die Auseinandersetzung mit dem Thema „Homo- und Bisexualität sowie Transgeschlechtlichkeit“ seien Gegenstand der Ausbildung von Pflegekräften und 10% stellen Informationsmaterial zur Verfügung.

Besondere Angebote planen nur sehr wenige Einrichtungen und Dienste. Im Kontrast dazu sieht die Hälfte der Befragten die Notwendigkeit, spezifische Bedürfnisse aufgrund der sexuellen Orientierung in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren mehr zu thematisieren.

- *Inwieweit finden die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik, der Diversity-Ansatz oder die kultursensible Pflege Anwendung in der Betreuung?*

Die Berliner Leitlinien für Seniorenpolitik und der Diversity-Ansatz sind in stationären Einrichtungen bekannter als in den ambulanten Diensten (58% zu 32% bzw. 61% zu 46%). In beiden Einrichtungsarten sind einem Drittel bzw. der Hälfte der Führungskräfte die Empfehlungen zur Berücksichtigung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen bzw. der Ansatz kultursensibler Pflege bekannt.

2.2.3 Ergebnisse: Zusammenarbeit mit Senioreneinrichtungen aus Sicht eines freien Trägers aus der LSBTI Community

Aus Sicht des befragten Trägers aus der LSBTI Community ist es schwierig, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für sexuelle Vielfalt im Alter zu interessieren. Ihrer Erfahrung nach besteht kaum Sensibilität für das Thema sexuelle Vielfalt im Alter, bzw. wird dies, wenn, dann als „Problem“ wahrgenommen. Ein „allmähliches Umdenken“ scheint im Ausbildungsbereich zu erfolgen, denn in den letzten Jahren haben vermehrt Pflegeschulklassen Fortbildungsangebote der Träger wahrgenommen.

2.2.4 Ergebnisse: Die Sicht der Akteurinnen und Akteure aus dem Landesseniorenbeirat und eines Berliner Bezirksamts im Bereich Senioren / Kultur

- *Welche Bedeutung haben die Seniorenleitlinien? Wie werden diese im Hinblick auf das eigene Arbeitsfeld genutzt und umgesetzt?*

Für die Befragten des Landesseniorenbeirats Berlin (LSBB) und die Mitarbeitende des Bezirksamts sind die Berliner Leitlinien zur Seniorenpolitik selbstverständliches „Arbeitsmaterial“. Im LSBB sind sie Grundlage für das politische Handeln. Im Bezirksamt geben sie den Rahmen für die Arbeit bezogen auf LSBTI-Seniorinnen und Senioren vor und sind damit „immer im Gespräch, in irgendeiner Form“.

Von ihrer inhaltlichen Aussage her, stoßen die Leitlinien auf große Akzeptanz. Aus Sicht der Interviewten hat alles „Hand und Fuß“ und basiert auf den Erfahrungen der langjährigen Arbeit mit den Zielgruppen

(Bezirksamt)¹⁰.

▪ *Die Leitlinien als (politisches) Handlungs- und Legitimationsinstrument*

Für den LSBB sind die Seniorenleitlinien *Handlungsinstrument*. Zum einen geben sie dem LSBB die *Orientierung*, sich Themen anzunehmen und diese politisch zu verfolgen. Zum zweiten sind sie *Legitimationsinstrument*, um politische Beschlüsse „einzufordern“ und „anzumahnen“. Außerdem sind die Leitlinien, neben anderen „einschlägigen“ Materialien, aus Sicht der Befragten des LSBB „*Informationshilfen*“. Sie werden gezielt zu Rate gezogen, wenn Themen Aktualität bekommen.

In der bezirklichen Arbeit geben die Leitlinien Richtlinien und Handlungsfelder vor, an denen die Arbeitsplanung orientiert wird. Sie dienen der ‚*Gestaltungsorientierung*‘ und sind Grundlage für die Legitimation der politischen Arbeit, beispielsweise für die Einforderung und Bereitstellung finanzieller Mittel.

Gleichzeitig haben die Leitlinien eine ‚*Erinnerungsfunktion*‘, denn durch die Benennung von Themenfeldern bleiben diese ‚im Blick‘ und geben Anstoß für Nachfragen, beispielsweise seitens politischer Gremien. Weiterhin nehmen die Berliner Seniorenleitlinien mit der Thematisierung von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen im Alter auch eine ‚*Vorreiterrolle*‘ ein, denn „bis heute“ ist in „meinungsbildenden Strukturen“, wie zum Beispiel dem ‚*Altenbericht der Bundesregierung*‘, sexuelle Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren kein Thema (LSBB).

▪ *Hinderliche Bedingungen für die Umsetzung der Leitlinien*

Die Leitlinien finden zu wenig Beachtung: Senatsverwaltungen, die nicht explizit mit dem Thema Seniorinnen und Senioren zu tun haben, berücksichtigen die Leitlinien zu wenig. In vielen Berliner Bezirksverwaltungen ist sexuelle Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren kein Thema. Es gibt zudem „drückende Probleme des Alltags“, wie beispielsweise Armut und Pflege, die das Thema gleichgeschlechtliche Lebensweisen an den Rand drängen bzw. in diesen und anderen übergreifenden Themen nicht berücksichtigen.

Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit sind Tabuthemen bei Seniorinnen und Senioren. Das hat zur Folge, dass das Thema bei heterosexuellen Seniorinnen und Senioren, aber auch bei politischen Akteuren kaum wahrgenommen wird. Aufgrund der Tabuisierung gibt es eine große Hemmschwelle bei LSBTI- Seniorinnen und Senioren sich öffentlich (bzw. auch generell) zu outen und sich beispielsweise explizit für die Interessen von LSBTI- Seniorinnen und Senioren politisch einzusetzen. Die Konsequenz ist ein Mangel an Protagonistinnen und Protagonisten (zum Beispiel im LSBB und in den bezirklichen Seniorenvertretungen).

▪ *Förderliche Bedingungen für die Umsetzung der Leitlinien*

1. Das Engagement des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und der Landesantidiskriminierungsstelle werden betont und die Zusammenarbeit als positiv bewertet.
2. Es gibt einige wenige Engagierte, beispielsweise in den Bezirksverwaltungen oder in politischen Gremien, die strukturelle Voraussetzungen schaffen, wie Zielvereinbarungen und Rahmenpläne.
3. Das Netzwerk BALSAM ist ein gutes Gremium, um sich bezirks- und organisationsübergreifend

¹⁰ Das befragte Bezirksamt stellt bereits seit den 90-er Jahren Kapazitäten für die Arbeit mit LSBTI-Seniorinnen und -Senioren bereit. Die Akteurinnen und Akteure im Bezirk haben an den Seniorenleitlinien mitgearbeitet und die Erfahrungen ihrer Arbeit sind dort eingeflossen.

auszutauschen und um fachliche und Lobby-Arbeit, zum Beispiel in Form von Fachtagungen, Runden Tischen etc., durchzuführen.

▪ *Welche Ideen gibt es zur Weiterentwicklung und zum perspektivischen Umgang mit den Leitlinien?*

1. Die Leitlinien sollten aktualisiert und besser handhabbar gemacht werden.
2. Zur konkreten Umsetzung dessen, was in den Leitlinien in Bezug auf gleichgeschlechtliche Lebensweisen genannt und gefordert wird, sehen die Interviewpartnerinnen auch die Senatsverwaltungen in größerer Verantwortung.
3. Theoretisch sind die Leitlinien eine gute Ausgangsbasis um Standards, beispielsweise in der Ausbildung im Bereich Pflegewissenschaft zu etablieren.
4. Die Leitlinien sind aus Sicht des LSBB ein gutes Handlungsinstrument, um auch auf Bundesebene Themen zu fördern, wie zum Beispiel die Berücksichtigung von sexueller Vielfalt bei Seniorinnen und Senioren.
5. Die Bezirksverwaltungen sollten mehr in die Verantwortung genommen werden, die Leitlinien bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen (zum Beispiel in Zielvereinbarungen und Rahmenplänen).
6. Verstärkte Zusammenarbeit der Landesantidiskriminierungsstelle, dem Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen sowie Senatsverwaltungen mit dem LSBB, um gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Alter ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Nach Meinung der Interviewpartnerinnen sollten die Weiterentwicklung und der Einsatz für eine bessere Wahrnehmung und Umsetzung der Leitlinien auf einem „breiten“ Diskussionsprozess basieren, in den sowohl die Senatsverwaltungen, die Landesantidiskriminierungsstelle und der Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen als auch Verbände und Interessenvertretungen von Seniorinnen und Senioren sowie LSBTI-Organisationen einbezogen werden, um alle Interessen und Perspektiven einzufangen.

2.2.5 Fazit

Die Relevanz auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren einzugehen, wird von der Hälfte der per Fragebogen Befragten als notwendig angesehen und ist in ambulanten Diensten offensichtlicher (betreuen häufiger und mehr LSBTI-Menschen). Es bleibt offen, inwieweit diese Unterschiede durch Selbstselektion (zum Beispiel LSBTI-Menschen lassen sich eher ambulant betreuen / pflegen) sowie durch eine andere Sichtbarkeit des Themas Sexualität in Einrichtungen bzw. ambulanten Diensten entstehen. Darüber gibt es bislang keine genaue Kenntnis.

Die Seniorenleitlinien sind in einem bis zwei Drittel der Einrichtungen und Dienste bekannt, so dass hieran und noch häufiger an den Diversity-Ansatz angeknüpft werden kann. Zu konkreten Angeboten und Qualitätsstandards zur Berücksichtigung sexueller Vielfalt besteht noch Informationspotential.

In den Interviews und der Gruppendiskussion werden die Seniorenleitlinien als gutes Arbeitsmaterial eingeschätzt, das aber in allen Bereichen (Senioren- und Pflegeeinrichtungen, Bezirksverwaltungen, Senatsverwaltungen, Seniorengremien etc.) noch zu wenig beachtet wird.

Insgesamt wird die Arbeit zur Akzeptanz sexueller Vielfalt im Seniorenbereich von den Befragten des LSBB und des Bezirksamts als schwierig aufgrund der starken Tabuisierung des Themas (aber auch von Sexualität im Alter insgesamt) eingeschätzt. Die Tabuisierung wird als ein Grund gesehen, weshalb es an LSBTI-Akteurinnen und Akteuren sowohl in den bezirklichen Seniorenvertretungen als auch im LSBB fehlt. Perspektivisch sollten Bezirksverwaltungen, Senatsverwaltungen (nicht nur die, die explizit im Seniorenbereich arbeiten) und Auszubildende im Bereich Altenpflege sowie Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen stärker in die Verantwortung genommen werden, ihre Arbeit an den Seniorenleitlinien zu orientieren.

3 Ergebnisse: Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“

3.1 AH Beschluss-Nr. 8: Öffentlichkeitsarbeit durch Berlin-Kampagne

3.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Wirkung der Akzeptanzkampagne "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" (Kampagne) auf die breite Öffentlichkeit untersuchen.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit werden die Kampagne und ihre zentralen Botschaften wahrgenommen?
2. Wie werden die Kampagne und ihre zentralen Botschaften bewertet?
3. Inwieweit erreicht die Kampagne ihre Ziele bei der Zielgruppe "breite Öffentlichkeit"?

Gegenstand sind insbesondere die Wahrnehmung und Bewertungen der Kampagne und inwieweit sie ihr Ziel, die Förderung von Akzeptanz und Respekt für sexuelle Vielfalt bei der Zielgruppe "breite Öffentlichkeit" erreicht.

Konkret soll die Kampagne ein positives Zeichen für die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen setzen und den Respekt gegenüber LSBTI-Menschen befördern. Zudem sollen die Einstellungen und Verhaltensweisen hin zu einem positiven Umgang und Akzeptanz von sexueller Vielfalt (Akzeptanz) verändert, Informationen zu LSBTI Lebensweisen und die Sichtbarmachung von LSBTI in Berlin (Aufklärung) erreicht werden. Die kommunikative Zielsetzung ist primär eine Akzeptanzkampagne mit Aufklärungsmodulen. Die Kampagne war 2011 in drei Phasen gegliedert: Sensibilisierungsphase März bis April, Hauptphase Mai bis Juni und Konsolidierungsphase September bis Dezember. Die Maßnahmen der Kampagne umfassten Plakat- und Postkartenaktionen, diverse Werbemittel, Spots in Radio und im Berliner Fenster sowie eine Website, ein Schüler-Wettbewerb, eine Fotobox und Kampagnenteams auf Veranstaltungen.

▪ *Methode*

Es wurden zwei telefonische Vorher-Nachher-(CATI-)Befragungen von 350 Personen einer Zufallsstichprobe der Berliner Bevölkerung (ab 16 J.) durch TNS-Emnid zu zwei Zeitpunkten (t1: 22.02. bis 01.03.11; t2: 22.06. bis 29.06.11) umgesetzt. Die vor (t1) und nach (t2) der Hauptphase der Kampagne befragten Teilstichproben wurden zur Sicherung der Repräsentativität hinsichtlich Alter und Bildung (lt. Statistisches Jahrbuch 2010, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg) für Berlin gewichtet. Die resultierende gewichtete Stichprobe ist hinsichtlich Alter (ab 18 Jahren) und Bildung (mit Abschluss) für Berlin repräsentativ und umfasst 340 (t1) und 337 (t2) Personen. Diese Stichprobengröße ermöglicht, methodisch die von der Kampagne angestrebten großen Effekte zu untersuchen, mittlere und kleine Effekte hingegen nicht.

3.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

▪ *Inwieweit wird die Kampagne bzw. ihre zentralen Botschaften wahrgenommen?*

Nach der Hauptphase der Kampagne Ende Juni 2011 haben 12,5% der Befragten von dieser gehört oder gelesen (davon 85% die Plakate, 51% Berliner Fenster und 26% Werbematerial). Dies sind nicht bedeutsam mehr Personen als vorher angeben, von der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt gehört oder gelesen zu haben (11%). Die Kampagne wird eher von Personen mit direktem Kontakt zu LSBTI-Menschen wahrgenommen (16,6% zu 5,8% Wahrnehmung; Alpha-Signifikanzniveau <5%). Für Bildung, Alter und Religiosität lassen sich zur Wahrnehmung keine signifikanten Zusammenhänge in der Stichprobe finden.

▪ *Wie werden die Kampagne bzw. ihre zentralen Botschaften bewertet?*

Dem Kampagnenslogan "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" wird überwiegend zugestimmt, auch von denen ohne Kenntnis der Kampagne. Für Personen, die die Kampagne wahrgenommen haben, trägt die Kampagne zu einem offeneren Umgang mit sexueller Vielfalt bei. Knapp die Hälfte dieser Personen regt die Kampagne zum Nachdenken über das Thema an, ein Drittel spricht mit Freundinnen und Freunden über das Thema und führt im Umfeld der allermeisten dieser Befragten nicht zu negativen Äußerungen über Lesben, Schwule, Bisexuelle oder/und transgeschlechtliche Menschen.

▪ *Inwieweit erreicht die Kampagne ihre Kommunikationsziele bei der Zielgruppe „Breite Öffentlichkeit“? (3)*

Bereits vor der Kampagne treffen die Mehrheit der Aussagen zu Respekt und Akzeptanz gegenüber LSBTI Menschen und sexueller Vielfalt auf breite Zustimmung in der Berliner Bevölkerung (vergleiche Abbildung 3.1 nächste Seite): Mit Ausnahme der Aussage 4 (öffentliches Küssen von gleichgeschlechtlichen Paaren missfällt) und Aussage 5 (uneindeutiges Geschlecht sehr unangenehm) antworten jeweils über 70 bis zu 95% der Befragten klar akzeptierend (Aussage 1 sexueller Orientierung umfasst auch Liebe und Partnerschaft; Aussage 3 Offenes Bekenntnis zur eigenen Sexualität ohne negative Folgen; Aussage 7 selbst entscheiden dürfen, mit welchem Geschlecht man leben möchte). Die Unterschiede in den Mittelwerten vor (t1) und nach (t2) der Kampagne sind statistisch nicht signifikant (Alpha-Signifikanzniveau <.05).

Dennoch gibt es zwischen 5 und 15% der Befragten, die beispielsweise mit Lesben, Schwulen und Bisexuellen nichts zu tun haben wollen (Aussage 2) oder die Menschen nicht respektieren, die eine Geschlechtsangleichung vornehmen (Aussage 6). Das öffentliche Küssen von Paaren allgemein missfällt neun Prozent, das Küssen von gleichgeschlechtlichen Paaren 18%.

Dies ist nach der Hauptphase der Kampagne nicht anders, so dass sich statistisch keine große Wirkung der Kampagne oder anderer Einflüsse im erfassten Kampagnenzeitraum auf die Einstellungen der Berliner Bevölkerung zur sexuellen Vielfalt feststellen lässt.

Es lässt sich aber ein kleiner Zusammenhang der soziodemographischen Variablen mit den Einstellungen zur Akzeptanz und Respekt sexueller Vielfalt nachweisen: niedrigeres Alter, höherer Bildungsstand, geringere Religiosität und direkter Kontakt zu LSBTI-Menschen hängen positiv mit Akzeptanz und Respekt für LSBTI-Menschen bzw. sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zusammen.

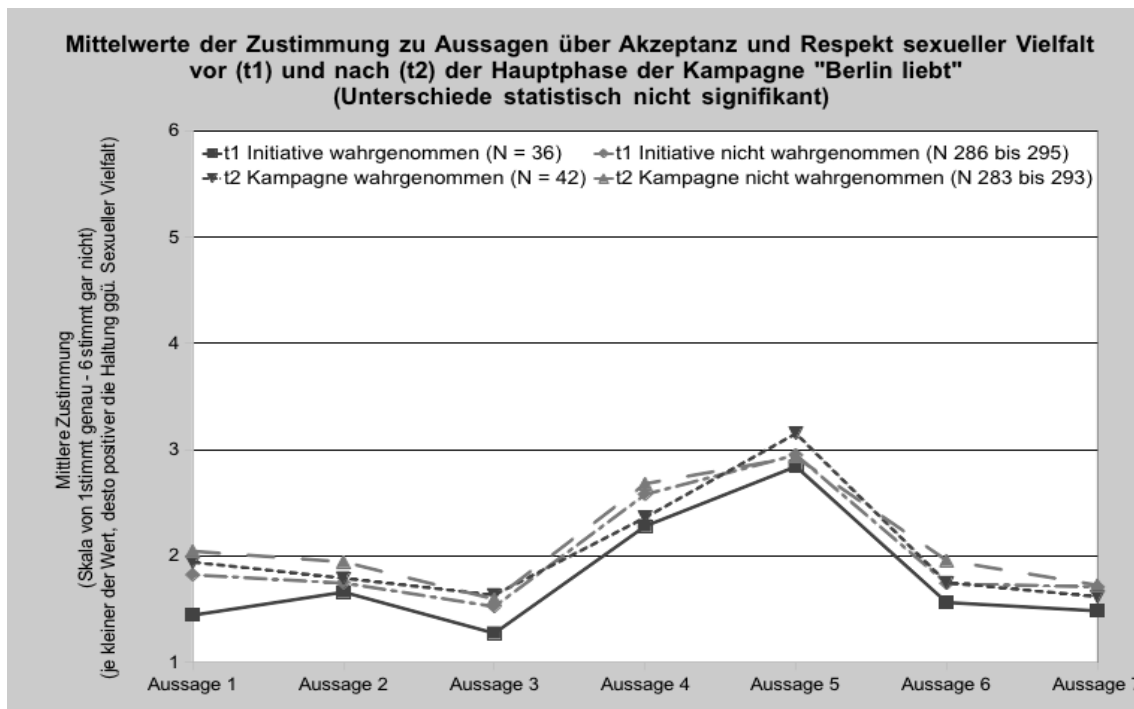


Abbildung 3.1: Mittelwerte der Zustimmung zu Aussagen über Akzeptanz und Respekt sexueller Vielfalt

3.1.3 Fazit

Auf die Einstellungen der breiten Öffentlichkeit hatte die Hauptphase der Kampagne "Berlin liebt! Respekt macht's möglich!" keine nachweisbaren großen Wirkungen. Dies beginnt bereits bei der Wahrnehmung der Kampagne, die im Kontext vieler weiterer Werbebotschaften eher von dem Achtel der Berliner Bevölkerung wahrgenommen wurde, das bereits persönlichen Kontakt zu LSBTI-Menschen hat.

Die allgemein positive Bewertung des Kampagnenmottos "Berlin liebt. Respekt macht's möglich!" weist darauf hin, dass die Kampagne ein öffentliches Zeichen setzt, dass die vorhandene Akzeptanz sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identitäten bestärken kann.

Trotz der mehrheitlich positiven Einstellungen der breiten Berliner Bevölkerung besteht Veränderungsbedarf im Hinblick auf den zeitlich stabilen Anteil (bis zu 15%) der Bevölkerung mit klar ablehnenden Aussagen. Bei neun Prozent der Bevölkerung kann dies mit einer allgemeinen Ablehnung öffentlich sichtbarer Sexualität (Küssen von Paaren) zu tun haben, die Kampagnen für mehr Sichtbarkeit sexueller Vielfalt entgegensteht.

3.2 AH Beschluss-Nr. 9: Zivilcourage und Empowerment

3.2.1 Sensibilisierung – Primärprävention: das Projekt RADUGA

Das Projekt RADUGA des Migrationsverbandes Harmonie e.V. führte Maßnahmen durch, um die russischsprachige Community in Berlin für die Akzeptanz sexueller Vielfalt zu sensibilisieren. Ferner wurden im Rahmen der Sensibilisierungsmaßnahmen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet und die Vernetzung zu den LSBTI-Communities befördert. Das Schulungsangebot für Multiplikatorinnen und

Multiplikatoren umfasste verschiedene Schulungen von je 8 Wochen mit einer Einheit von ca. 4 Stunden einmal pro Woche. Im Projekt RADUGA wurden außerdem niedrigschwellig angelegte, kulturelle Veranstaltungen von oder für LSBTI-Personen organisiert. Zum Beispiel Exkursionen zum Denkmal der im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen und zu Institutionen, Vereinen und Organisationen, die im Bereich LSBTI tätig sind, um somit Begegnungsräume zwischen LSBTI- und russischsprachigen Nicht-LSBTI-Personen zu schaffen.

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

Zweck: Die Evaluation soll die Zielerreichung und Resultate der Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren untersuchen.

Fragestellungen waren:

1. Welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden mit den angebotenen Schulungen gemacht?
2. Welche Themen und Methoden waren für sie interessant?
3. Welche Wirkungen hatte die Schulung hinsichtlich der Zielstellungen: Sensibilisierung der Mitarbeitenden für LSBTI, Entwicklung professioneller Kompetenzen im Umgang mit LSBTI-Menschen; Schaffung eines diskriminierungs- und gewaltfreien Umfelds bei Harmonie e.V.?

Methode: Es wurde eine leitfadengestützte Gruppendiskussion mit fünf Multiplikatorinnen und einem Multiplikator durchgeführt, die an zwei parallelen Schulungsangeboten teilgenommen haben.

▪ *Zusammenfassung der Ergebnisse*

Den Interviewten hat die Schulung sehr gut gefallen, sie erleben diese als „außerordentlich interessant“ und nutzen sie, um sich Wissen anzueignen, das ihnen hilft, im Arbeitsalltag fachlich professionell zu agieren. Die Schulung vermittelt den Teilnehmenden „viele Kenntnisse“ und sie fühlen sich bezogen auf das Thema LSBTI „ein bisschen ausgebildet“. Gleichzeitig werden ihnen aber ihre Wissenslücken deutlicher. Professionelles Handeln verbinden die Teilnehmenden mit dem Anspruch, noch „umfassenderes“ Wissen zu erwerben und sie haben das Bedürfnis, sich intensiver mit den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen. Generell besteht bei allen Teilnehmenden nach der Schulung der dringende Wunsch, sich weiteres Wissen über die LSBTI - Thematik anzueignen und dazu eine weitere Schulung zu besuchen. Den Nutzen für die eigene Beratungsarbeit im Verein sehen die Teilnehmenden darin, dass:

1. ihnen das Thema nicht mehr so fremd ist wie vorher. Tabuisierungen und Hemmungen, darüber zu sprechen wurden abgebaut,
2. sie bessere Vermittlungsarbeit leisten können, da sie nun (LSBTI bezogene und freundliche) Beratungsstellen und Ärzte kennen und mit spezifischen Fragen und Bedürfnissen vertrauter sind,
3. sie Kenntnis bekommen haben über Diskriminierungsformen und Informationen über Beratungsangebote.

Für einige Teilnehmende gehen ein Wissen und Verständnis um Homosexualität und unterschiedliche Geschlechtsidentitäten gleichzeitig mit einem besseren Verstehen deutscher Verhaltensweisen und deutschem Alltag einher. Das Thema Diskriminierung ist ein „Türöffner“ für das Verständnis von Homosexualität. Dadurch, dass die Teilnehmenden selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wird für sie

nachvollziehbar, wie wichtig die Auseinandersetzung und der Einsatz gegen Diskriminierung sind – nicht nur für LSBTI.

Im Verein gab es „am Anfang“ unterschiedliche Einstellungen zum Thema Homosexualität. Einige waren, so urteilt die Gruppe, etwas „blind“. Als Ursache für den nicht selbstverständlichen Umgang mit dem Thema LSBTI sehen die Teilnehmenden die Tabuisierung in ihrem Herkunftsland (Russland und Ukraine). Nach den Qualifizierungen beginnt, sich die Situation aus Sicht der Befragten im Verein zu ändern und sich „mehr Toleranz“ einzustellen. Ein Aspekt dabei ist, dass mit dem Thema „freier“ umgegangen wird und nicht mehr so „streng“. Die Mitarbeitenden „trauen sich“ offener über Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit zu sprechen, sowohl untereinander als auch mit Besucherinnen und Besuchern sowie mit Klientinnen und Klienten.

▪ *Fazit*

Durch die Schulungsangebote haben sich die Teilnehmenden bezogen auf sexuelle Vielfalt in ihrer Beratungsarbeit professionalisiert. Gleichzeitig wurden Tabuisierungen im Verein aufgebrochen und es wird „freier“ mit dem Thema umgegangen. Anknüpfungspunkte für eine tolerantere Haltung sind eigene Diskriminierungserfahrungen. Es besteht der Wunsch nach weiteren Schulungen, um sich noch „tieferes Wissen“ anzueignen.

Die Prozesse, die über das Projekt RADUGA in der Vereinsstruktur und –arbeit angeregt wurden, können beispielhaft auch auf andere, Nicht-LSBTI Organisationen bzw. Strukturen übertragen werden, wenn dort ähnliche Rahmenbedingungen gegeben sind, die den Erfolg fördern. Somit kann ein entsprechender Ansatzpunkt auch für weitere Träger/Vereine empfohlen werden, wenn es vor Ort (im Verein, Vorstand) engagierte Menschen gibt, die sich für das Thema trotz Widerständen einsetzen und auch finanzielle Unterstützung für Schulungen sowie strukturelle Veränderungen bereit steht.

3.2.2 Sensibilisierung - Primärprävention: Das Projekt Jo weiß Bescheid

Das Projekt Jo Weiß Bescheid/ der Schwulenberatung Berlin führte Fort- und Weiterbildungen zu LSBTI Themen für verschiedene Berufsgruppen durch. Die Angebote richteten sich vorwiegend an die Angestellten der Jobcenter, der Sozial- und Bürgerämter sowie der Handwerkskammer und den Pflegebereich. Im Mittelpunkt der Fortbildungen standen Informationen zu Lebensrealitäten von LSBTI Personen, um die Akzeptanz für diese Zielgruppen zu steigern; Kenntnisse (zum Beispiel zu gesetzlichen Grundlagen wie Lebenspartnerschaftsgesetz, Transsexuellengesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wurden vertieft, zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität differenziert, stereotype Darstellungen von LSBTI aufgedeckt, das Bewusstsein für Diskriminierungen geschärft und Handlungsoptionen zu Gunsten eines unterstützenden Umgangs mit LSBTI Personen entwickelt.

An den Fortbildungen der Schwulenberatung Berlin nahmen überwiegend Mitarbeitende von Berliner Job-Centern und Auszubildende Berliner Bezirksverwaltungen teil. Die durchgeführten Workshops erreichten mindestens 152 Personen.

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

Zweck: Die Evaluation sollte die Akzeptanz und insbesondere die Wirkung der Fortbildungen zu LSBTI-Themen und Sensibilisierung für Diskriminierung bei den Teilnehmenden untersuchen.

Fragestellungen waren:

1. Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen und akzeptiert?
2. Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

Gegenstand der Untersuchung sind selbst eingeschätzte Kenntnisse, Sensibilisierung, verbesserter Kontakt zu LSBTI-Menschen und Absichten zur Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden der untersuchten 16 Fortbildungen.

Methode: Es wurden a) im Dezember 2010 eine Gruppendiskussion mit Teilnehmenden einer Fortbildung sowie b) eine anonyme Follow-Up Onlinebefragung, vier bis sechs Wochen nach den Maßnahmen bei Teilnehmenden mit Bereitschaft zur Mitwirkung an der Evaluation durchgeführt.

▪ Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach den Ergebnissen der *Gruppendiskussion* erfolgt die Teilnahme an den Fortbildungen freiwillig, wobei sich heterogene, individuelle Motivationen dokumentieren. So nutzen die Teilnehmenden die Fortbildung zur individuellen Wissenserweiterung (beispielsweise zu Gesetzgebungen), zum Austausch über Arbeitserfahrungen mit lesbischen und schwulen Mitarbeitenden, zur Professionalisierung und als Ablenkung vom beruflichen Alltag. Die Teilnehmenden können in der Fortbildung ihre Erfahrungen und Vorurteile zu LSBTI-Personen abbauen. Insbesondere über eine Verknüpfung zu anderen und eigenen Diskriminierungserfahrungen, wie beispielsweise aufgrund des Alters, entstehen Perspektivenwechsel, eine Selbstreflexion über eigenes berufliches und privates Handeln sowie eine Anknüpfung an die eigene private und berufliche Lebenswelt. Eine Sensibilisierung für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt findet statt und deren Akzeptanz wird gefördert. Rechtliche Informationen (über das AGG) führen zu einer Professionalisierung im Umgang mit LSBTI-Klientel. Die ‚Nicht-Erkennbarkeit‘ von Homosexualität, gepaart mit der Sorge einer Überschreitung von Intimgrenzen, wird als Problem für einen angemessenen Umgang mit LSBTI gesehen. Unklar bleibt auch die Frage nach Öffentlichkeit und Privatheit in Bezug auf sexuelle Identität.

Die *Follow-Up-Online-Befragung* zeigt deutlich positive Bewertungen der Nützlichkeit, Wirkung und Relevanz der

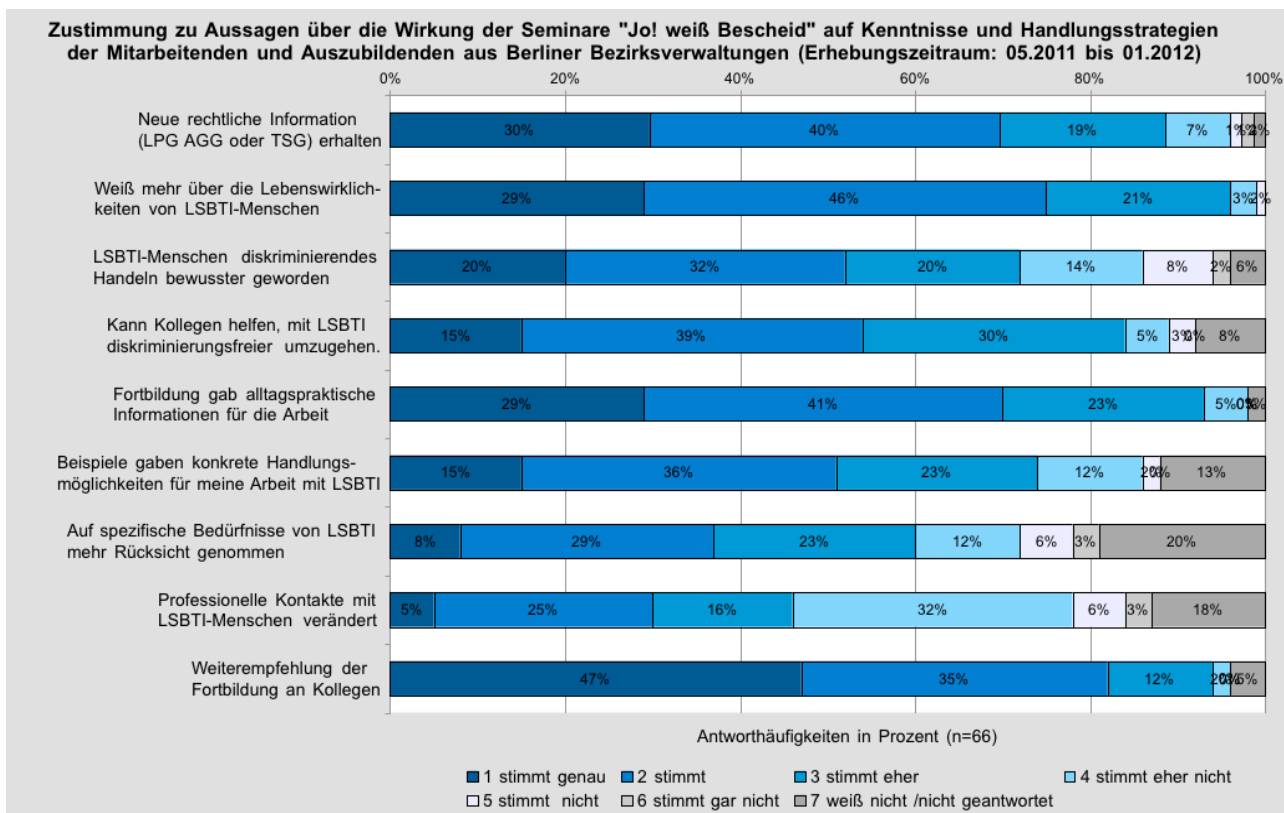


Abbildung 3.2: Prozent der Zustimmung zu Aussagen über die Wirkung der Seminare "Jo! weiß Bescheid" auf Kenntnisse und Handlungsstrategien der Teilnehmenden

Fortbildungen: Fast alle Teilnehmenden wollen die Fortbildung ihren Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen (vergleiche Abbildung 3.2 vorherige Seite).

Als Anregungen und Kommentare werden neben Lob, u.a. von jeweils vier Personen der Wunsch nach weiteren Inhalten, längeren Workshops und mehr praktischen Tipps für den Transfer in die Praxis genannt sowie in drei Fällen die Anregung, diese Workshops für Führungskräfte zur Pflichtveranstaltung zu machen.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden stimmen klar zu, nach der Fortbildung deutlich mehr Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen und über die Lebenswirklichkeit von LSBTI-Menschen zu haben. Die Mehrheit gibt an durch die Fortbildung diskriminierungsfreier bei der Arbeit mit LSBTI-Menschen umgehen und ihnen professionellere Unterstützung geben zu können. Knapp zwei Fünftel der Befragten nehmen seit der Fortbildung mehr Rücksicht auf spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen und 30% äußern, ihren professionellen Kontakt mit lesbischen, schwulen und transgeschlechtlichen Personen verändert zu haben (vergleiche Abbildung 3.2).

▪ *Fazit*

Die Fortbildungen erreichen aus Sicht der Teilnehmenden ihre Ziele und die erwarteten Resultate: Sie sind alltagspraktisch und vermitteln relevante Kenntnisse zu rechtlichen Grundlagen und über die Lebenswirklichkeit von LSBTI-Menschen. Die Mehrheit der Teilnehmenden kann dadurch diskriminierungsfreier bei der Arbeit mit LSBTI-Menschen umgehen sowie auch Kolleginnen und Kollegen hierbei helfen.

Qualitativ bestätigt sich, dass die Fortbildungen zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung in unterschiedlicher Form beitragen und zu einer Reflexion (unbewusster) diskriminierender Handlungspraxen führen. Obschon sich im alltäglichen (sprachlichen) Umgang nach wie vor Stereotype zu LSBTI dokumentieren, ist gleichzeitig ein verstärktes Engagement für Belange von LSBTI-Personen und gegen Diskriminierung sichtbar.

3.2.3 Sensibilisierung - Empowerment: Das Projekt Tapesch – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung

Das Projekt Tapesch – Mit Herz und Vision gegen Gewalt und Diskriminierung der Lesbenberatung Berlin hatte das Ziel, Betroffene aus der LSBTI Community zu empowern und niedrigschwellig zu informieren. Dabei wurden Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen unterstützt, sowohl auf der persönlichen, als auch auf der kollektiven Ebene, Handlungsstrategien zu entwickeln. Neben der Durchführung von 15 Empowermentworkshops und Veranstaltungen wurden fortlaufend an verschiedenen Orten in Kreuzberg, Friedrichshain, Neukölln und Schöneberg, wie in Cafés, bei Partys und in „Szenelokalen“, niedrigschwellige Sensibilisierungsangebote gemacht. Im Projekt Tapesch wurde als einzigem Intersexualität explizit als Thema aufgegriffen (vergleiche Kapitel 6.3.3).

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

Zweck der Evaluation ist, die Zielerreichung und Resultate der angebotenen Workshops entsprechend der vom Träger formulierten Zielsetzungen zu überprüfen.

Fragestellungen dazu waren:

1. Nehmen die Teilnehmenden Diskriminierung und Gewalt bewusster wahr?
2. Konnten sie sich persönliche Handlungs- und Argumentationsstrategien im Umgang mit Diskriminierung und Gewalt aneignen?
3. Können sie eher Widerstand leisten als vorher?
4. Haben sie ein Verständnis von Mehrfachdiskriminierung und ein gestärktes Selbstwertgefühl?

Methode: Es wurden im Zeitraum von Februar bis November 2011 anonyme schriftliche Fragebogenbefragungen direkt im Anschluss an die Workshops und Veranstaltungen mit 33 Teilnehmenden aus Empowerment-Workshops und 58 Teilnehmenden aus weiteren Tapesh-Veranstaltungen durchgeführt. Außerdem wurden zwei Teilnehmende aus einem Empowerment-Workshop interviewt.

▪ *Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse*

Die befragten Teilnehmenden der Empowermentworkshops (WS) und Veranstaltungen (VE) sind zu zwei Drittel bis vier Fünftel sehr zufrieden, teilgenommen zu haben (vergleiche Abbildung 3.3, nächste Seite). Drei Viertel wollen die WS ihren Freundinnen und Freunden weiterempfehlen. Die Leitungen stellen in beiden Formaten sehr gut den Bezug zu Lebenssituationen her, schaffen in den WS für alle einen geschützten Rahmen und greifen Beispiele und Erfahrungen der Teilnehmenden auf. Die Methoden der WS ermöglichen einem Drittel, (in VE 62%) sich sehr gut mit dem Thema auseinanderzusetzen, während sie dies für ein Viertel in den WS nicht leisten. Entsprechend ermöglichen die VE einem größeren Anteil der Teilnehmenden, Fragen und Erfahrungen zu reflektieren (ein Drittel in WS vs. zwei Drittel in VE), sich mit anderen auszutauschen (ein Viertel vs. der Hälfte) und Nützliches für das alltägliche Leben zu lernen (39% vs. 55%).

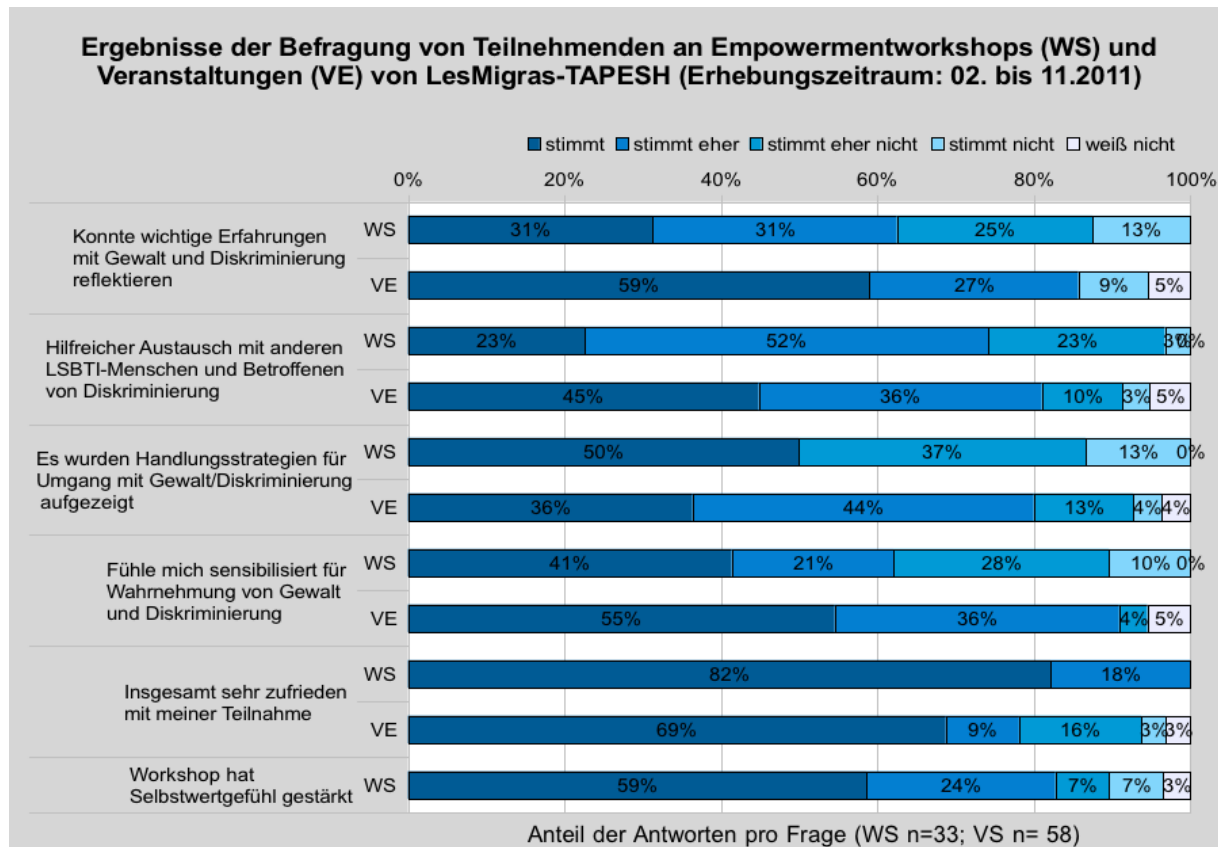


Abbildung 3.3: Ergebnisse der Befragung von Teilnehmenden an Empowermentworkshops und Veranstaltungen

Bezüglich der Sensibilisierung, Handlungsfähigkeit, Handlungsstrategien und Stärkung durch die Maßnahmen finden sich differenzierte Wirkungshinweise:

zu Frage 1) Ein Drittel (WS) bis die Hälfte (VE) der Teilnehmenden fühlen sich besser sensibilisiert für die Wahrnehmung von Gewalt- und Diskriminierungssituationen. 45% der WS-Teilnehmenden stimmen zu, Besonderheiten und Folgen der Mehrfachdiskriminierung kennengelernt zu haben.

zu Frage 2) Die Teilnehmenden wissen durch die WS zu zwei Drittel eher besser, wie sie sich in Gewalt- und Diskriminierungssituationen zur Wehr setzen und Unterstützung finden können. Knapp 40% glauben durch den WS, Andere besser im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung unterstützen zu können.

zu Frage 3) Aussagen, konkrete Handlungsstrategien und neue Argumente gegen Gewalt und Diskriminierung gelernt zu haben, stimmen in den WS 50 bis 70% eher zu. Der Aussage zu Handlungsstrategien stimmen 45% eher nicht zu. Im Vergleich bekommen 76% der Teilnehmenden von VE (55% von WS) konkrete Handlungsstrategien eher aufgezeigt.

zu Frage 4) Die Hälfte der Teilnehmenden in WS stimmt klar und weitere 21% eher zu, dass ihnen ermöglicht wurde, ihr Selbstwertgefühl zu stärken.

▪ *Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse*

Die Interviews zeigen, dass die Teilnehmenden der Workshops sich stark hinsichtlich der biografischen Lebensphasen, in Art, Weise und Status im Arbeitsleben, Selbstbewusstsein, Selbstverständnis sowie unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen unterscheiden. Die Teilnehmenden sind in der Auseinandersetzung und Akzeptanz ihrer sexuellen beziehungsweise geschlechtlichen Identität an verschiedenen Punkten - von sehr selbstbewusst bis unsicher und suchend. Dennoch verstand der Workshop aus Sicht der Teilnehmenden es, die unterschiedlichen Bedürfnisse aufzugreifen. Folgende positive Wirkungen sehen die Interviewten als Ergebnis des Workshops:

1. „Wichtig ist das Nachdenken“: Der Workshop bot Anlass, unbefriedigende Alltags-situationen zu erkennen, näher zu reflektieren und Handlungsalternativen zu entdecken. „Nein“- Sagen wird im Alltag nach dem Workshop ausprobiert und als positive Erfahrung erlebt. Die Entscheidung, „Nein“ zu sagen, fällt leichter als vor dem Workshop.
2. „Ein guter emotionaler Einfluss“: Die Atmosphäre im Workshop bietet emotionale Unterstützung und Anerkennung. So werden beispielsweise „schwierige Elemente aus der Lebensgeschichte“ dort zur Sprache gebracht und reflektiert, was zu einem größeren Selbstbewusstsein führt.
3. Erfahrungsaustausch: anhand der „Geschichten“ der anderen Teilnehmenden werden alternative Handlungsstrategien entwickelt und das eigene Selbstverständnis gestärkt.

Das Hineinversetzen in problematische Alltagssituationen verändert die Perspektive der Teilnehmenden und führt teilweise zu neuen Herangehensweisen.

▪ *Fazit*

Die Workshops und die Veranstaltungen haben klar dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmenden sicherer und selbstbewusster im Alltag bewegen, neue, für sie positive Handlungsstrategien gegen Diskriminierung kennen gelernt haben, diese im Alltag anwenden (wollen) und auch an ihre Freundinnen und Freunde weiterempfehlen. Workshops und Veranstaltungen sind ein sehr gutes Forum für lesbische, schwule und, bisexuelle sowie transgeschlechtliche Menschen zum offenen Austausch untereinander und der eigenen Selbstvergewisserung. Eventuell ist zu empfehlen, die Workshopangebote etwas spezifischer an die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen wie beispielsweise den Status der biografischen und beruflichen Situation (zum Beispiel gibt es das Spektrum von Problemen bei der Arbeitssuche bis zur Karriereplanung); Grad von Selbst-bewusstsein und Selbstvergewisserung, Vorhandensein und Selbstverständnis von Handlungsstrategien und im Umgang mit Diskriminierung .

3.2.4 Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sport und Musikbereich: Das Projekt Soccer Sound

Das Projekt Soccer Sound des Bildungs- und Sozialwerks des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg hatte das Ziel, in den Bereichen Sport und Musik die Akzeptanz sexueller Vielfalt, insbesondere in der Fußball- und HipHop-Szene zu fördern. Im Rahmen des Projektes wurden niedrigschwellig angelegte Workshops mit Jugendlichen, Trainerinnen und Trainern, Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern durchgeführt und über Kooperationen mit Fußballverbänden wie zum Beispiel dem Berliner Fußballverband die Zielgruppen direkt angesprochen.

▪ *Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation*

Zweck der Evaluation ist die Überprüfung der Zielerreichung und der Resultate der angebotenen Workshops entsprechend der vom Träger formulierten Zielsetzungen im Bereich des Sports.

Fragestellungen waren:

1. Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen und akzeptiert?
2. Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

Der *Gegenstand* der Untersuchung sind Workshops, Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema Homophobie im Fußball (Film- und Diskussionsabende und Fachtag zum Thema "Vereine stark machen" mit mehreren Workshops).

Methoden: Es wurde im Oktober ein Doppelinterview mit Multiplikatoren aus Fußballvereinen sowie eine anonyme schriftliche Befragung der Teilnehmenden an Workshops des Fachtages "Vereine stark machen - für Vielfalt im Fußball" im Oktober 2011 durchgeführt. Aus drei Workshops mit offensichtlich direkten thematischen Bezug zur Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt (Homophobie, Geschlechterrollen/-Vielfalt) antworteten 21 Übungsleitende, Trainerinnen, Trainer, Funktionäre und Funktionärinnen aus dem Berliner Fußballverband.

▪ *Zusammenfassung der Ergebnisse der Multiplikatoren-Interviews*

Die befragten Multiplikatoren sehen den Bedarf, das Thema Homophobie im Fußball in den Vereinen kontinuierlich zu thematisieren und Bildungsprozesse zu initiieren. Es wird eine Diskrepanz zwischen öffentlichen Verlautbarungen und alltäglichen Praxen in den Vereinen beklagt. Zu LSBTI-Organisationen gibt es häufig eine Distanz und Vorurteile. Für Vereine, so die Multiplikatoren, hat das Thema Homophobie nachrangige Bedeutung und wird als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Das Angebot, über Informations- und Diskussionsveranstaltungen ins Gespräch über Homophobie zu kommen, war in den beiden berichteten Veranstaltungen erfolgreich. Die (freiwillig) Teilnehmenden setzen sich eigenständig mit der Thematik auseinander und überlegen mögliche (nicht-diskriminierende) Handlungspraxen. Dazu haben unter anderem bereits existierende Kooperationen zwischen Träger und Vereinen sowie, nach Angabe der Multiplikatoren, die Niedrigschwelligkeit des Angebots (Veranstaltung in Vereinsräumen, Film, souveräne Moderatoren) beigetragen.

▪ Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Wie werden die Maßnahmen seitens der Zielgruppe wahrgenommen?

Der Mehrheit (62%) der Teilnehmenden ermöglicht der Workshop, wichtige Fragen in Bezug auf Gewalt und Diskriminierung zu reflektieren (vergleiche Abbildung 3.4). Außerdem erwartet eine große Teilgruppe der Befragten (38%), nach dem Workshop beim Sport diskriminierendes Verhalten besser erkennen zu können. Bei der Sensibilisierung für diskriminierende Redewendungen ergeben sich aus den Befragungen unterschiedliche Tendenzen: 29% berichten eine Sensibilisierung und 24% keine Veränderung durch die Teilnahme am Workshop. In zwei Fällen wird explizit kommentiert, dass aufgrund bereits vorhandener Sensibilität für das Thema keine Veränderung stattfand.

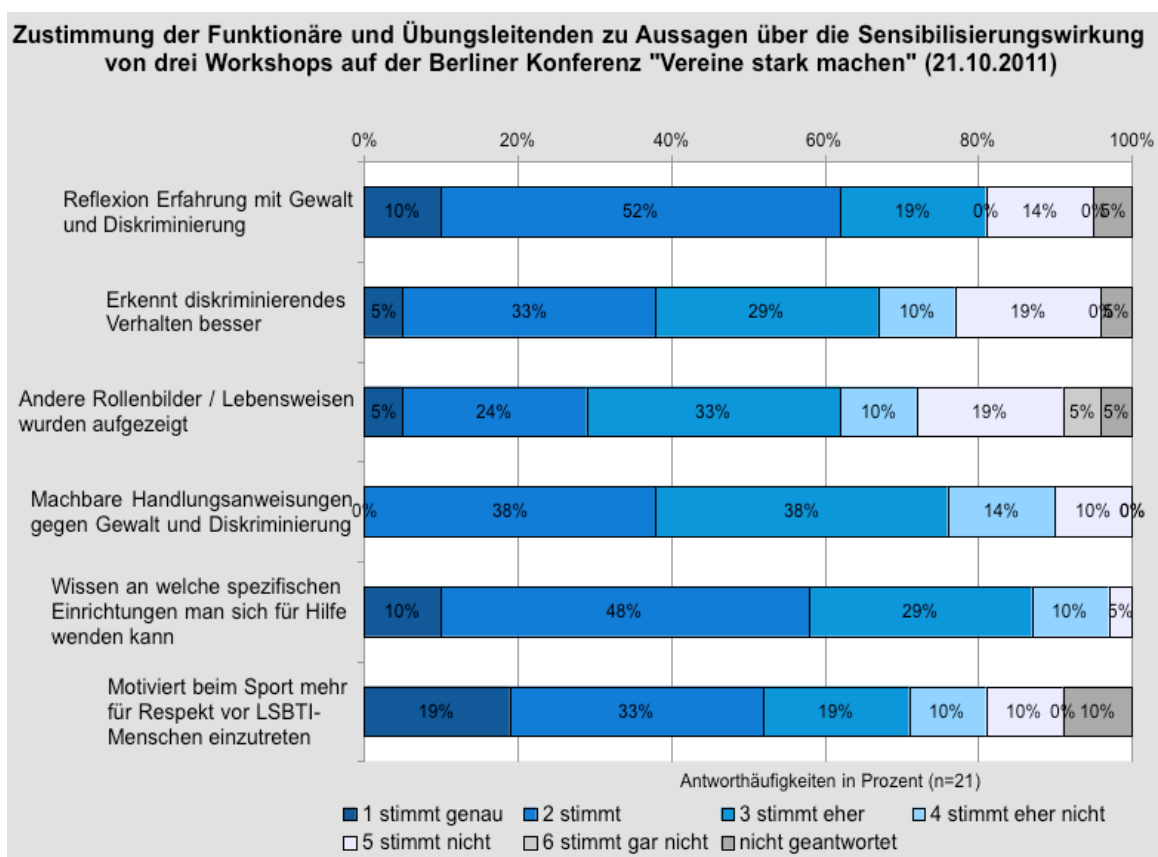


Abbildung 3.4: Prozent Zustimmung zu Aussagen über die Sensibilisierungswirkung von drei Workshops

Die Tatsache, dass sich viele schwule und lesbische Sportlerinnen und Sportler nicht öffentlich zu ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung bekennen, kann von einer Teilgruppe der Befragten (29%) nun besser nachvollzogen werden. Die Workshops vermitteln 29% der Teilnehmenden, dass es neben den klassischen, heterosexuellen Rollenbildern von Mann und Frau auch andere Lebensweisen gibt.

Wie bewertet die Zielgruppe deren Nützlichkeit, Wirkung, Relevanz und Umsetzbarkeit?

Zahlreichen Teilnehmenden (38%) zeigt der Workshop für sie machbare Handlungsmöglichkeiten gegen Gewalt und Diskriminierung auf (vergleiche Abbildung 3.4). Mehr als die Hälfte (54%) motiviert der Workshop, sich beim Sport stärker für Respekt gegenüber LSBTI-Menschen einzusetzen und 58% ist klarer, an welche

Einrichtungen sie sich bei Fragen zu diesem Thema wenden können. Die Einschätzung der Umsetzbarkeit zeigt sich in den Antworten auf die offene Frage: „Inwiefern wird Ihre Arbeit im Verein von dem Workshop profitieren?“. Hier wird u.a. geantwortet, dass ein Leitbild entwickelt oder das Thema im eigenen Verein thematisiert werden soll sowie neue Ideen zur Bearbeitung des Themas / Problembewusstseins entstanden sind.

▪ *Fazit*

Der Verlauf des Projekts deutet daraufhin, dass die gewählte Methodik mehr Vorlauf benötigt hätte, da der Zugang zu potentiellen Fortbildungsteilnehmenden vom Träger als schwierig beschrieben wird. Das ursprüngliche Ziel des Trägers wurde im Laufe der Zeit angepasst, da die Nachfrage nach Tagestrainings seitens der Vereine geringer war als erwartet. Die Niedrigschwelligkeit des neuen einstündigen Angebots in Vereinen bzw. im Rahmen von Konferenzen zu übergreifenden Themen macht es möglich, überhaupt Zugang zu teils verfestigten Vereinsstrukturen zu bekommen. Allerdings werden auf diesem Weg häufig bereits Interessierte und dem Thema aufgeschlossene Personen erreicht. Zudem bewirken einzelne, sehr kurze Veranstaltungen selten nachhaltige Bildungsprozesse und strukturelle Veränderungen.

Um dauerhafte Veränderungen innerhalb der Vereine zu initiieren, sind zusätzlich andere Maßnahmen notwendig. So sollte zum Beispiel die Zielgruppe selbst mehr als Akteur gewonnen werden, u.a. für eine strukturelle Verankerung auf Verbandsebene und Fortbildungen von Trainerinnen und Trainern als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Auch kann mehr getan werden, um spezifische Gruppen, insbesondere junge Männer/ Jungen im Bereich des Leistungssports zu erreichen.

Im Vergleich mit anderen ehrenamtlichen Vereinen, in denen Homosexualität tabuisiert oder abgelehnt wird, zeigt sich etwa, dass eine langfristige Schulung von Mitarbeitenden der Vereine erfolgreich sein kann, wenn zentrale Personen des Vereins Interesse haben und aufgeschlossen sind, sich gegen Homophobie aktiv einzusetzen. Dafür wäre es notwendig Anknüpfungspunkte, etwa über eigene Diskriminierungserfahrungen, zu schaffen sowie den Nutzen von Fortbildungen (beispielsweise Professionalisierung oder Handlungskompetenz gegen Diskriminierung insgesamt) aufzuzeigen. Um Vertrauensprozesse zu erleichtern, sollte zudem bei der Wahl von Fortbildenden darauf geachtet werden, dass unterschiedliche Zugehörigkeiten (Geschlecht, Religion, sozialer Status, Migrationshintergrund) repräsentiert sind.

3.3 AH-Beschluss-Nr. 11: Gewaltprävention in der Community

3.3.1 Thematisierung und Abbau von Diskriminierungen innerhalb der LSBTI Szenen: Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle!

Das Projekt Miteinander – Füreinander, Diskriminierungsfreie Szenen für alle! – Lesben, Schwule und Trans* gemeinsam gegen Rassismus, Sexismus und Transphobie von GLADT - Gays & Lesbians aus der Türkei, konzentriert sich auf die Thematisierung und den Abbau von Diskriminierungen innerhalb von LSBTI-Szenen in Berlin. Der Fokus liegt dabei auf Rassismus, Transphobie und Sexismus sowie, untergeordnet, auf Behinderten- und Altersfeindlichkeit. Über ein sozialräumliches Vorgehen sind drei lokale Netzwerke entstanden, in denen es einen Austausch zu unterschiedlichen Lebensweisen und Realitäten gab und gibt, so dass gegenseitiger Respekt gefördert wurde und wird. Die Netzwerke wurden zu antidiskriminierungsrelevanten Themen fortgebildet und entwickelten wirkungsvolle lokale Strategien zum Abbau von Diskriminierungen innerhalb der jeweiligen Szenen. Verantwortliche von berlinweiten Großevents und Personal von Szene-Orten wurden dazu qualifiziert, als Ansprechpersonen bei erlebten Diskriminierungen zu fungieren und dies nach außen hin deutlich zu machen.

3.3.2 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Akzeptanz, Zielerreichung und Resultate sozialraumbezogener Netzwerke des Projekts untersuchen.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit konnten die Netzwerke erfolgreich etabliert werden? Welche Qualifizierungsangebote wurden gemacht?
2. Welche Aktivitäten/ Maßnahmen zur Prävention und Intervention wurden in den Netzwerken entwickelt?

Gegenstand der Untersuchung sind die Prozesse zur Etablierung der sozialraumbezogenen Netzwerke auf den regelmäßigen Netzwerktreffen alle zwei Monate.

▪ *Methode*

Es wurden zwei Netzwerke (Westliche Innenstadt und Kreuzberg/Nordneukölln) teilnehmend beobachtet. Von 9 durchgeführten Treffen in jedem Netzwerk hat die Evaluation an je 5 Treffen teilgenommen. Mit dem Träger wurden Zwischenergebnisse der Evaluation im Mai 2011 diskutiert.

3.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Von August 2010 bis Dezember 2011 wurden in der Westlichen Innenstadt, Kreuzberg/ Nordneukölln und im Prenzlauer Berg drei Netzwerke initiiert. Es fanden insgesamt in jedem Netzwerk alle zwei Monate ca. zweistündige Netzwerktreffen statt, (je neun Treffen insgesamt) und im Dezember 2011 eine

Abschlussveranstaltung aller drei Netzwerke.

Im Netzwerk Kreuzberg/ Nordneukölln wurde das Ziel erreicht, insbesondere Gewerbetreibende der LSBTI-Community zu gewinnen. Hier trafen sich ab Anfang 2011 kontinuierlich mehr als zehn Vertreterinnen und Vertreter von 'Szenelokalen', unabhängigen Organisationen und LSBTI-Organisationen. Geprägt waren die Treffen von intensiven Diskussionen über Schutzräume, Vorhandensein und Formen von Diskriminierung in der LSBTI-Community und kritischen Situationen im Gewerbebereich. Die Diskussionen führten schließlich zu einem gemeinsamen Verständnis davon, wie Diskriminierung in den 'Läden' vorgebeugt und was bei Vorkommen unternommen werden kann. Die Arbeit mündete in der Erstellung eines „Plakats“, das die Positionierung der 'Läden', was unter Diskriminierung verstanden wird, benennt und in den beteiligten Lokalen öffentlich ausgehängt wurde.

Im Netzwerk Westliche Innenstadt standen zu Beginn vor allem der Austausch über Transgeschlechtlichkeit, Diskriminierung von Transmenschen im Kontext von Prostitution und homosexuelle Prostitution von Sinti- u. Roma-Jungen im Vordergrund. Hintergrund war der Wunsch nach Information, da in der Westlichen Innenstadt diese Problematiken vorhanden sind und es bereits Diskriminierungsvorfälle gab und gibt (zum Beispiel beim Straßenstrich in der Frobenstraße). Ein weiterer intensiver Austausch fand über das Motzstraßenfest statt. Hier wurde das Ziel weiter verfolgt, eine verbindliche und öffentliche Positionierung des Straßenfestes gegen Diskriminierung (Homophobie, Sexismus, Transphobie und Rassismus) zu erreichen. Dies konnte in 2011 nicht erzielt werden – das Netzwerk setzte separat eine Strategie zur Unterstützung bei Diskriminierungsvorfällen um. Für 2012 gibt es die Idee, frühzeitig im Vorfeld an die Veranstaltenden heranzutreten und verbindliche Standards in Bezug auf das Thema auszuhandeln. Im Netzwerk Westliche Innenstadt waren Vertreterinnen und Vertreter von LSBTI Organisationen und politischen Parteien organisiert. Der Vorteil war hier, dass Organisationen, die eher wenig miteinander zu tun haben, sich ausgetauscht und gemeinsame Aktivitäten durchgeführt haben. So sind zum Beispiel Organisationen wie GLADT; BLSB, Hilfe für Jungs und Begine ins Gespräch gekommen. Bedauert wurde, dass Gewerbetreibende noch nicht erreicht werden konnten, allerdings soll dieses Ziel weiter verfolgt werden.

Als schwierig empfunden wird in der Westlichen Innenstadt, dass Gewerbetreibende wie die „Schwulen Wirte“ zum einen bereits vernetzt sind. Zum anderen wurde diskutiert, dass die Szene in Kreuzberg/ Nordneukölln wesentlich politischer sei, als in der Westlichen Innenstadt und es dort dadurch einfacher ist, Gewerbetreibende für ein sozialräumliches Engagement zu gewinnen. Insgesamt waren die Netzwerke sehr aktiv darin, an die Öffentlichkeit zu treten. Es wurden Verteilaktionen von Flyern, Postkarten und Antidiskriminierungsbierdeckeln in Restaurants, Bars, Kneipen und an Anwohnende in verschiedenen Berliner Bezirken durchgeführt, zwei Broschüren herausgegeben, zwei Workshops für Türsteherinnen, Türsteher und Barpersonal angeboten, themenspezifische Stadtrundgänge durchgeführt und verschiedene Partys und thematische Abendveranstaltungen angeboten, die auf großes Interesse stießen.

3.3.4 Fazit

Im Rahmen des Maßnahmenpakets war dies der einzige Ansatz einer sozialraumbezogenen Netzwerkbildung, mit u.a. einer weiteren, neuen Zielgruppe, den Gewerbetreibenden der LSBTI-Community. Außerdem wurde das schwierige Thema der Diskriminierung innerhalb der LSBTI-Community aufgegriffen. Für die Etablierung und die Weiterentwicklung der Netzwerke sind Themen/ Handlungsstrategien wichtig, die für die Teilnehmenden in ihren Arbeitsbezügen nutzbringend sind und bei denen sie voneinander lernen bzw. sich für ein gemeinsames Ziel einsetzen wie beispielsweise die Durchführung eines gemeinschaftlichen Projekts, gemeinsame öffentliche Positionierungen. Zu überlegen wäre, inwieweit der sozialraumbezogene Netzwerkansatz für weitere Zielgruppen vorteilhaft ist. Voraussetzung sind jeweils eine finanzierte und akzeptierte Moderation und nach einer Kennenlernphase auch gemeinsame Zielsetzungen und Aktivitäten. Eventuell ist es vorteilhaft, lokale Akteure wie zum Beispiel Vertretungen des jeweiligen Bezirksamtes aktiv einzubinden

3.4 AH-Beschluss-Nr. 12: Sicherheitsgefühl der Opfer bei Strafverfolgung und Strafverfahren

3.4.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Die Zielerreichung und Resultate der Änderung der Strafprozessordnung auf Zeuginnen und Zeugen soll aufgezeigt werden.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit nehmen (LSBTI-) Opfer von Straftaten eine geänderte Strafprozessordnung wahr?
2. Inwieweit werden (LSBTI-) Opfer bei der Anzeigenerstattung von der Polizei oder durch die Amts- und Staatsanwaltschaft über ihre Rechte informiert, auf Opferhilfeeinrichtungen u. Hilfsangebote hingewiesen?

Gegenstand der Evaluation waren Falldokumentationen mit Informationen über die Wirkung der geänderten Strafprozessordnung sowie Erfahrungen und Bewertungen von Opferberaterinnen und Opferberater zur Wahrnehmung der Opfer von homophober und transphober Gewalt.

▪ *Methode*

Es wurden im Mai, Juni und Oktober 2011 drei Interviews mit LSBTI-Opferberatungsstellen und eines mit Ansprechpersonen bei der Berliner Polizei geführt sowie eine Dokumentenanalyse zu dokumentierten Fällen vorgenommen.

3.4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Wirkung der Änderung der Strafprozessordnung auf Zeuginnen und Zeugen kann nur indirekt bestimmt werden, da es keine Dokumentation darüber gibt. Auch liegt keine Dokumentation über die Information von Opfern durch Polizei, Amts- oder Staatsanwaltschaft bei der Anzeigen-erstattung vor.

Die geänderte Strafprozessordnung wird von den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern positiv begrüßt,

hat jedoch für die alltägliche Praxis (noch) relativ wenig Bedeutung, zum Teil ist sie auch nicht explizit bekannt.

(LSBTI-) Opfer haben ein sehr heterogenes Wissen über ihre Rechte und gehen unterschiedlich damit um, Opfer einer Straftat geworden zu sein. Manche suchen gezielt die Polizei und oder Opferberatungsstellen auf, um Strafanzeige zu erstatten. Andere benötigen zunächst andere Unterstützungsangebote und sorgen sich vor Diskriminierungen durch die Polizei. Teils wird auch die Erfahrung gemacht, als Opfer nicht ernst genommen und bei der Anzeigenerstattung durch die Polizei nicht unterstützt zu werden. In einem Fall konnte die Polizei dem Opfer die Angst vor Bekanntwerden des Namens und der Sorge vor Rache durch die Täterin oder den Täter nicht nehmen.

Die Polizei informiert Opfer über ihre Rechte durch das Aushändigen eines Opferschutzmerkblatts. Ein Hinweis auf (LSBTI-)Opferschutzorganisationen mit denen bereits Kooperationen bestehen, erfolgt durch die Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Polizei. Ob auch weitere Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte zum Beispiel im Außendienst dies tun, ist nicht dokumentiert. Erfahrungen liegen dazu keine vor. Opferberatungsstellen und die befragten Ansprechpersonen der Polizei haben unterschiedliche Orientierungen in ihrer Handlungspraxis mit Opfern. Auf Seiten der Polizei dokumentiert sich dabei eine Zuständigkeitsproblematik im Umgang mit der Betreuung und Beratung von Opfern.

Bevor die veränderte Strafprozessordnung für Opfer und Beratungsstellen relevant wird, liegt oftmals noch die Auseinandersetzung mit der Tat und überhaupt erst das Erkennen, ‚Opfer‘ geworden zu sein. In einem nächsten Schritt stehen dann Versorgungsfragen Ärztin/ Arzt; Anwältin/ Anwalt etc.) und eine mögliche Strafanzeige an. Vorbehalte und auch negative Erfahrungen mit der Polizei (beispielsweise in Bezug auf das Aufnehmen der Personaldaten und die Verwendung eines falschen Pronomens) machen diesen Schritt nicht für alle Opfer leicht.

Die Online-Strafanzeige bietet Opfern eine erste Möglichkeit anzuzeigen, ohne auf eine Dienststelle gehen zu müssen. Die Webseite der Online-Strafanzeige ist jedoch nicht mit dem Opferschutz-Merkblatt verlinkt. Dadurch werden Personen nicht darauf hingewiesen, ggf. nicht ihre eigene, sondern eine ladungsfähige Adresse anzugeben. Aus den Erfahrungen der Opferberatungsstellen ist die Sorge vor dem Bekanntwerden des Namens und der Adresse immer wieder ein Thema, obwohl es wesentlich bei den Interviewten keine Erfahrungen mit Racheakten von Täterinnen und Tätern gibt.

In den Aussagen der befragten Ansprechpersonen der Polizei dokumentiert sich eine Problematik hinsichtlich der Zuständigkeit für Beratung und Information von Opfern. Einerseits distanzieren sich Polizeiangehörige klar von psychologischen und rechtlichen Beratungsaufgaben, andererseits kann es vorkommen, dass Polizistinnen und Polizisten den ersten Kontakt mit Opfern haben, um Hilfe gebeten werden und Opfer über ihre Rechte aufklären müssen.

Die Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei sind in Berlin gut vernetzt und anerkannt. Ihnen wird zugesprochen, LSBTI Menschen gut zu informieren und an geeignete Adressen zur Betreuung zu verweisen. Ob dies für die Polizeiangehörigen insgesamt gilt, bleibt offen und ist nicht dokumentiert. Vermutet wird seitens der Evaluation, dass hier noch Entwicklungsbedarf besteht, da Opferberatungsstellen eher weniger Menschen betreuen, die auf Empfehlung der Polizei kommen. Auf der Webseite für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei sind einige Adressen verlinkt, andere wie

beispielsweise TRIQ und ABqueer, die im Interview als Beratungsstellen genannt werden, nicht.

Von allen Befragten wird auch auf die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Klimas verwiesen, das Gewalt gegen LSBTI Menschen ächtet und somit Teil einer Präventionsarbeit ist.

3.4.3 Fazit

Die Befragungen zeigen, dass ein besserer Schutz von Opfern und Zeuginnen und Zeugen durch die neue Strafprozessordnung von allen Befragten positiv bewertet wird. In der alltäglichen Opferbetreuung spielt diese aber zunächst eine eher marginale Rolle. Zur Lösung der Zuständigkeitsproblematik der Polizei bei der Betreuung und Beratung von Opfern und der Orientierung auf Täterinnen und Täter könnten nicht nur Schulungen aller Polizistinnen und Polizisten stattfinden, die eine Sensibilität mit Opfern homo- und transphober Gewalt fördern, sondern zusätzlich Opferschutzbeauftragte der Polizei in Bezirken mit erhöhtem Vorkommen homo- und transphober Gewalt Teil des Streifendienstes werden. Im Falle eines Übergriffs könnten diese dann direkt mit Opfern Kontakt aufnehmen und auf deren Bedürfnisse eingehen. Dies ist vor dem Hintergrund zu empfehlen, dass LSBTI Menschen insbesondere Erfahrungen des Nicht-Ernstgenommen-Werdens als Opfer durch den Streifendienst machen.

Auf der Webseite des Opferschutzes der Berliner Polizei finden sich Adressen zum Schutz vor häuslicher Gewalt, jedoch keine Adressen von LSBTI-Opferberatungsstellen. Aus diesen Dokumenten ist keine kommunikative Informationspraxis abzuleiten. Besteht Interesse, den Opferschutz für Opfer homophober und transphober Gewalt zu verbessern, wäre dies aber eine Möglichkeit der öffentlichen Information.

Ein von der Polizei und von Opferberatungsstellen problematisch gesehener Aspekt ist, wenn die Staatsanwaltschaft Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet wurden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung eines mangelnden öffentlichen Interesses einstellt. Um den Opferschutz zu verbessern, wird es nötig sein, hier Klarheit zu schaffen und auch im Bereich Justiz den Umgang mit und die Perspektiven zu menschenverachtenden Tatmotiven stärker zu thematisieren.

3.5 AH Beschluss-Nr. 13: Opferschutz - Therapeutenfortbildung

Für die Beratung von Opfern von homophober und transphober Gewalt sowie von Diskriminierung wurden von der Schwulenberatung Berlin im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle fünf Einführungsfortbildungen zu Homosexualität und Transidentität durchgeführt, die sich jeweils berufsgruppenspezifisch an Psychologinnen und Psychologen, Psychologische und ärztliche Psychotherapeutinnen und -therapeuten, , Suchttherapeutinnen und Suchttherapeuten sowie und in Krisen- und Opferschutzeinrichtungen Tätige richteten. Für eine schnelle Vermittlung und kompetente Beratung von Opfern homo- und transphober Gewalt und Diskriminierung soll ein Netzwerk von mit LSBTI sensiblen, psychosozialen Hilfseinrichtungen und niedergelassenen Psychotherapeutinnen und -therapeuten aufgebaut werden. Eine siebenteilige, themenorientierten Fortbildungsreihe (siehe Tabelle 1) richtet sich 2011 sowohl an praktizierende Psychologinnen und Psychologen sowie Psychotherapeutinnen und -therapeuten und bindet gleichzeitig LSBTI- Opfer- und Antidiskriminierungsberatungsstellen für eine nachhaltigen Vernetzung ein.

Tabelle 1: Themen der siebenteiligen Fortbildungsreihe für Therapeutinnen und Therapeuten sowie Mitarbeitende von Opfer-/Kriseneinrichtungen

Thema
Therapeutische Haltung in der Arbeit mit schwulen Männern
Transidentität - therapeutische Haltung für die Arbeit mit Menschen, die ihre geschlechtliche Identität thematisieren
Training für Psychologinnen und Psychologen, sowie Therapeutinnen und Therapeuten für den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen und transidenten Menschen
Therapeutische Haltung in der Arbeit mit lesbischen Frauen
Gewaltbetroffenheit im Leben lesbischer und bisexueller Frauen und schwuler Männer
Intergeschlechtliche Menschen in Beratung und Psychotherapie
Für Kinder- und Jugendlichentherapeutinnen und -therapeuten: Spielräume schaffen und erhalten - therapeutische Arbeit mit Kinder und Jugendlichen, die mit ihrer sexuellen Identität und Orientierung beschäftigt sind

3.5.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Zweck der Evaluation war, die Zielerreichung und den Nutzen der Fortbildungen bei den teilnehmenden Therapeutinnen und Therapeuten festzustellen.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

Inwieweit bewerten die Teilnehmenden der Fortbildungen (Zielgruppe) diese als

1. wirksam/ nützlich zur Entwicklung von Bewältigungsstrategien bzw. für die therapeutische Arbeit mit Opfern trans- und homophober Gewalt sowie
2. für die Netzwerkbildung von Therapeutinnen und Therapeuten und LSBTI Opferstellen?

Gegenstand waren Einschätzungen der Teilnehmenden zur Nützlichkeit, Wirksamkeit und Netzwerkbildung der Fortbildungen für ihre therapeutische Arbeit mit Opfern, insbesondere den besonderen Anforderungen in der Arbeit mit LSBTI-Menschen. Die 13 Fortbildungen hatten zusammen 135 Teilnehmende (teils mehrfach an den aufeinander aufbauenden Workshops der Fortbildungsreihe) und waren stets voll ausgebucht.

▪ *Methode*

Es wurden jeweils vier bis sechs Wochen nach den Fortbildungen anonyme Online-Follow-Up-Befragungen von freiwillig Teilnehmenden durchgeführt. Von 101 zur Online-Befragung Eingeladenen antworteten insgesamt 59 Teilnehmende, dabei aus allen Workshops mehrere.

3.5.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

▪ *Gesamtbewertung und Methoden*

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (83%) ist sehr zufrieden, an der Fortbildung teilgenommen zu haben und wird die Fortbildung Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen. Die Methoden der Fortbildung ermöglichen es dem Großteil der Teilnehmenden, sich sehr gut mit dem Thema auseinanderzusetzen (82%). Da die Referierenden selbst LSBTI waren, fühlen sich durch den persönlichen Kontakt im Workshop 83% der

Teilnehmenden nun vertrauter mit lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Lebensformen.

▪ *Nützlichkeit*

Im Hinblick auf die Nützlichkeit der Fortbildungen gibt die Mehrheit der Befragten an (vergleiche Abbildung 3.5 nächste Seite), genau die Informationen über gleich- und transgeschlechtliche Lebensweisen erhalten zu haben, die für ihre Arbeit wichtig sind (59%). Etwa die Hälfte (48%) fühlt sich umfassend informiert über die besonderen Anforderungen an die Arbeit mit Opfern trans- und homophober Gewalt und Diskriminierung. Die Mehrheit (79%) der Teilnehmenden findet sich nach der Qualifizierung für die Arbeit mit homosexuellen und transidenten Menschen besser sensibilisiert.

Der Bezug zur eigenen Arbeitssituation wird von 46% als sehr gut bewertet, während das Aufgreifen von Beispielen aus der Arbeitspraxis 18% der Teilnehmenden eher zu kurz kam. Trotzdem gibt die Hälfte an, die vermittelten Inhalte gut auf ihre tägliche Arbeit übertragen zu können und Hilfe bei der (Weiter-) Entwicklung

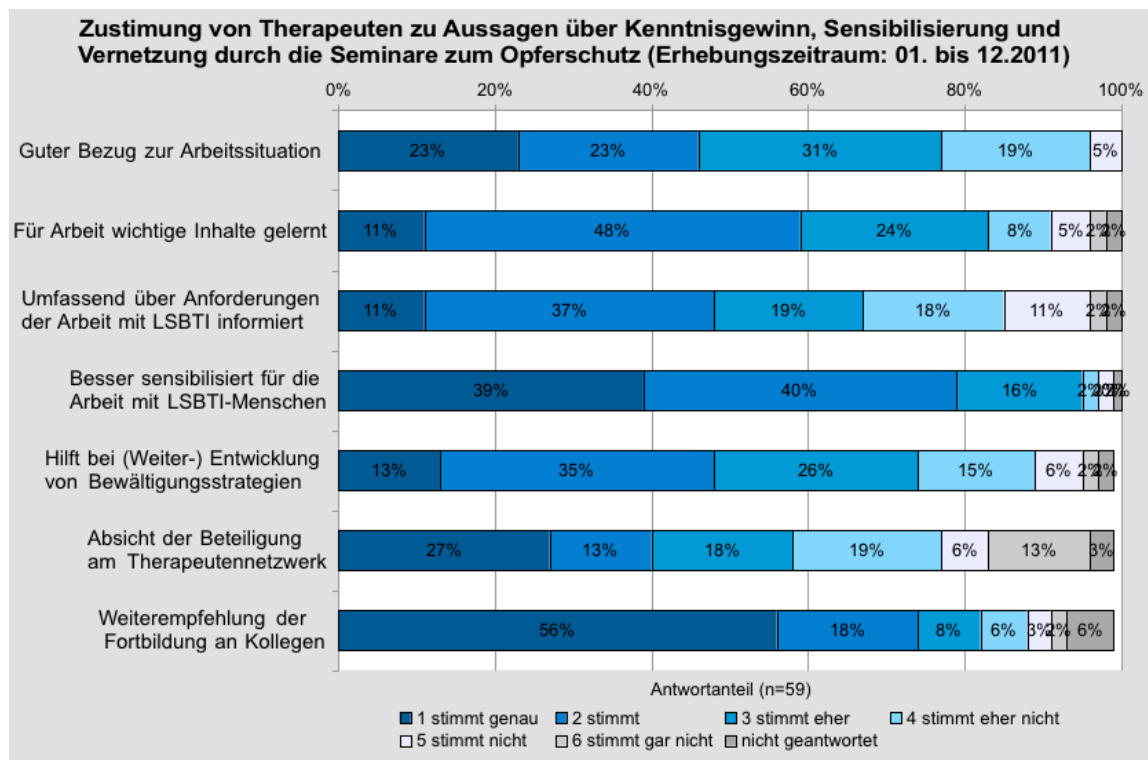


Abbildung 3.5: Prozent der Zustimmung zu Aussagen über Kenntnisgewinn, Sensibilisierung und Vernetzung

von Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Opfern erhalten zu haben.

▪ *Netzwerkbildung*

In Bezug auf die Netzwerkbildung empfinden etwas mehr als die Hälfte (57%) den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen als hilfreich zur Vernetzung und ein Drittel der Befragten (30%) planen eine eigene Beteiligung an einem Therapeutennetzwerk zur Arbeit mit LSBTI-Menschen.

3.5.3 Fazit

Die Fortbildungen erreichen ihre Ziele und zeigen erwünschte Resultate bei den Teilnehmenden, indem eine Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglicht wird und die Referierenden selbst LSBTI sind. Auch wenn sich die Hälfte umfassend informiert fühlt und die Mehrheit mit LSBTI vertrauter und besser sensibilisiert für die Arbeit mit homosexuellen und transidenten Menschen ist, kann das Aufgreifen von Praxisbeispielen und damit der Nutzen weiter gesteigert werden. Die Fortbildung regen ein Drittel an zu planen, sich an Therapeutennetzwerken zur Arbeit mit LSBTI-Menschen zu beteiligen und tragen so zur Netzwerkbildung bei. Die singulären Veranstaltungen können erfahrungsgemäß nur bedingt eine dauerhafte Vernetzung anregen. Ihnen müssen konkrete, für die Arbeit relevante Anlässe folgen sowie ein koordinierter Rahmen mit gemeinsamen Zielen und Aktivitäten. Hierbei ist zu beachten, dass Therapeutinnen und Therapeuten bereits häufig in fachbezogenen oder professionsbezogenen Netzwerken und Fortbildungsgruppen eingebunden sind. Ein neues Netzwerk könnte in diese Vielfalt thematisch und organisatorisch integriert werden.

3.6 AH Beschluss-Nr. 13.4: Krisenwohnungen

3.6.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Zweck der Evaluation ist, den Bedarf zu ermitteln, den professionelle Akteurinnen und Akteure für eine zeitlich befristete Unterbringung homosexueller und transgeschlechtlicher Jugendlicher (u.a. mit Migrationshintergrund) in Krisensituationen in entsprechenden Wohneinrichtungen erkennen.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Welche Erfahrungen bzw. welches Wissen liegt bezüglich sexueller Jugendlicher (mit Migrationshintergrund) vor, die sich in einer Krisensituation befinden?
2. Sind bezüglich des sexuellen Hintergrunds spezifische Handlungspraxen notwendig, die ggf. auch konzeptionell berücksichtigt werden müssten? Wird dies getan?
3. Welche Erfolge im Hinblick auf ein selbstbestimmtes Leben dieser Jugendlichen gibt es? Welche Hindernisse, Schwierigkeiten sind vorhanden, welche Strategien gibt es, diese zu überwinden?
4. Greifen Kriseneinrichtungen die Bedarfe der betroffenen Jugendlichen auf und unterstützen diese die jungen Menschen adäquat?

Gegenstand der Untersuchung ist die Praxis von Kriseneinrichtungen bezüglich LSBTI Jugendlichen und die Praxis von Wohneinrichtungen, die homosexuelle und transgeschlechtliche Jugendliche (mit Migrationshintergrund) betreuen.

▪ *Methode*

Nachdem in einer ersten Phase bei Fachgesprächen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft festgestellt wurde, dass eine Bedarfsermittlung zu spezifischen Krisen-wohnungen fehlt und die Zuständigkeit bei Erwachsenen unklar ist, wurde in einer zweiten Phase der Bedarf aus Sicht von LSBTI-Organisationen erfragt und eine Evaluation von existierenden Modellen zur Betreuung von LSBTI-Personen in Krisen

beschlossen. Fünf Expertinnen und Experten aus vier Einrichtungen wurden im Oktober und November 2011 in themenzentrierten Interviews im Rahmen der Gesamtevaluation der Initiative zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung befragt.

3.6.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Sowohl Erwachsene als auch LSBTI- Jugendliche (mit Migrationshintergrund) suchen Hilfe in Kriseneinrichtungen, wobei Erwachsene eher Sicherheit und Schutz, Jugendliche zusätzlich Betreuung und Stabilisierung benötigen. Die Suche nach Hilfe erfolgt zumeist nach konkreten Anlässen (beispielsweise Gewalt, Androhung der Zwangsverheiratung und Ablehnung auch im Zusammenhang mit einem Outing), denen häufig mannigfache Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen in Familien, Nachbarschaft, Schule oder anderen öffentlichen Orten vorausgegangen sind.
2. Wenn Jugendliche in eine Krise geraten, benötigen sie einen professionellen Umgang, eine Unterstützung bei familiären Belastungen und bei der Entwicklung der jeweiligen (auch sexuellen/ geschlechtlichen) Identitätssuche. Für LSBTI- Jugendliche (mit Migrationshintergrund) ist eine Aufgeschlossenheit und Sensibilität von Betreuenden und Ämtern bezüglich verschiedener Identitäten (zum Beispiel sexuell, geschlechtlich, Herkunft) notwendig. Das Erkennen von Zusammenhängen destabilisierender Faktoren (beispielsweise der Verweigerung von Behördengängen aus Angst vor Diskriminierung) und eine Sensibilität für heterogene Erfahrungshintergründe sind unabdingbar.
3. Für transgeschlechtliche junge Menschen gibt es einen besonderen Bedarf an Unterbringungen, da gängige Zuordnungen zu weiblich oder männlich teils weder von den Betroffenen noch von den Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern von Einrichtungen als passend erlebt werden.
4. Spezifische Maßnahmen für Krisensituationen (betreutes Wohnen und Krisenwohnungen) bieten LSBTI-Menschen in Krisensituationen Unterstützung und Schutz vor Gewalt. In einem sicheren Kontext kommt Betroffenen Hilfe und Empathie, Gespräche und Fürsorge zuteil, um sie zu stabilisieren und Zukunftsperspektiven zu geben. Die (kurze) Unterbringung in Kriseneinrichtungen reicht nicht aus, um schwere Traumata, etwa durch Gewalt, Krieg, Flucht und Misshandlung, aufzuarbeiten.
5. Die befragten Einrichtungen können jungen LSBTI- Menschen in einer Krisensituation nur insofern helfen, als es durch ihr Angebot abgedeckt ist. Auf der sozialpädagogischen und psychosozialen Ebene gibt es Kompetenzen, Betroffene adäquat zu betreuen, jedoch fehlen bislang flexible Betreuungsmöglichkeiten und eine spezifische (auch längere) Unterbringung für LSBTI- Jugendliche.

3.6.3 Fazit

Für (junge) homo- und bisexuelle Männer sowie transgeschlechtliche Personen gibt es in Berlin keine spezifischen Unterbringungsmöglichkeiten, wenn sie von Gewalt aufgrund ihrer sexuellen/ geschlechtlichen Identität betroffen sind. Auch für (junge) homosexuelle Frauen gibt es dies nicht explizit. Diese könnten gegebenenfalls teils durch Angebote von Frauenhäusern und eine anonyme Krisenwohnung für Mädchen die

von ‚Gewalt im Namen der Ehre‘ betroffen sind, betreut werden. Zum Teil verbergen (homosexuelle) Jugendliche auch ihre sexuelle Identität in einer Kriseneinrichtung bzw. sind sich deren auch nicht sicher oder verleugnen sie. In einer Krisensituation benötigen sie zunächst vor allem Schutz, Verständnis für ihre Situation und Ruhe. Für eine spezifische und rasche Fürsorge und das Erkennen eines spezifischen Bedarfs von LSBTI-Jugendlichen (mit Migrationshintergrund) in einer Krise ist eine Sensibilisierung der wichtigsten Anlaufstellen unabdingbar. Darunter zählen vor allem Jugendämter und der Jugendnotdienst sowie sozialpsychologische Dienste und Erstberatungsstellen aber auch Frauenhäuser, Schule und Polizei.

Um LSBTI-Jugendliche (mit Migrationshintergrund) in einer Krise schnell und kompetent betreuen zu können, sind zwei, sich ergänzende Modelle sinnvoll.

Erstens sollten flexible Finanzierungsmöglichkeiten (für Wohnen und Betreuung) für bereits existierende Projekte betreuten Wohnens mit kompetentem Personal zu LSBTI (und Migrationshintergrund) geschaffen werden, so dass diese kurzfristig intensiv betreuend tätig werden können.

Zweitens sollte eine ‚queere‘ Krisenwohnung eingerichtet werden, die insbesondere trans-geschlechtlichen Menschen, aber auch solchen LSBTI, die Schutz in einer ‚Gleichbetroffenheit‘ suchen, offen stehen. Da Krisen, die mittelbar und unmittelbar mit der geschlechtlichen/sexuellen Identität der Betroffenen zusammenhängen, häufig auch erst nach der Pubertät, teils auch bei jungen Erwachsenen bis 27 Jahren, eintreten, sollte dies in der Konzeption und Finanzierung berücksichtigt werden. Die Bereitschaft und Kompetenz eine solche Einrichtung zu leiten, besteht und wurde in der Untersuchung explizit geäußert.

4 Ergebnisse zum Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“

4.1 AH Beschluss-Nr. 16: Inhouse-Schulungen

Die Inhouse-Schulungen wurden für Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Verwaltung von ariadne an der spree GmbH angeboten. Es wurde eine Rahmenkonzeption erstellt, die den konzeptionellen Rahmen für die Fortbildungen und für die Vermittlung eines positiven Umgangs mit Vielfalt bildet. Grundlage ist der Diversity-Ansatz, der auf eine Kultur der Wertschätzung und Diskriminierungsfreiheit abzielt. Vor Beginn der Fortbildungsphase wurden ein Pre-Test durchgeführt und für die Zielgruppe Öffentliche Verwaltung spezifische Schulungsunterlagen entwickelt und kombinierbare Module (Präsentationen, Halbtagsseminaren sowie Ein- und Zweitagestrainings) konzipiert.

Das Rahmenkonzept sieht einen systematischen Top-down-Prozess innerhalb der Verwaltungen vor, der in einer schrittweisen Akquisestrategie in der Verwaltung abgestimmt, mit Informationsveranstaltungen initiiert und durch nachfolgende Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende umgesetzt werden soll. Im Zeitraum von Juni 2011 bis Dezember 2011 wurden neun Schulungen unterschiedlicher Formate und drei Informationsveranstaltungen durchgeführt. An den Schulungen haben insgesamt 98 Mitarbeitende und Führungskräfte teilgenommen (Stand 16.12.2011).

4.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ Zweck

Analyse der Akzeptanz und Barrieren für die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen sowie Aufzeigen der Sensibilisierung durch die Veranstaltungen

▪ Fragestellung und Gegenstand

1. Inwieweit akzeptiert die Zielgruppe Fortbildungen zum Schwerpunkt sexuelle Vielfalt?
2. Inwieweit schätzen die Fortgebildeten ihre Sensibilisierung durch die Veranstaltung ein?

Gegenstand: Einstellung und Meinungen der Teilnehmenden von Diversity Fortbildungen mit dem Schwerpunkt sexueller Vielfalt.

▪ Methode

Zur Analyse der Inhouse-Schulungen wurden anonyme schriftliche Befragungen der Teilnehmenden direkt im Anschluss an die Veranstaltungen durchgeführt. 90 von 93 Teilnehmenden der Fortbildungen beantworteten den Fragebogen, davon 36 aus Halbtages-seminaren, 31 aus Eintagestrainings und 23 aus Zweittagestrainings.

Außerdem wurden zwei Gruppendiskussionen durchgeführt: eine mit drei Führungskräften aus den Bereichen Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz sowie von zwei Amtsgerichten. Die zweite mit zwei Mitarbeitenden aus der ehemaligen Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und einem Amtsgericht.

4.1.2 Ergebnisse der quantitativen Befragungen

▪ *Akzeptanz der Fortbildungsveranstaltungen*

Die große Mehrheit der Teilnehmenden ist sehr zufrieden, an der Veranstaltung teilgenommen zu haben (vergleiche Abbildung 4.1). 14% äußern auf die offene Frage nach Anregungen und Kommentaren Lob für die Veranstaltungen. 83% empfinden die Methoden als sehr gut, um sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Den 66% der Antwortenden, die berichten, dass die Referierenden einen guten Bezug zu ihrer Arbeitssituation herstellen können, stehen 8% der Befragten entgegen, die als Kommentar den Wunsch nach mehr Praxisbeispielen und Arbeitsbezug äußern. Weitere 8% äußern den Wunsch nach Vertiefungsveranstaltungen.

▪ *Sensibilisierungswirkung*

Die Mehrheit hat neue Informationen zu Diversity (85%), zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt (82%) und zu den rechtlichen Grundlagen (73%) erhalten (vergleiche Abbildung 4.1, nächste Seite). Zwei Drittel wissen nach der Fortbildung mehr über die Lebenswirklichkeiten von LSBTI-Menschen. 78% können ihr eigenes Verhalten und ihre Einstellungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt reflektieren. Über zwei Drittel haben einen reflektierteren Blick für Diversity in ihrer fachlichen Arbeit entwickelt. Die Mehrheit (83%) berichtet eine gestärkte Sensibilität für die Bedeutung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umganges mit Kolleginnen und Kollegen, insbesondere in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (vergleiche Abbildung 4.1).

▪ *Sensibilisierung Verwaltungs- und Führungsverhalten*

In Bezug auf den persönlichen Kontakt mit Kundinnen und Kunden ist knapp drei Viertel der befragten Mitarbeitenden (74%) bewusster geworden, wie ihre persönliche Haltung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ihr Verwaltungshandeln beeinflusst. In Bezug auf die Umsetzung sieht sich die Mehrheit der Mitarbeitenden in die Lage versetzt, vorurteilsfreier und wertschätzender mit Kolleginnen und Kollegen (71%) sowie Kundinnen und Kunden (71%) unterschiedlicher Zugehörigkeiten umzugehen (vergleiche Abbildung 4.1). Der Einfluss ihrer Einstellungen auf ihr Führungsverhalten wurde 70% der Führungskräfte bewusster. Die Mehrheit der Führungskräfte (81%) fühlt sich für die Bedeutung von Wertschätzung und Antidiskriminierung auf fachlicher und persönlicher Ebene sensibilisiert. Über die Hälfte der Führungskräfte (56%) fühlt sich in die Lage versetzt, Handlungsansätze zu entwickeln, um in der eigenen Verwaltungseinheit mögliche Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern oder abzubauen. Ein weiteres Drittel der Führungskräfte traut sich dies »eher« zu.

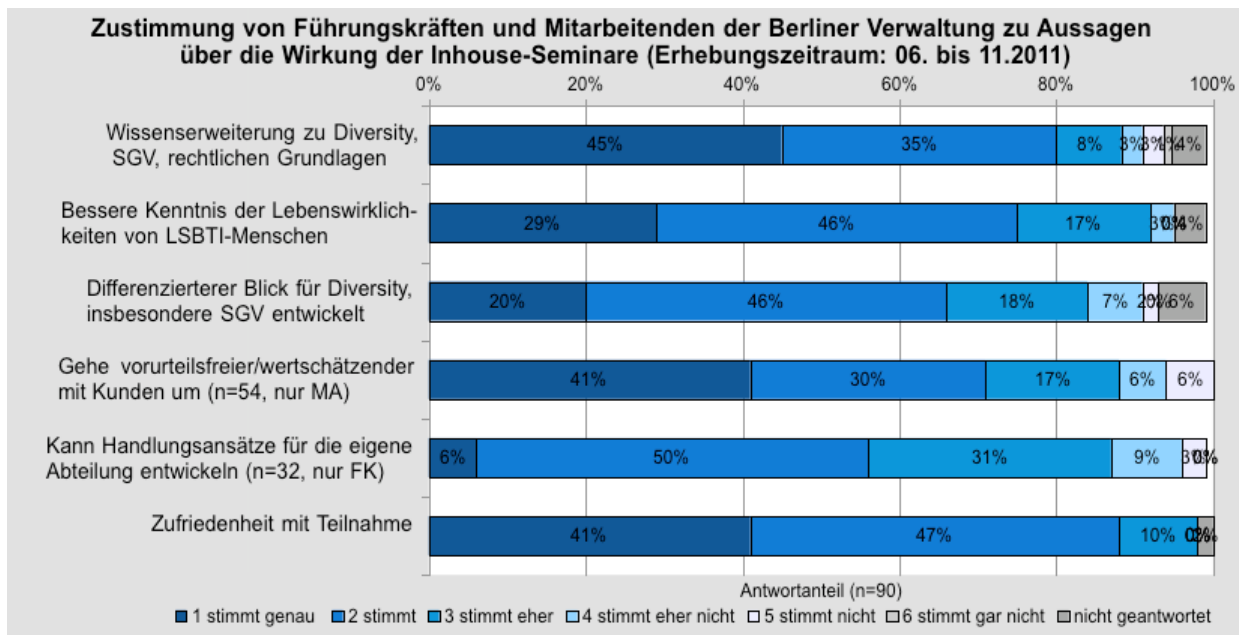


Abbildung 4.1: Prozente der Zustimmung zu Aussagen über die Wirkung der Inhouse-Seminaren

4.1.3 Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse

▪ Barrieren und Akzeptanz

In den Senatsverwaltungen des Landes Berlin wird die Akzeptanz von Schulungsangeboten erhöht, wenn die Führungen des jeweiligen Hauses eine „Empfehlung“ aussprechen. In den Amtsgerichten nehmen Führungskräfte (des gehobenen Dienstes) und Angestellte auf Eigeninitiative an Fortbildungen teil. Es ist eher unüblich, wird aber von den Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs gewünscht, dass die obersten Führungskräfte (auch Richterinnen und Richter) Themen empfehlen bzw. selbst daran teilnehmen. Wichtig ist allen Befragten eine Vorbildwirkung der obersten Leitung hinsichtlich Schulungen. Allerdings ist das nur wenig gegeben, denn viele Führungskräfte nehmen nur „ungern“ an Diversity-Schulungen teil, weil sie den „Mehrwert“ bzw. den Nutzen für ihre konkrete Arbeitsaufgabe nicht erkennen bzw. die Informationen/ Anregungen aus den Schulungen nicht für ihren Arbeitsbereich „übersetzen“. Um mehr Interesse zu wecken, sollten Diversity-Schulungen stärker an den fachbereichsspezifischen Arbeitsaufgaben orientiert sein, einen direkten Bezug zur alltäglichen Arbeit haben und diese sollten sich weniger an ‚weichen Faktoren‘ wie beispielsweise dem Arbeitsklima orientieren, ist die Empfehlung der Teilnehmenden.

Bezogen auf das Thema sexuelle Vielfalt ist die Erfahrung der Befragten, dass sich viele Mitarbeitende für liberal und offen halten und keinen weiteren Bedarf der Aufklärung bzw. Wissensaneignung sehen. Das trifft vor allem dann zu, wenn im Arbeitsalltag keine Berührung mit dem Thema vorhanden ist (Nur eine der 5 Befragten schilderte, dass in ihrem Arbeitsteam sowohl schwule und lesbische Kolleginnen und Kollegen als auch eine transgeschlechtliche Person arbeiten.).

Das Wort „sexuell“ in der Ausschreibung hat aus Sicht der Befragten einige davon abgehalten, an der Schulung teilzunehmen. Die Wortwahl führte zu einem „Belächeln“ und „Kommentaren“ seitens der Kolleginnen und

Kollegen. Sexuelle Vielfalt wird sofort der Kategorie „Sex“ zugeordnet, was entweder als „Rotes Tuch“ tabuisiert wird oder zu anzüglichen Bemerkungen führt.

▪ *Interesse und Wirkungen*

Diejenigen, die am Erfahrungsaustausch teilgenommen haben, sind bereits sensibilisiert, interessiert und verfügen über Kenntnisse zum Thema sexuelle Identität. Ähnliches berichten sie über die anderen Teilnehmenden der Schulungen. Die zentrale Frage war für sie nun, wie man sich tatsächlich nicht diskriminierend verhalten kann bzw. wann etwas als diskriminierend erlebt wird. Anliegen war, sich differenziertes Praxiswissen anzueignen beispielsweise darüber, was schwierige Situationen für LSBTI-Menschen sind, wie diese bei der Arbeit aber auch privat unterstützt werden können bzw. wie sich Heterosexuelle „richtig“ verhalten. Die Workshops haben in dieser Hinsicht Anregungen gegeben, indem sie korrekte Begrifflichkeiten und ganz praktische Umgangsformen vermittelt haben, aber auch rechtliche Aspekte, von denen einige unbekannt waren. Als ausgesprochen hilfreich empfanden die Teilnehmenden die Diskussion von ganz konkreten Situationen, die andere Teilnehmende erlebt hatten und anhand dessen Überlegungen zur vorteilhaften Bewältigung schwieriger Situationen erörtert wurden.

4.1.4 Fazit

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Rahmenkonzeption mit ihrer Akquisestrategie, modularen Aufbau und Fokussierung auf Führungskräfte und Mitarbeitende auf mehreren Ebenen, eine Sensibilisierung und Kenntniserweiterung in der Berliner Verwaltung bewirken kann.

Deutlich wird aber, dass einerseits von Führungskräften und Mitarbeitenden ein geringer Bedarf und Nutzen hinsichtlich Fortbildungen zu sexueller Vielfalt gesehen wird, andererseits diejenigen, die an den Fortbildungen teilgenommen haben, diese als wissenserweiternd und nützlich für den eigenen Arbeitsbereich wahrnehmen. Bereits die Barriere, die der Titel der Veranstaltung durch das Nennen des Wortes „sexuell“ bei einigen Mitarbeitenden aufbaut zeigt, dass die geäußerte „liberale“ Haltung unter Umständen nur bedingt zutrifft. Tabuisierungen von Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit sind vorhanden, die sich sowohl im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen (beispielsweise durch Arbeitskraftbeschränkung durch Geheimhaltung) aber auch im Kontakt mit Kundinnen und Kunden bemerkbar machen können.

Weiter zeigt sich, dass entsprechende Schulungen eine längere Anlaufphase und u.a. arbeitsplatzbezogene Ansätze und Formate benötigen, um besser wahrgenommen zu werden. Die Interviewteilnehmenden empfehlen neben fachbereichsspezifischen Ansätzen die Verknüpfung verschiedener Diversity-Themen wie beispielsweise zusätzlich zu sexueller Vielfalt, Altersdiskriminierung und Kenntniserweiterung zu muslimischen Migrationshintergründen. Auch die Gruppendiskussionen mit Teilnehmenden der Fortbildung „Jo weiß Bescheid“ und RADUGA verweisen darauf, dass Diversity-Schulungen dann erfolgreicher sind, wenn sie an Diskriminierungserfahrungen bzw. -ängsten der Teilnehmenden ansetzen.

5 Ergebnisse zum Handlungsfeld „Dialog fördern“

5.1 AH Beschluss-Nr. 20b: Runder Tisch „Akzeptanz sexuelle Vielfalt“

Der Runde Tisch „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ hatte das Anliegen, ein breites Bündnis zur Akzeptanz sexueller Vielfalt aufzubauen und dabei Dialoge mit und in die teilnehmenden Vereine und Organisationen zu befördern. Weiterhin sollten gemeinsame Aktivitäten und Strategien entwickelt werden.

5.1.1 Zweck, Fragestellung und Methode der Evaluation

▪ *Zweck*

Die Evaluation soll die Zielerreichung und Resultate des Runden Tisches aufzeigen.

▪ *Fragestellung und Gegenstand*

1. Inwieweit wurde ein breites Bündnis zur Akzeptanz sexueller Vielfalt im Rahmen des Runden Tisches geschaffen?
2. Welche Ausprägungen/ Inhalte hat das Bündnis (zum Beispiel Dialoge, Unterstützung, Vernetzung, gemeinsame Aktivitäten)?
3. Inwieweit, auf welchem Wege und welcher Art von Kommunikationsprozessen wurde in die Communities befördert?
4. Welche Strategien für die Akzeptanz sexueller Vielfalt wurden entwickelt?

▪ *Methode*

Die Evaluation hat die Prozesse bei fünf von sechs Runden Tischen teilnehmend beobachtet und zum Abschluss eine auf Freiwilligkeit basierende Fragebogenbefragung durchgeführt.

1.1.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Runde Tisch wurde im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle vom Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB) organisiert und umgesetzt. Insgesamt haben 45 Organisationen (inklusive Landesantidiskriminierungsstelle und Koordinatorin für die ISV bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft) mindestens einmal teilgenommen, knapp 50% waren bei drei bzw. mehr Treffen anwesend. Teilnehmende Organisationen waren Religionsgemeinschaften; Migrantenselbstorganisationen, LSBTI-Organisationen, Senatsverwaltungen des Landes Berlin, die Ansprechpersonen der Polizei für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Jugendverbände und andere zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure.

Für die Organisation der Runden Tische wurde ein partizipativer Ansatz gewählt. Beim ersten Treffen wurden die Interessen der Teilnehmenden abgefragt. Diese lagen vor allem in Aufklärung und Information, Diskussion von Aspekten von Diskriminierung, Erfahrungsaustausch und der Entwicklung von Strategien sowohl für die Arbeit der einzelnen Organisationen als auch für den Runde Tisch insgesamt. Entsprechend dieser Interessen gab es bei den Runden Tischen 2 - 4 jeweils einen Input und anschließende Diskussionen zu den Themen:

Einführung zu Homosexualität und Geschlechtsidentität, Diskriminierung/ Antidiskriminierungsarbeit; Mehrheiten und Minderheiten im Kontext von Homophobie und Rassismus; Familien/ Regenbogenfamilien; Religion und Bildung im Kontext sexueller Vielfalt.

Die Dynamik der Treffen war von einem allmählichen Kennenlernen geprägt, das schließlich in eine offene Diskussionsatmosphäre mündete, in der „Fragen erlaubt waren“. Der Vorteil der Treffen war, dass Vertreterinnen und Vertreter aus ganz unterschiedlichen Organisationen zusammenkamen, die häufig kaum von der Arbeit der anderen wussten. So ergaben sich u.a. viele informelle Gespräche, die ggf. in der Zukunft zu einem intensiveren Austausch/ Zusammenarbeit führen. In den Diskussionen gewannen Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Organisationen einen neuen Blick auf ihre Arbeit und die Arbeit der anderen, so dass sich Ideen für mehr Engagement und offeneren Umgang mit sexueller Vielfalt, beispielsweise in der Ansprache von Vorständen, der Initiierung von LSBTI- Gruppen in heterosexuellen Organisationen oder der Zusammenarbeit mit LSBTI-Organisationen entwickelten. Zum Beispiel wurden von zwei Organisationen mehrsprachige Elternbriefe herausgegeben.

Ab dem vierten Runden Tisch wurde seitens des MRBB und der Antidiskriminierungsstelle angeregt, eine Botschaft des Runden Tisches an die Öffentlichkeit zu verfassen. Der Prozess des Sammelns, Abstimmens von Botschaften und das Entwerfen eines Plakats wurde im fünften Runden Tisch breit diskutiert, doch bei der geplanten Verabschiedung der Botschaft beim sechsten Runden Tisch konnte keine Einigung erzielt werden. Unklarheit herrschte über die Gültigkeit von Entscheidungen und den Umgang mit Widersprüchen. Ergebnis war die Erkenntnis, dass es notwendig ist, dass sich der Runde Tisch perspektivisch eine Geschäftsordnung gibt.

1.1.2 Fazit

Als sehr positiv bewerten die Teilnehmenden im Rückblick das bessere Kennenlernen anderer Organisationen, vor allem „vor Ort“ in den Räumen verschiedener Organisationen, und den offenen Austausch untereinander. Perspektivisch sollte ein Selbstverständnis des Runden Tisches entwickelt und ein konkretes Ziel bzw. Handlungsstrategien erarbeitet werden. Die Mehrheit der Organisationen spricht sich eindeutig für die Fortführung des Runden Tisches „Akzeptanz sexueller Vielfalt“ aus.

6 Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Initiative für Akzeptanz sexueller Vielfalt

6.1. Schlussfolgerungen zu den untersuchten Maßnahmen der Handlungsfelder¹¹

6.1.1 „Handlungsfeld Bildung und Aufklärung stärken“

Im Handlungsfeld „Bildung und Aufklärung stärken“ zeigt sich, dass sowohl bezüglich der Geschichtsdokumentation als auch im Seniorenbereich ein Interesse von Akteurinnen und Akteuren vorhanden ist, sich mit dem Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ auseinanderzusetzen. Die Ergebnisse dokumentieren jedoch auch eine Zuständigkeitsproblematik, die sich u.a. in Tabuisierungen, Unwissen über Lebensrealitäten von LSBTI und einer unklar wahrgenommenen Relevanz des Themas für den jeweiligen Tätigkeitsbereich ausdrückt und gezielte (und koordinierte) Aktivitäten bisher ausbleiben ließ. Nicht allen Akteurinnen und Akteuren, die in diesem Handlungsfeld befragt wurden, ist deutlich, ob, wozu und wie sie mit dem Thema umgehen sollen.

In Ausbildungen und Fortbildungen ist es empfehlenswert, LSBTI-spezifische und konkrete, auf das Tätigkeitsfeld abgestimmte, Handlungsanregungen zu bieten, wie etwa die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von LSBTI-Seniorinnen und Senioren in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Fortbildungen sind außerdem geeignete Maßnahmen, um für Lebensformen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI zu sensibilisieren.

Vor allem im Bereich der historisch-politischen Bildung wird fachlich fundiertes und professionell aufgearbeitetes, sensibles didaktisches Material gewünscht. Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen, den zivilgesellschaftlichen Organisationen, Bezirksverwaltungen etc. (sowohl im Seniorenbereich als auch im Bereich historisch-politischer Bildung) sind für eine nachhaltige Implementierung der Thematik zu empfehlen.

Im Seniorenbereich ist die Frage, inwieweit sowohl die Sensibilisierung im Pflege- und Betreuungsbereich als auch die Aktivierung von LSBTI-Seniorinnen und Senioren für politische Gremien (zum Beispiel Seniorenbeiräte der Bezirke, Landesseniorenbeirat), im kulturellen und Freizeitbereich beispielsweise in Seniorenfreizeiteinrichtungen vorteilhaft ist. Zu überlegen ist, inwieweit es einer Koordination bedarf bzw. Runder Tische, um ein abgestimmtes Ziel-Maßnahmen-Vorgehen mit den entsprechenden Akteurinnen und Akteuren der Bereiche zu konzipieren.

¹¹ Die Handlungsfelder „Erkenntnisgrundlage verbessern“ und „Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen“ waren nicht Teil der Gesamtevaluation.

6.1.2 Handlungsfeld „Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität bekämpfen“

▪ *Erkennen von Diskriminierung*

Um Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken, muss zunächst erkannt werden, dass diese im Zusammenhang mit der sexuellen/ geschlechtlichen Identität einer Person oder Personengruppe steht. Zielgruppenspezifische Sensibilisierungsangebote können Anknüpfungspunkte über eigene Diskriminierungserfahrungen (beispielsweise Alter oder Herkunft) und einen Zugang zu LSBTI-Lebenswelten schaffen, die Perspektivenwechsel ermöglichen und Handlungsansätze aufzeigen. Dies gilt sowohl individuell für LSBTI-Menschen, die lesbisch, schwule, bisexuelle und transgeschlechtliche Community, als auch für Personen, denen das Thema zunächst ‚fremd‘ ist.

Das Kampagnenmotto "Berlin liebt! Respekt macht's möglich." setzt ein positives öffentliches Zeichen, das die bereits bei Menschen vorhandene Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bestärken kann. Menschen, für die Sexualität ein Tabuthema ist oder solche mit bereits ausgeprägten diskriminierenden Einstellungen, werden aber eher nicht erreicht und damit auch keine Einstellungsänderung in der breiten Öffentlichkeit. Inwieweit die im Herbst 2011 umgesetzten Maßnahmen der Konsolidierungsphase große Effekte der Akzeptanzänderung bei der breiten Öffentlichkeit auslösen konnten, bleibt daher offen. Einstellungsänderungen werden besser durch direkte persönliche Kontakte zu LSBTI-Menschen in geleiteten Gruppen (möglichst mit gemeinsamen verfolgten Zielen) oder zum Beispiel in Arbeitszusammenhängen und durch die Reflexion dieser Erfahrungen erreicht.

Die in Befragungen berichteten Erfahrungen zeigen, dass schwule, lesbische und trans-geschlechtliche Menschen für Viele immer noch „unsichtbar“ sind und damit das Thema der sexuellen Identität als „Randphänomen“ eingestuft wird. Dies wird sich auch dadurch ändern, wenn Menschen mit nicht heterosexuellen Identitäten selbstbewusst und offen in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag agieren und ein entsprechend offenes und enttabuisiertes Umfeld gegeben ist.

Die Ergebnisse sprechen klar dafür, dass Bildung in Form von (beruflichen) Fortbildungen über rechtliche Grundlagen (AGG, Opferschutz) und Kenntnisse über LSTBI-Lebenswelten dazu beitragen kann, Diskriminierung besser wahrzunehmen und einen professionellen, vorurteils-freieren Umgang mit LSBTI-Menschen zu ermöglichen. Außerdem können so spezifische Bedürfnisse von LSBTI-Menschen angemessener berücksichtigt werden.

Bei Fortbildungen, insbesondere in Arbeitszusammenhängen, ist es wichtig, an den jeweiligen Arbeitsaufträgen anzusetzen und den Nutzen für die Berufspraxis herauszustellen, um Interesse bei Mitarbeitenden zu wecken. Dies ist zum Beispiel dadurch möglich, Diskriminierung an den jeweiligen Situationen/ Arbeitsaufgaben der Teilnehmenden aufzuzeigen. Die erfolgreichen Ansätze sollten verstetigt werden, um einen dauerhaften Wandel in der professionellen Haltung und Praxis relevanter Berufsgruppen und in Vereinen, Trägern, Zivilgesellschaft etc. zu ermöglichen. Der Fokus der untersuchten Maßnahmen lag größtenteils in diesem Bereich.

Um Diskriminierung und Gewalt bekämpfen zu können, muss diese nicht nur wahr- sondern in ihrer Tragweite

auch ernst genommen werden.

Konkreten Handlungsbedarf gibt es in der Betreuung in Krisensituationen und in der Strafverfolgung, insbesondere beim Schutz der Opfer, in der Aufklärung durch Polizeiangehörige und bei der Begleitung von jungen LSBTI in Krisensituationen. Die neue Strafprozessordnung zum besseren Schutz von Opfern, Zeuginnen und Zeugen wird zwar als wichtiger struktureller Erfolg gesehen, dennoch hat diese bisher auf der praktischen Ebene - sowohl bei der Betreuung von Opfern, als auch in der Praxis der Polizeiarbeit - aus Sicht der Betroffenen - (noch) eine eher geringe Bedeutung. Als problematisch wird gesehen, dass teilweise Verfahren, die der Hasskriminalität zugeordnet wurden (homophobe und transphobe Gewalt), mit der Begründung mangelnden öffentlichen Interesses von der Staats- oder Anwaltschaft eingestellt werden.

Auch für Kriseneinrichtungen für Jugendliche und junge Menschen gilt, dass diese stärker Diskriminierungen aufgrund sexueller/ geschlechtlicher Identität (bzw. der Suche danach) sowohl als Ursache für Krisen als auch für die Unterbringung in Krisensituationen berücksichtigen sollten. Eine spezifische Kriseneinrichtung für LSBTI-Jugendliche gibt es in Berlin (noch) nicht. Neben der Entwicklung eines spezifischen Angebots einer ‚queeren‘ Krisenwohnung, insbesondere für transgeschlechtliche Personen, bedarf es eines sensibilisierten und geschulten Personals an zentralen Anlaufstellen (u.a. Jugendamt, Jugendnotdienst, Polizei, Schule, Gewerbetreibende), die Diskriminierung erkennen, ernst nehmen und sich für die Opfer einsetzen können.

▪ *Ressourcenorientierung*

Diskriminierung zu erkennen, ernst zu nehmen und zu bekämpfen, gelingt insbesondere dort, wo das Thema nicht als ‚von außen‘ wahrgenommen, sondern ein eigenes Thema wird und vorhandene Ressourcen geprüft und genutzt werden. In diesem Fall trägt Antidiskriminierungsarbeit zu einer Professionalisierung bei, die auch Kooperationen initiiert sowie Unterstützung und konkrete Hilfe bringt.

Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sollte als positive Ressource betrachtet werden, die es gilt, im alltäglichen Handeln in allen Lebens- und Arbeitssituationen zu fördern, um zu einem diskriminierungsarmen, empathischen und für alle Beteiligten stressfreieren Alltag beizutragen. Zum einen bedeutet dies, weiterhin Angebote zu Empowerment von LSBTI zu fördern, gleichzeitig sollten strukturelle Voraussetzungen in Organisationen, Arbeitszusammenhängen, Institutionen, im Bildungsbereich sowie bei der rechtlichen Gleichstellung weiterhin etabliert werden. Gerade das gegenseitige Wahrnehmen und der selbstverständliche Umgang miteinander fördern den Abbau von Vorurteilen und Tabuisierungen.

6.1.3 Handlungsfeld „Wandel der Verwaltung vorantreiben“

Nachhaltige Veränderungen und Professionalisierung 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 zwar in der Regel als selbstverständlich angeführt, führt aber teilweise dazu, dass spezifische Bedürfnisse und Problematiken nicht erkannt werden, die liberale Haltung in konkreten persönlichen Situationen ins Wanken kommt, LSBTI-Menschen sich u.a. nicht trauen, sich zu outen, weil sie Anerkennungsverluste befürchten und Homosexualität oft als privates Thema gesehen und damit auch tabuisiert wird. Homosexuelle und transgeschlechtliche Mitarbeitende werden daher nicht unbedingt sichtbar.

Um den Wandel in den Verwaltungen weiter voranzutreiben, sind ausgehend von der Vorbildfunktion der Führungskräfte langfristige Prozesse einer kontinuierlichen Sensibilisierung und Fortbildungen einzuplanen. Zu empfehlen ist, Fortbildungen im Rahmen von Inhouse-Schulungen in den jeweiligen Senatsverwaltungen unter der Beteiligung des Bereichs der Personalentwicklung einzubinden. Unterstützend kann die Landesantidiskriminierungsstelle tätig werden. Hierbei ist zu empfehlen, die Thematik der sexuellen Vielfalt mit weiteren Diversity-Themen zu verbinden und sich an konkreten tätigkeitsrelevanten Fragestellungen und einem generell respektvollen Umgang zu orientieren.

6.1.4 Handlungsfeld „Dialog fördern“

Dialog bedeutet von seinem griechischen Ursprung her „Unterredung, Gespräch, Fließen von Worten“. Im Kontext der Maßnahmen der Initiative werden mit dialogischen Prozessen des Weiteren implizit Veränderungs- und Lernprozesse verknüpft. Der dialogische Ansatz zieht sich als ein grundlegender Handlungsansatz (geplant und ungeplant) durch die Aktivitäten und Maßnahmen – kommuniziert wird in und am Rande von Schulungen, bei Veranstaltungen und Vernetzungen. Insbesondere Kennenlernen und Gespräche zwischen LSBTI- und heterosexuellen Menschen fördern Verständnis und Anerkennung des ‚Anderen‘. Explizit dient die Einrichtung des „Runden Tisches Akzeptanz sexueller Vielfalt“ Verständigungsprozessen zwischen Organisationen, Projekten und Verwaltungseinrichtungen unterschiedlichster Zielstellungen. Wirkungen werden zum einen in die unterschiedlichen Communities hinein, als auch zwischen ihnen angestrebt sowie ein Zeichen für die Öffentlichkeit gesetzt.

(Öffentliche) Dialoge in Form zum Beispiel von Runden Tischen, Netzwerktreffen etc. können Austausch bewirken, sensibilisieren und aktivieren. Sie gelten daher in den letzten Jahren in politischen, weiteren öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Bereichen als ein adäquates Dialoginstrument. Der „Runde Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt“ sollte weitergeführt und ausgebaut werden. Für eine erfolgreiche Konsolidierung sind die Entwicklung gemeinsamer Ziele, Handlungs- und Entscheidungsstrategien vorteilhaft. Die Herausforderung von übergreifendem Konsens und der jeweiligen organisationsspezifischen Orientierung am Nutzen der Vernetzung ist zu meistern (vergleiche auch Abschnitt „Vernetzung als Handlungsansatz“).

6.2 Schlussfolgerungen zu übergreifenden Handlungsansätzen der Initiative

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt in den untersuchten Handlungsfeldern auf verschiedene Handlungsansätze, um Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt zu fördern: Sichtbarmachen in der Öffentlichkeit, Qualifizierung, Vernetzung und strukturelle Einflussnahme.

6.2.1 Öffentlichkeitsarbeit und Vorbilder

Mit unterschiedlichen öffentlichen Darstellungen (Kampagne, Fachveranstaltungen, Informationsmaterialien) der Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt das Maßnahmenpaket Zeichen und sensibilisiert für die Thematik. Positionierungen von Entscheidungsträgern tragen dazu bei, in der Öffentlichkeit Vorbilder zu etablieren, Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen, Selbstverständlichkeiten zu fördern und zu werben. Durch die Einbeziehung von Schlüsselinstitutionen, wie beispielsweise Behörden des öffentlichen Dienstes über einen Top-Down-Ansatz, fungieren zum einen Führungskräfte in den Organisationen als Vorbilder, zum anderen wird die öffentliche Präsenz und Akzeptanz sexueller Vielfalt gestärkt.

6.2.2 Qualifizierung als Handlungsansatz:

Qualifizierungen tragen dazu bei, Wissen zu vermitteln, die eigene Praxis zu reflektieren und neue Handlungsansätze zu erproben. Dies ist auch dort von Bedeutung, wo Menschen zunächst keinen eigenen Qualifizierungsbedarf sehen, da dies Teil einer Tabuisierung und ggf. auch Diskriminierung sein kann. Qualifizierungen helfen Personen in ihrem beruflichen und privaten Alltag kompetenter mit der Thematik umzugehen und dadurch finden sie auch Entlastung, ganz abgesehen von der Transfermöglichkeit von Wissen und Handeln auf andere ähnliche Bereiche.

Qualifizierungen als Handlungsansatz sind dann Erfolg versprechend, wenn diese:

1. an den Erfahrungen/ Bedarfen der Zu-Qualifizierenden ansetzen,
2. als „authentisch“ wahrgenommene Referentinnen und Referenten und auftreten,
3. biografische/ individuelle / berufliche Anknüpfungspunkte hergestellt werden,
4. ein Professionalisierungsbestreben besteht,
5. Vorbilder/ Leitungspersonen sich dafür einsetzen und
6. methodische Vielfalt umgesetzt wird.
7. Eine nachhaltige Wirkung von Qualifizierungen ergibt sich durch strukturelle Anknüpfungspunkte, Kontinuität und Kooperationen.

6.2.3 Vernetzung als Handlungsansatz

Vernetzung wird auf verschiedenen Ebenen angestrebt, um Synergieeffekte, Nachhaltigkeit und Akzeptanz zu erreichen. Kooperatives Handeln kann dabei zum Lösen kollektiver Probleme und der Entstehung von Lernprozessen beitragen. Dies wird auf der Sozialraumebene, zwischen Bezirken und Senatsverwaltungen, zwischen Akteurinnen und Akteuren im gleichen Arbeitszusammenhang (zum Beispiel Therapeutinnen und Therapeuten, Gewerbetreibende, in Verwaltungen) und zwischen Organisationen, Vereinen und Trägern

unterschiedlichster Schwerpunktsetzung (siehe Runder Tisch Akzeptanz sexueller Vielfalt) angestrebt.

Vernetzungsaktivitäten erreichen ein gegenseitiges Kennenlernen, einen inhaltlichen Austausch sowie die Entwicklung gemeinsamer Handlungsstrategien und -orientierungen.

Netzwerke sind langfristig dann erfolgreich, wenn die Beteiligten einen Nutzen darin erkennen wie beispielsweise Vernetzung aufgrund:

1. eines konkreten „Anlasses“ (zum Beispiel eine Veranstaltung, eine Aktion), für den eine Kooperation förderlich ist;
2. Berührungspunkten bei der thematischen Arbeit, Erfahrungsaustausch und Lernprozessen (Austausch über inhaltliche Themen, Projektansätze und Herangehensweisen),
3. Synergieeffekten - gegenseitige Unterstützung wird möglich,
4. Lobbyarbeit, stärkerer öffentlicher Wahrnehmung, breiterer Einflussnahme bei der Verfolgung von zum Beispiel politischen oder strukturellen Zielen.

Vernetzungen gestalten sich dann schwierig, wenn:

1. unterschiedliche Auffassungen im Hinblick auf Schwerpunktsetzungen vorhanden sind,
2. es unterschiedliche Handlungsorientierungen und -praxen (zum Beispiel eher theoretisch versus aktivistisch) gibt,
3. der Professionalisierungsgrad der teilnehmenden Organisationen divergiert,
4. es Konkurrenz bei der Vergabe eines begrenzten Budgets von Geldmitteln gibt,
5. Vorurteile bestehen und/oder
6. der mittelbare und vor allem der unmittelbare Nutzen des Netzwerks für die beteiligte Organisation nicht sichtbar ist.

Vernetzungsaktivitäten erfordern daher Offenheit für Heterogenität, demokratische Strukturen und konkrete Zielsetzungen. Einen nachhaltigen Erfolg haben Vernetzungen, wenn eine gemeinsam geteilte Handlungsorientierung und ein geteiltes Interesse vorhanden sind oder entstehen. Dies geschieht zunächst über die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses von Zielen und Ansatz des Netzwerks und geteilten Erfahrungen, zum Beispiel bei der Organisation von konkreten Vorhaben wie Veranstaltungen, Bildungsreihen, öffentliche Debatten etc. Eine kontinuierliche Moderation des Netzwerks ist Voraussetzung.

6.2.4 Strukturelle Einflussnahme

Vorhandene Strukturen zu etablieren und diskriminierungsfreie Strukturen weiter auszubauen, ist ein weiteres Merkmal der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt. Durch die Einbeziehung von Schlüsselinstitutionen wie beispielsweise Senatsverwaltungen, Amtsgerichten, Bezirksverwaltungen, Jobcentern etc. wird eine breit angelegte institutionelle Verankerung der Akzeptanz sexueller Vielfalt angestrebt. Über die gezielten Ansprachen von Trägern und Vereinen wurde das Thema sexuelle Vielfalt in unterschiedlichen Organisationen wie Religionsgemeinschaften, Migrantenselbstorganisationen und anderen zivilgesellschaftlichen Verbänden zur Sprache gebracht, um dort Akzeptanz und Sensibilisierung zu fördern.

Die im Rahmen eines Top-Down-Ansatzes fortgebildeten Führungskräfte berichten als Wirkung eine stärkere Sensibilisierung für die Bedeutung von Wertschätzung und Antidiskriminierung auf fachlicher und persönlicher Ebene. Sie fühlen sich in die Lage versetzt, Handlungsansätze zu entwickeln, um in der eigenen Verwaltungseinheit mögliche Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern oder abzubauen. Die Qualifizierung von Schlüsselpersonen kann Ansprechpersonen, Protagonistinnen und Protagonisten für das Thema sexuelle Vielfalt in Einrichtungen etablieren.

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 beispielhaft für ein an der Akzeptanz von Vielfalt orientiertes Professionsverständnis werden und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verstetigung beitragen. Für Verstetigungsprozesse sollten auch organisationsinterne Ressourcen gefunden werden wie beispielsweise die Einbeziehung der Personalentwicklung, vorhandener Gremien, Coachings etc.

6.3 Handlungsfeldübergreifende Anregungen zur Weiterentwicklung der Initiative

6.3.1 Erleben und Erfahrungen mit Homophobie und Diskriminierung

Die Evaluation macht einige grundlegende Problematiken deutlich. Ein Thema ist die Frage nach der Relevanz der Thematik und danach, wer für nicht-diskriminierendes Verhalten, Schutz und Unterstützung von LSBTI zuständig ist. Oftmals stehen alltägliche, drängende Probleme im Vordergrund und die Beschäftigung mit der Thematik kann als zusätzliche Belastung erlebt werden. Die Entscheidung das Thema als unbedeutend zu bewerten, haben nur jene Menschen, die nicht von Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung im Zusammenhang mit ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität betroffen sind.

▪ *Diskriminierungserfahrungen von LSBTI-Personen*

Auch wenn nicht alle LSBTI-Personen Diskriminierungserfahrungen in ihrem Beruf und in ihrem Alltag machen und es den Wunsch gibt, Differenzen nicht zu betonen, so muss konstatiert werden, dass viele LSBTI-Personen, trotz einer mehrheitlich liberalen und grundsätzlich akzeptierenden Haltung der Berlinerinnen und Berliner (vergleiche zum Beispiel Kampagnenbefragung) nach wie vor Erfahrungen mit unterschiedlichen, sich teils überlappenden Formen von Diskriminierung machen (Mehrfachdiskriminierung), von denen einige Aspekte hier aufgeführt werden.

1. *Diskriminierung* wird durch *körperliche Gewalt, Bedrohungen und Beschimpfungen* erlebt.
2. *Diskriminierung* wird *durch ‚Zwang‘* erlebt, etwa durch direktes oder indirektes ‚Zwangsoouting‘, welches auf eine ständige Betonung eines ‚Andersseins‘ verweist und die Gefahr birgt, dadurch mit (weiterer) Homophobie konfrontiert zu werden.
3. *Diskriminierung* erfolgt durch *Ausschluss und Ausgrenzung* von LSBTI-Menschen, was zu einer Tabuisierung *und* Verheimlichung der sexuellen/ geschlechtlichen Identität führen kann. Ausgrenzung

erfolgt nicht nur in Formen von Stigmatisierung und Verboten, sondern auch durch Exotisierungen.

4. Eine *strukturelle Diskriminierung* wird durch ausgrenzende und benachteiligende Bedingungen hervorgerufen, wie beispielsweise keine Möglichkeit des Ehegattensplittings bei eingetragener Lebenspartnerschaft aber auch durch formale *Aspekte*, wie zum Beispiel die fehlende Bezeichnung: „eingetragene Lebenspartnerschaft“ auf vielen Formularen. Auch die kulturell bedingte Geschlechterdifferenz, die Trennung zwischen Männern und Frauen trägt dazu bei, dass all jene, die sich hier als nicht passend erleben, Ausgrenzung und Pathologisierung erleben.
5. *Diskriminierung* zeigt sich auch in *Respektlosigkeit* und dem *Absprechen von Identitäten*. LSBTI-Personen erleben teils *respektlosen* Umgang, Bevormundungen, „seltsame Blicke“ und werden nicht ernst genommen. Dazu kommen Erfahrungen, dass ihnen ihre sexuelle/ geschlechtliche Identität oder auch ihre Diskriminierungserfahrungen abgesprochen und/ oder bagatellisiert werden.
6. *Diskriminierung* findet an *unterschiedlichen* Orten und durch verschiedene Personen statt. Diskriminierung findet sowohl im privaten und halböffentlichen Alltag, als auch in beruflichem und schulischem Kontext statt.
7. *Diskriminierungen*, die sich auf eine (angenommene) sexuelle/ geschlechtliche Identität beziehen, stehen in *Verflechtungsverhältnissen* zu weiteren Differenzlinien, welche verstärkend oder vermindern wirken, etwa wenn eine Person als *lesbische Frau nicht-deutscher Herkunft* diskriminiert wird.
8. Eine *Diskriminierung* kann auch durch die *Tabuisierung* des Themas stattfinden. Nicht nur ein Nicht-Sprechen über sexuelle Vielfalt ist darunter zu verstehen, sondern auch, dass Diskriminierungserfahrungen von vielen Menschen nicht sogleich als solche eingeordnet werden, sondern als Gewalt, Unwohlsein, schlechte Erfahrung und teilweise eine ‚Schuld‘ bei sich selbst gesucht wird. Über diese Erfahrungen wird dann kaum gesprochen, da es entweder kein Bewusstsein dafür gibt oder es als problematisch empfunden wird, dies anderen mitzuteilen.

Dieser Überblick veranschaulicht, dass es unterschiedlicher Konzeptionen und Interventionen bedarf, um Diskriminierungen entgegenzuwirken: Eine konsequente Verfolgung von Straftaten, Unterstützung und Empowerment von LSBTI (mit verschiedenen Hintergründen), Integration der Thematik in den Arbeits- und Lebensalltag, rechtliche Gleichstellung, Professionalisierungen an unterschiedlichen Orten, Ernst-Nehmen der ‚Betroffenen‘-Perspektive, Sensibilisierung für Diskriminierung und Partizipation von LSBTI in Organisationen, Behörden, Gremien und politischen Ämtern.

▪ *Homophobie und Diskriminierung als Grundlage organisationaler Handlungspraxis*

In den Befragungen von unterschiedlichen Trägern, die sich gegen Homophobie bzw. Transphobie engagieren und meist LSBTI-Mitarbeitende haben, dokumentieren sich verschiedene Erfahrungen mit Diskriminierungen. Deutlich wird, dass Schwule, Lesben und transgeschlechtliche Personen (von Bisexuellen und Intersexpersonen ist kaum die Rede) häufig Erfahrungen mit Homophobie, Transphobie und Diskriminierung machen - für manche ist dies schon zu einer ‚Normalität‘ geworden. Einige dieser (LSBTI)-Träger gründen ihre Arbeit explizit auf Diskriminierungserfahrungen und nutzen unterschiedliche Strategien und Herangehensweisen, um diesen zu

begegnen.

1. Bei der Mehrzahl der befragten LSBTI-Träger ist der „Kampf“ gegen (unterschiedlichste Formen von) Diskriminierung grundlegender Handlungsansatz. Einige LSBTI-Träger verstehen sich dabei in einer „Vorreiterrolle“. Andere LSBTI-Träger nehmen selbst erlebte Diskriminierungen im Kontext der Arbeit kaum noch wahr, so sehr wird dies bereits als selbstverständliche Praxis erlebt.
2. Einige LSBTI-Träger gründen ihr organisationales Selbstverständnis auf einer theoretisch-wissenschaftlichen Definition von Diskriminierung und Diskriminierungsformen und leiten daraus ihre Handlungspraxis ab (u.a. können dann unterschiedliche Überzeugungen bzw. Konzepte ein Grund für Vernetzungsschwierigkeiten sein).
3. Gegen Homophobie vorzugehen wird von einigen LSBTI-Trägern als wesentlicher Schwerpunkt betrachtet, andere LSBTI-Träger betrachten Homophobie als Teilaspekt von Diskriminierungsformen und verfolgen einen Ansatz gegen Mehrfachdiskriminierung.

Bei der Mehrzahl der befragten LSBTI-Träger sind individuelle und *teilweise* organisationsbezogene Diskriminierungserfahrungen und das Bestreben, im Rahmen einer Organisation etwas dagegen zu machen, Anlass für die Gründung einer Organisation gewesen.

▪ *Anzeigeverhalten als Maß der Bewertung von Homophobie?*

Die Anzahl von Strafanzeigen als Maß der Bewertung des Ausmaßes von Homo- und Transphobie zu sehen, wird von den befragten LSBTI-Organisationen und den Opferberatungsstellen sehr kritisch beurteilt. Strafanzeigen sind lediglich ein Indikator, der aber das Problem nicht adäquat zeigt, weil es dabei lediglich um den Strafbestandteil geht, nicht um das gesamte Spektrum von Diskriminierungen, wie im vorhergehenden Abschnitt aufgezeigt. Weiterhin erstatten nicht alle Opfer von Gewalt und Diskriminierungen Anzeige; die Meldemotivation wird unterschiedlich, teils sehr gering eingestuft. Folgende Gründe werden als Ursache genannt:

- Oft sind LSBTI-Menschen daran „gewöhnnt“, diskriminiert zu werden und „die Schwelle“ dies melden zu wollen bzw. mit jemandem darüber sprechen zu wollen, ist ausgesprochen hoch. Auch gibt es den Wunsch, die eigene sexuelle/ geschlechtliche Identität nicht als ‚Problembehaftet‘ zu sehen.
- Eine Strafanzeige erfordert ein bestimmtes Maß an selbstbewusstem Handeln und Stärke, welches nicht alle Opfer haben. Selbst in die Antidiskriminierungsberatung kommen oft nur Menschen, die „schon sehr selbstbewusst“ sind.
- Bei Strafanzeigen haben Opfer immer wieder auch Angst, ihre Adresse würde bekannt werden und sie könnten ein weiteres Mal von Rache Opfer werden.
- Eigene und erzählte „schlechte Erfahrungen“ von LSBTI-Menschen mit der Polizei halten von einer Anzeigenerstattung ab, was insbesondere transgeschlechtliche Menschen erleben.
- Negative Erfahrungen mit der Polizei erfolgen vornehmlich auf der Straße bzw. außerhalb der Dienststelle, unmittelbar nach einer Tat, was sich negativ auf weitere Anzeigenerstattung bei der Polizei auswirken kann.
- Opfer berichten, dass die Polizei von Strafanzeigen abrät und Diskriminierungen nicht ernst nimmt. Ein Nicht-Ernst-Nehmen von (LSBTI)Opfern schlägt sich auch in der Statistik zu vorurteilsmotivierter Gewalt nieder und verzerrt das Bild. Ein anerkennender Umgang von Polizeiangehörigen mit (LSBTI)Opfern ist hinsichtlich der Offenlegung von Straftatmotiven wichtig.
- Die Möglichkeit einer Online-Strafanzeige ist zu wenig bekannt. Für Menschen, die, unmittelbar nach einer Tat ängstlich sind und Sorge vor einer weiteren Diskriminierung bei der Polizei haben, ist das eine wichtige Information.
- (LSBTI) Opfer und Opferberatungsstellen machen die Erfahrung, dass Verfahren eingestellt werden, was sowohl Frustration als auch Unverständnis hervorruft.

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.

6.3.2 Die Wirkung von Ansprechpersonen am Beispiel der Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei

Diskriminierungsfreie Strukturen zu etablieren und vorhandene Strukturen auszubauen, ist ein weiteres Merkmal der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt. Neben den bereits durchgeführten Maßnahmen möchte die Evaluation anregen, über die Etablierung von 'Beauftragten für gleichgeschlechtliche Lebensweisen' an zentralen Stellen wie beispielsweise der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen¹² nachzudenken. Inwieweit diese Maßnahme sinnvoll sein kann, soll im Folgenden am Beispiel der Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Berliner Polizei aus Sicht von LSBTI-Organisationen aufgezeigt werden.

Die Wahrnehmung der Polizei seitens der befragten LSBTI Organisationen ist überwiegend eher positiv, aber nicht vorbehaltlos. Vom historischen Kontext ausgehend wird sie aktuell als „modern“ und „aufgeschlossen“ erlebt, aber auch als etwas „träge“ Institution, in welcher Veränderungen schwer in Gang kommen und kaum etwas von außen hineingetragen werden kann. Als wichtiges Zeichen für die Modernisierung mit positiver Außenwirkung werden die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und die Fortbildungen gegen Homophobie und Diskriminierung im Rahmen der Polizeiausbildung bewertet.

Die Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei werden von den befragten LSBTI-Organisationen als „extrem hilfreich“ und „sehr wichtig“ erlebt. Sie werden als sehr engagiert, unkompliziert in der Ansprache und nach außen sichtbar wahrgenommen. Als großer Vorteil wird bewertet, dass die Ansprechpartnerinnen und -partner schon „im Apparat stecken“, Dienstwege kennen, über interne Informationen und über ein entsprechendes „Standig“ verfügen. Vor diesem Hintergrund können bei Gewalt- oder Diskriminierungsfällen leichter gezielt Maßnahmen seitens der LSBTI Organisationen bei der Polizei eingeleitet werden. Allerdings wird auch gesehen, dass es die Beauftragten bei den Kolleginnen und Kollegen nicht immer leicht haben, sich „Gehör“ zu verschaffen.

Obschon die Ansprechpersonen nicht allein erreichen können, dass alle Polizistinnen und Polizisten diskriminierungsfrei gegenüber LSBTI handeln, wirkt ihr beharrlicher Einsatz und Sensibilisierung auf den Polizeiapparat ein und schafft für LSBTI (in und außerhalb der Polizei) eine gute Kontaktmöglichkeit.

6.3.3 Intergeschlechtlichkeit, Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans*

Die Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt setzt sich nicht nur für homosexuelle Menschen ein, sondern hat sich gezielt vorgenommen auch Bisexualität, Trans- und Intergeschlechtlichkeit zum Thema zu machen, so dass von LSBTI-Personen die Rede ist. Im Rahmen der Maßnahmen und Aktivitäten sind jedoch nicht alle Personengruppen gleichermaßen vertreten und sichtbar. Bisexualität wird nicht explizit benannt.

¹² vergleiche Studie der Antidiskriminierungsstelle zu „Strategien und Wirkungen von bezirklichen Maßnahmen gegen Homophobie“, 2012.

▪ *Intergeschlechtlichkeit*

In den Untersuchungen der Evaluation wurde nur ein explizites Angebot für intergeschlechtliche Menschen eines (LSBTI)-Trägers bekannt. Nach Einschätzungen eines befragten LSBTI-Trägers spiegelt diese ‚Unsichtbarkeit‘ einen allgemeinen Umgang mit der Thematik in und außerhalb der LSBTI-Community wieder. Intergeschlechtliche Menschen erleben häufig durch eine forcierte binäre Geschlechtszuweisung, dass sie als pathologische Abweichung wahrgenommen werden, die teilweise durch Zwangsoperationen zu korrigieren ist. Auf diesen Missstand weist unlängst eine Stellungnahme des Deutschen Ethikrats (2012) zu Intersexualität hin. Die Untersuchungen, auf die sich die Stellungnahme bezieht, veranschaulichen, dass intergeschlechtliche Menschen „Diskriminierungs- und Ausgrenzungserlebnisse, negative Erfahrungen mit der Tabuisierung des Themas, Probleme mit der binären Geschlechtseinordnung, körperliche Gewalt, fehlende Aufklärung und Verwechslung mit Transsexualität, falsche medizinische Behandlung sowie Spott und Beleidigung“ (ebd. 2012: 82) erfahren und „vor medizinischen Fehlentwicklungen und Diskriminierung in der Gesellschaft geschützt werden“ (ebd.: 172/173) sollten.

Um dies in einer Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt zu berücksichtigen, bedarf es einer Auseinandersetzung mit Organisationen intergeschlechtlicher Menschen, Sensibilisierung für deren Thematik und neuer Konzeptionen, insbesondere unter der Berücksichtigung, dass intergeschlechtliche Menschen sich häufig nicht innerhalb einer LSBTI-Community verorten¹³.

▪ *Transgeschlechtlichkeit, Transgender, Trans**¹⁴

Das Thema Transgeschlechtlichkeit und Transphobie ist in der Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt angesprochen worden, hat aber in den untersuchten Maßnahmen eine untergeordnete Rolle gespielt. In der Befragung zur Kampagne zeigt sich, dass 85% der Befragten anderen Menschen zwar grundsätzlich das Recht zusprechen, selbst darüber entscheiden zu können, in welchem Geschlecht sie leben, gleichzeitig 16-21% aber die Uneindeutigkeit einer geschlechtlichen Zuordnung zu Mann oder Frau klar als sehr unangenehm erleben. Stellt Homosexualität bereits die ‚Normalität‘ von heterosexuellem Begehren in Frage, rührt Transgeschlechtlichkeit offenbar an einer fundamentalen binären Geschlechterordnung unserer Kultur.

Der Prozess der sozialen, medizinischen und/oder rechtlichen „Transition“ von dem im Geburtseintrag festgelegten Geschlecht in das gelebte Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert oder eine grundsätzliche Ablehnung der dichotomen Geschlechtszuordnung führt zu Irritationen. Diskriminierungen werden hier durch oftmals erzwungene geschlechtliche Zuordnungen auf zum Beispiel Toiletten, Formularen, aber auch in Krisenwohnungen erlebt. Auf der Ebene der deutschen Sprache gibt es zwar mehr als zwei Geschlechter, in der Bezeichnung von Personen wird jedoch fast ausschließlich zwischen er und sie, Angestellte

¹³ Vgl. Zehnder, Kathrin (2010): Zwitter beim Namen nennen. Intersexualität zwischen Pathologisierung, Selbstbestimmung und leiblicher Erfahrung. Bielefeld: transcript und Webseite Intersexueller Menschen: <http://www.intersexuelle-menschen.net>. [05.03.2011]

¹⁴ Es gibt unterschiedliche (Selbst)Bezeichnungen von Trans-Menschen. Das Wort Trans-Sternchen (Trans*) umfasst „Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht (oder nicht vollständig oder ständig) mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, und/oder die (auch temporär) mittels Accessoires, Kosmetik, Kleidung u.a. eine andere als die bei der Geburt zugewiesene Geschlechterrolle einnehmen“ (TransInterQueer e.V (2011): Trans* in den Medien, S.18). In diesem Bericht wird Trans* wegen Berichtstandards des Auftraggebenden nicht verwendet.

und Angestellter unterschieden oder nur die männliche Bezeichnung gewählt. Für transgeschlechtliche Personen führt dies dazu, dass sie entweder nicht vorkommen, beispielsweise, wenn sie sich keinem oder nicht nur einem Geschlecht zuordnen, außer die Bezeichnung wird mit einem Unterstrich (Angestellte_r) geschrieben, welches Raum für Unterschiedlichkeiten, Varianzen und ein ‚Dazwischen‘ markiert. Oder es führt häufig dazu, dass sie mit einem Namen und Pronomen angesprochen werden, welches ihnen aufgrund binärer Normen von Körper, Stimme, etc. von Anderen zugewiesen wird, aber nicht unbedingt ihrer Selbstwahrnehmung entspricht. So machen transgeschlechtliche Personen, bei einem nicht hundertprozentigen ‚Passing‘ und bei einer Nicht-Übereinstimmung ihrer Selbstdefinition mit Namen und Personenstand in den Ausweispapieren, zahlreiche Erfahrungen von Diskriminierung und sogar auch von Gewalt.

Eine Sensibilität und ein respektvoll-professioneller Umgang, insbesondere bei Behörden, Krankenkassen, Ämtern und der Polizei sind notwendig, um transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Personen vor Diskriminierung, auch 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. Gerade die Pubertät ist für viele transgeschlechtliche und auch intergeschlechtliche Personen eine besonders schwierige Zeit. In der Evaluation zeigt sich anhand verschiedener Befragungen, dass bei der Bekämpfung von Diskriminierung gegen transgeschlechtliche Personen, neben den Aspekten, die auch auf Homosexuelle zutreffen, vor allem der Aspekt des Ernst-Nehmens der Selbstbestimmung von Bedeutung ist. Mehr als homosexuelle Menschen, erleben trans-geschlechtliche Menschen, eine Infragestellung ihrer Identität.

6.3.4 Wirkungspotentiale des multizentrischen Mehrebenen-Ansatzes der Initiative

Die Vielfalt an Diskriminierungsformen und betroffenen Lebensbereichen findet sich im Programm der Initiative in der Komplexität der Konzepte und Maßnahmen, der Stakeholder-Orientierungen sowie der Planungs- und Umsetzungsebenen wieder. Diese Komplexität erfordert eine Handlungsfelder und -ebenen übergreifende und langfristig angelegte Gesamtstrategie gegen Diskriminierung und Gewalt sowie für die Akzeptanz von sexueller Vielfalt. Eine Gesamtstrategie kann notwendige Schwerpunktsetzungen begründen, sich auch flexibel an aktuelle Situationen anpassen und Maßnahmen koordinieren helfen.

Bei einer Schwerpunktsetzung innerhalb der Gesamtstrategie ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen möglichst kontext- und zielgruppenspezifisch mit expliziten Handlungsstrategien / Wirkungsannahmen konzipiert sind. Angestoßene, aber nicht fortgeführte Prozesse in Organisationen frustrieren zudem die Beteiligten aufgrund ihrer Fehlinvestitionen in den Aufbau von Strukturen, die nicht genutzt werden bzw. nicht zum Tragen kommen.

Die Komplexität des Gegenstandes der Initiative erfordert, Ziele und Maßnahmen einer Gesamtstrategie veränderungsoffen unter Beteiligung von Betroffenen sowie Akteurinnen und Akteuren der Handlungsfelder im Dialog zu entwickeln und begleitend Prozesse wie Resultate zu evaluieren. Es ist nicht davon auszugehen, dass Bedarf für Veränderungen wie im Idealfall aus Organisationen heraus entsteht, sondern externer Anregungen, Ressourcen und persönlicher Auseinandersetzung bedarf, um das Anliegen der Initiative zum internen Anliegen der Organisation werden zu lassen. Denkbar sind etwa Anreizsysteme für die Einführung und die Fortführung bestimmter Maßnahmen und Strukturen in einer Verwaltung oder einem Unternehmen. Ziel der Antidiskriminierungsarbeit können inklusive Organisationsmilieus sein, in denen die Relativität des eigenen Wertsystems erkannt wird und Differenzen nicht zu Diskriminierungen führen. Dazu muss

1. Identität auch durch Kooperation, nicht allein durch Abgrenzung hergestellt werden,
2. die Relativität der eigenen Interaktionsnormen erkannt werden,
3. die Wahrnehmungsfähigkeit für Fremdes erweitert werden und
4. Anderes ‚ausgehalten‘ werden können, ohne es negativ zu besetzen¹⁵.

¹⁵ vergleiche Nicklas, Hans (2006): Interaktion und Kommunikation in plurikulturellen Gesellschaften. In: Nicklas/Müller/Kordes (Hrsg.): Interkulturell denken und handeln. Frankfurt am Main : Campus, S. 130.

Impressum

Diese Veröffentlichung ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung von politischen Parteien verwendet werden. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Herausgeberin wider.

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Tel.: 030/ 9028 – 1866

Internet: <http://www.berlin.de/lb/ads/>

E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de

Redaktion:

Florencio Chicote

V.i.S.d.P.:

Dr. Peter Ziegler

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Bildnachweis:

Umschlagfoto: ISV Workshop-Foto, LADS

Digitale Version

Mai 2012

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

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

