

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Integration, Frauen und Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung

50. Sitzung
30. April 2026

Beginn: 14.02 Uhr
Schluss: 16.17 Uhr
Vorsitz: Ülker Radziwill (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –
Drucksache 19/2944
**Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Sicherheits-
und Ordnungsgesetzes und des Gesetzes zur
Errichtung eines Landesamtes für
Flüchtlingsangelegenheiten**

[0252](#)
IntGleich
BildJugFam
InnSichO(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann kommen wir jetzt zu einem der Highlights der heutigen Sitzung, zu

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Unsichtbare Hürden im Job – Diskriminierung in
der Arbeitswelt sichtbar machen und bekämpfen**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0263](#)
IntGleich

Hierzu: Anhörung

Hierzu haben wir uns auf eine kleine Anhörung – so nenne ich es mal – mit nur wenigen Anzuhörenden verständigt, die ich sehr herzlich hier begrüßen möchte und dies gleich auch namentlich tun werde. – Ich will den Hinweis geben, dass zu diesem Tagesordnungspunkt Frau Ünsal von SenASGIVA dabei ist, die Leiterin der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt – ich heiße Sie natürlich ebenso willkommen! –; Sie haben sie ja auch vorhin schon gehört.

Zur Begrüßung der Anzuhörenden darf ich Frau Riegger ganz herzlich begrüßen. Frau Leoni Riegger ist Projektleitung bei der Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung – FA-MAD. – Herzlich willkommen! Sie haben sich Verstärkung mitgebracht. Die Kollegin wird sich wahrscheinlich dann vorstellen. Wir haben ja verabredet, dass Sie ungefähr fünf Minuten einen Input machen, dann kommt die Runde der Fragen der Abgeordneten, dann haben Sie erneut das Wort, und auch die Senatsverwaltung wird noch eine Stellungnahme abgeben. Vor Ihnen, vor dem Monitor ist eine Uhr auf dem Boden, die läuft mit ab dem Zeitpunkt, zu dem Sie beginnen zu reden. Daran können Sie sich orientieren. Wenn es jetzt sechs Minuten sind, ist es auch kein Drama.

Dann darf ich jetzt erst mal, bevor ich das Wort für die Begründung erteile, nachfragen: Ist ein Wortprotokoll erwünscht? – Durch zustimmendes Kopfnicken wird es befürwortet, dann verfahren wir so. Für die Begründung darf ich, ich nehme an, Herrn Walter das Wort geben. – Dann mache ich das doch, und Sie ergreifen es. Bitte sehr!

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Es ist schön, dass dieser Tagesordnungspunkt heute hier besprochen wird. Ich möchte mich noch mal sehr ausdrücklich bei Ihnen beiden bedanken, dass Sie heute gekommen sind. Sie haben sich möglicherweise

gefragt: Warum schon wieder? – Wir haben Sie ja auch schon mal im Rahmen der Enquete-Kommission zu dem Handlungsfeld eingeladen. Ich hoffe, Sie verstehen das als Wertschätzung Ihrer Arbeit, aber insbesondere als Wertschätzung, dass wir hier in diesem Raum von Ihrer Expertise profitieren. Ich finde es auch eine gute Gelegenheit, dass Sie nicht nur in der Enquete-Kommission, sondern tatsächlich auch im Rahmen eines ordentlichen Ausschusses hier das Wort bekommen beziehungsweise wir alle über diesen Antidiskriminierungsbereich sprechen können.

Vielleicht einleitend noch zwei, drei Sätze: Uns ist es insbesondere wichtig, dass man Antidiskriminierungspolitik nicht nur von einzelnen Diskriminierungsmerkmalen heraus ableitet. Das ist wichtig, aber es ist auch genauso sinnvoll – und ich glaube, das ist der Ansatz, der auch in der Fachstelle angelegt ist –, sich auf gesellschaftliche Handlungsfelder zu konzentrieren, sich diese anzusehen, zu schauen, wo Diskriminierung stattfindet, und dann auch in intersektionalen Lösungsansätzen zu schauen, wie man Diskriminierung adressieren kann, eindämmen kann, wie man beraten kann, wie man empowern kann, wie man auch forschen kann, all das. Wir werden jetzt, denke ich, noch mal im Detail erfahren, was Sie in Ihrer alltäglichen Arbeit tun.

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist ein aus unserer Sicht unterschätztes, noch nicht genug adressiertes Thema, bei dem die bestehenden Regelungen, beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – auch dazu werden wir vermutlich in der Debatte kommen – noch nicht ausreichend sind und bei dem es sich lohnt zu betrachten: Wo findet Diskriminierung statt, in welchen Prozessen findet Diskriminierung statt, und wie kann man dem entgegen? Wir haben den Titel so hereingegeben, dass wir davon ausgehen, dass vieles unsichtbar geschieht, vieles eben nicht offensichtlich ist, sondern vieles, was in Diskriminierung vorgeht, sich auch in Strukturen, in Verfahren versteckt und besondere Personengruppen dort häufiger betroffen sind, beispielsweise Frauen, Menschen mit Migrationsgeschichte, BIPOCs, queere Menschen. Auch das werden wir uns sicherlich gleich noch mal genauer anschauen und diskutieren.

Auch die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt sind welche, die man unter der Perspektive von Antidiskriminierung betrachten muss, beispielsweise der Einsatz von KI-gesteuerten Systemen. Auch hierzu hoffe ich, dass wir darüber sprechen können und damit auch über die generelle Frage: Wie kann man aus einer Antidiskriminierungsperspektive unterstützen? Welche Strukturen muss man schaffen? Was sind auch die politischen Wünsche beziehungsweise die politischen Aufgaben, die hier zu leisten sind?

Wir gehen davon aus, dass Berlin eine besondere Vorbildfunktion hat, weil Berlin landeseigene Unternehmen führt, landeseigene Beteiligungen hat und in deren Rahmen besonders darauf hinwirken kann, dass beispielsweise eine progressive Antidiskriminierungsstruktur etabliert wird, aber auch Diversitätsstrukturen verankert werden. Insofern ist das, wenn wir heute die Anhörung machen, nichts, was quasi pauschal für den Arbeitsmarkt gilt, sondern etwas, wo das Land Berlin aus unserer Sicht in einer besonderen Pflicht und Verantwortung steht. Insofern ist es für uns hier von doppeltem Interesse, uns das Thema heute anzuschauen. – So weit und vielen Dank!

Vorsitzende Ülker Radziwill: So, dann sind Sie jetzt dran, Frau Riegger!

Leoni Riegger (Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung – FAMAD): Herzlichen Dank! – Ich bin Leoni Riegger. Das ist meine Kollegin Laura Schrader, die ist heute mitgekommen zur Unterstützung. – Sehr geehrte Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Anwesende! Vielen Dank für die Einladung heute und die Möglichkeit, hier zum Thema unsichtbare Hürden im Job zu sprechen, und zwar aus Sicht der Fachstelle für Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung, kurz FAMAD. FAMAD ist eine berlinweite Fachstelle, beim Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg angesiedelt. Wir beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenso wie Antidiskriminierungsberatungsstellen in Berlin, das heißt, wir sind genau an der Schnittstelle zwischen Organisationen und Betroffenen und können dadurch sehr klar sehen, wo Diskriminierung im Arbeitsleben entsteht und warum sie so oft auch unsichtbar bleibt.

Wenn wir über unsichtbare Hürden sprechen, meinen wir selten offene, eindeutig erkennbare Diskriminierung. Was wir sehen können, sind strukturelle Ausschlüsse, also Hürden, die in Verfahren stecken, in Arbeitsbedingungen oder in Entscheidungsprozessen. Sie beginnen oft schon beim Zugang zum Job und setzen sich dann im Arbeitsalltag fort, also bei Beförderungen, bei der Verteilung von Aufgaben, bei Leistungsbewertungen oder auch bei der Frage, wer als passend angesehen wird. Diese Hürden treffen nicht alle gleich. Besonders betroffen sind Menschen, die ohnehin weniger abgesichert sind, also Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit unsicherem Aufenthaltsstatus, mit Care-Verantwortung, mit Behinderung, also die im Arbeitsleben auf strukturelle Barrieren stoßen, oder Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

Erst gestern hat die Dokumentationsstelle Antiziganismus DOSTA aktuelle Zahlen aus Berlin vorgestellt. Sie zeigen mal wieder deutlich: Gerade auch Sintizze und Sinti sowie Romnja und Roma erleben massive strukturelle Ausschlüsse, auf dem Arbeitsmarkt, aber auch sonst. Aber auch die Zahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen: Diskriminierung im Arbeitsleben ist Alltag und kein Randphänomen. Jeder dritte gemeldete Fall bei der ADS betrifft den Arbeitsmarkt. Am häufigsten geht es um rassistische Diskriminierung, aber auch um Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, von Behinderung oder zunehmend auch Alter. Und trotzdem bleibt eben ein großer Teil dieser Erfahrungen unsichtbar. Warum ist das so? – Ein Grund aus unserer Sicht ist, dass viele Betroffene ihre Rechte gar nicht in Anspruch nehmen, aus Angst vor Nachteilen wie etwa einer Kündigung, aber auch wegen bestehender Unsicherheiten, wegen fehlender Ressourcen oder wegen fehlender Rechtskenntnis oder auch, weil einfach die Hürden für rechtliche Schritte auch sehr hoch sind. Hinzu kommt, dass bestehende rechtliche Instrumente – Herr Walter hat es schon erwähnt –, insbesondere das AGG, in der Praxis schwer durchsetzbar sind. Daran wird wohl auch das aktuelle Reformvorhaben wenig ändern. Umso wichtiger ist es deshalb, dass es funktionierende Strukturen vor Ort gibt, die Betroffene unterstützen.

Daher liegt ein zweiter ganz zentraler Punkt aus unserer Sicht auf Ebene der Organisationen. Es fehlen funktionierende, vertrauenswürdige Beschwerdestrukturen. Viele Unternehmen haben formal eine Beschwerdestelle, müssen sie ja auch nach dem AGG, aber in der Praxis erleben wir häufig, dass die Zuständigkeiten unklar sind, Ansprechpersonen nicht ausreichend geschult sind oder nicht unabhängig, Verfahren intransparent sind und Beschäftigte auch Angst vor Nachteilen haben, wenn sie sich beschweren. Das führt dazu, dass Diskriminierung oft gar nicht gemeldet wird oder erst dann, wenn Konflikte bereits sehr eskaliert sind. Wir sehen aufseiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oft Unsicherheiten. Es fehlt an Orien-

tierung, an klaren Standards, oft auch an Ressourcen. Gerade der Umgang mit Diskriminierung ist häufig auch mit Ängsten verbunden vor möglichen Entschädigungsforderungen, vor innerbetrieblichen Unruhen oder auch Stigmatisierung. Deswegen stellen wir an der Stelle gerne die Frage: Wem schaden denn funktionierende Beschwerdestrukturen? Aus unserer Sicht schaffen Sie einfach Klarheit, Sicherheit und Vertrauen für alle Beteiligten und sind deswegen eigentlich eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Diskriminierung überhaupt sichtbar und besprechbar wird. Und sie schaffen auch die Möglichkeit, Diskriminierungsvorfälle frühzeitig und im Betrieb zu klären, statt erst vor Gericht.

Daneben sind ein weiterer wichtiger Baustein unabhängige Beratungsstellen, die wir ja auch beraten. Gerade weil eben die innerbetrieblichen Strukturen oft nicht greifen, wenden sich viele Betroffene oft auch an externe Beratungen, und die leisten wirklich zentrale Arbeit in der Aufklärung und Stabilisierung der Betroffenen und begleiten sie in diesem ganzen Prozess. Wir beobachten hier aber aktuell einen deutlichen Anstieg an Anfragen bei gleichzeitiger Begrenzung der Ressourcen der Beratungsstellen. Eben erst gibt es ganz viele finanzielle Kürzungen im Bereich der Antidiskriminierungsberatungsstellen in Berlin. Das wirkt sich direkt auf die Erreichbarkeit und die Qualität aus und hat zum Teil auch existenzielle Folgen für die Betroffenen.

Wenn wir also darüber sprechen, wie wir unsichtbare Hürden abbauen können, dann braucht es aus unserer Sicht drei Dinge: Erstens Transparenz; wir brauchen einen Überblick darüber, welche Beschwerdestrukturen es in Berliner Unternehmen gibt und wie sie konkret ausgestaltet sind; zweitens eine starke Beratungslandschaft; unabhängige Beratungsstellen, die gut ausgestattet sind, damit sie die steigende Nachfrage bewältigen können und auch qualitativ hochwertige Beratung leisten können, die auch rechtlich fundiert ist. Und drittens brauchen wir Unterstützung für Arbeitgebende, einfach als Orientierung dafür, wie ich eine funktionierende Struktur aufbauen kann, welche Mindeststandards es braucht, wie man mit Fällen umgehen kann. Teilweise bräuchte es auch eine längerfristige Begleitung im Aufbauprozess und bei der Umsetzung.

Und ein letzter Punkt ist mir besonders wichtig, darum freue ich mich auch auf den Austausch später: Antidiskriminierung im Arbeitsleben ist keine Frage von Einzelfällen und individuellem Verhalten, sondern es ist eine strukturelle Aufgabe. Deswegen freue ich mich sehr auf Ihre Fragen und bedanke mich für die Aufmerksamkeit!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Vielen Dank für die Stellungnahme, auch dafür, dass Sie so in der Zeit geblieben sind! – Das erste Wort hat Frau Schubert von den Linken. – Bitte sehr!

Katina Schubert (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Damit hatte ich jetzt nicht gerechnet, dass ich gleich das erste Wort bekomme. – Vielen Dank an die Anzuhörenden! Von dem her, was ich über dieses Thema weiß, glaube ich, bestätigt das all mein Wissen, was Sie jetzt vorgetragen haben. Ich wüsste gerne, ob Sie Erkenntnisse darüber haben, ob es strukturelle Unterschiede gibt zwischen Diskriminierung in Betrieben, die tarifgebunden sind und mit einem ordentlichen Betriebsrat ausgestattet sind, und eher informellen Betriebsstrukturen, ob es Unterschiede gibt zwischen prekär Beschäftigten und Tarifbeschäftigten. Von dem her, was wir auch wissen, gibt es ja unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale auch im Job. Also Behinderung ist sehr oft ein großes Hindernis, um gleichberechtigt im Arbeitsleben teilzuhaben. Herkunft ist ein großes Hindernis, je nachdem, was beispielsweise für Sprachkenntnis-

se gefordert sind. Was sind sozusagen aus Ihrer Sicht die Maßnahmen und die Möglichkeiten, die ergriffen werden können, um diese Diskriminierungsstrukturen abzubauen?

Vorsitzende Ülker Radziwill: Herr Walter, bitte!

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich war jetzt auch einen Moment überrascht, weil ich mich noch sehr freue auf die Stellungnahme des Senats und vermutlich dann auch noch mal Fragen stellen würde, aber ich stelle das erst mal zurück und würde mich noch mal direkt an Sie wenden. Erst mal vielen Dank für die Darstellung! Die Fragen, die bei mir aufgekomen sind und die ich gern stellen würde, sind zum einen: Können Sie noch etwas zum Einsatz von KI im Arbeitsleben sagen, welche Herausforderungen, möglicherweise auch Chancen hier bestehen; also wie hier Ihre Einschätzungen sind, ob dazu auch schon Beratungsanfragen von Organisationen bei Ihnen eingetroffen sind, was diesen ganzen Umgang angeht? Das fände ich sehr spannend.

Die zweite Frage ist zu den AGG-Beschwerdestrukturen oder insgesamt zu den Beschwerdestrukturen in den Unternehmen: Sie haben jetzt gesagt, was ich sehr richtig finde, dass es hier mehr Transparenz geben muss. Ist es so, dass Sie auch sozusagen idealtypische Strukturen entwickeln oder im Blick haben, wozu Sie auch Vorschläge machen und sagen würden: So und so muss es in den Unternehmen aufgehängt sein –? Und wenn Sie das machen, wie sieht das dann aus, also wie stellt sich so eine idealtypische Beschwerdestruktur in den Unternehmen aus Ihrer Sicht dar? Was würden Sie hier empfehlen, was gehört alles dazu? Was ist möglicherweise gesetzlich verpflichtend, aber was, würden Sie vorschlagen, braucht es auch möglicherweise darüber hinaus?

Dann würde mich interessieren: Der Bereich Diversity-Maßnahmen ist ja etwas anderes als Beschwerdestrukturen. Es ist auch, glaube ich, wichtig, das voneinander zu trennen, auch von Personen oder von Expertisen. Aber beschäftigen Sie sich auch mit Diversity-Maßnahmen, beziehungsweise, ist es sinnvoll, das auch zusammen zu sehen? Und falls ja: Vielleicht können Sie ein paar Sachen dazu sagen, wie Sie das inhaltlich einschätzen oder was Sie hier möglicherweise empfehlen würden.

Und die letzte Frage geht ein bisschen in die Richtung der Frage meiner Kollegin gerade: Wenn man sich das Feld der besonders prekären Beschäftigungsverhältnisse ansieht, die ja auch gerade öffentlich diskutiert werden, wie unter anderem die Rider, also wo prekäre Beschäftigungsverhältnisse noch mal hinzukommen zu neuen Arten von Beschäftigungsformen, also diese Plattformarbeit, eigentlich rein digitale Beschäftigungsformen, wobei man gar nicht mehr notwendigerweise zu einem Unternehmen muss oder mit jemandem sprechen muss, sondern das ja quasi alles digital abgewickelt wird: Würden Sie sagen, dass bei diesen sozial besonders prekären Arbeitsverhältnissen auch Diskriminierung besonders häufig vorkommt oder ob das so ein Einfallstor ist, also dass dort, wo Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte nicht geschützt werden, auch Diskriminierung häufiger vorkommt? Wie sind hier die Rückmeldungen oder Ihre Erfahrungen aus der Praxis, ist das irgendwie ein Thema, oder müsste es eines sein, das sich vielleicht noch mal stärker angeschaut werden müsste? Auch hierzu würde ich mich über eine Einschätzung von Ihnen freuen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann hat jetzt die Senatorin das Wort für die Stellungnahme. – Bitte sehr!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch an die Anzuhörenden, die heute zu diesem wichtigen Thema hier sind! Diskriminierung in der Arbeitswelt diskutieren wir ja schon seit längerer Zeit. Es ist ja auch kein neues Thema. Wir wissen, die Daten zeigen das ja auch, dass es Diskriminierung in der Arbeitswelt, in der Arbeit gibt. Die Zahlen wurden genannt. Wir stehen als Berliner Senat natürlich dazu, dass jeder einen gerechten Zugang zum Arbeitsmarkt haben muss. Das ist ein wichtiges Anliegen, das wir auch verfolgen. Deshalb ist es auch richtig, dass es eine Fachstelle gibt. Wir als Senatsverwaltung fördern mehrere Antidiskriminierungsberatungsstellen hier in Berlin, die entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale Kundinnen und Kunden, die Betroffenen eben, beraten. An dieser Stelle kann ich zum Beispiel das Antidiskriminierungsnetzwerk nennen, das vor allem bei rassistischer Diskriminierung berät, OFEK Berlin ist auf Antisemitismus fokussiert, das Projekt StandUp berät queere Menschen, und die Landesvereinigung Selbsthilfe richtet sich an Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen. Wir haben ja auch die Beratungsstelle für Migration und Gute Arbeit, die wir noch mal gestärkt haben, die sich sehr für migrantische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beschäftigte starkmacht, auch im Bereich Arbeitsausbeutung in den genannten neueren Branchen, Herr Walter, die Sie eben erwähnt haben.

Gleichzeitig haben wir hier in Berlin natürlich den Bedarf erkannt, dass es eine übergreifende Stelle benötigt, die sich ausschließlich auf das Handlungsfeld Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt fokussiert, daher fördert die SenASGIVA ja auch die Fachstelle für Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung, die, wie gesagt, beim TBB angesiedelt ist. Die Fachstelle macht hervorragende Arbeit als Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und Beratungsstellen. Das ist wichtig. Mit ihrer juristischen Expertise berät die Fachstelle eben die Beratungsstellen hinsichtlich der Diskriminierung im Arbeitsleben. Darüber hinaus bietet die Fachstelle auch Schulungen an, auch an Arbeitgebende, wie man diese Herausforderung meistern kann, Tipps zur inklusiven Arbeitsplatzgestaltung werden gegeben, aber auch bei Beratungen zum AGG steht die Fachstelle als kompetenter Ansprechpartner zur Seite.

Ich möchte vielleicht auch noch mal für den öffentlichen Dienst an unsere Diversity-Landesstrategie erinnern, wo wir in der Verwaltung ja auch eine interkulturelle Öffnung haben wollen. Und ich möchte daran erinnern, dass wir auch den Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung erhöhen wollen. Wir haben ja vor anderthalb Jahren die Umfrage gemacht und arbeiten jetzt im Rahmen der Förderplanwerkstätten daran, dass wir neue Fördermaßnahmen erreichen können. Das ist also ein wichtiges Anliegen, hinter dem wir als Verwaltung, aber auch als Senat stehen. – Danke!

Vorsitzende Ülker Radziwill: So, dann sind Sie jetzt wieder dran, Frau Riegger! Sie haben jetzt die Möglichkeit, auf die Fragen zu antworten. Bitte sehr!

Leoni Riegger (FAMAD): Vielen Dank! – Dann möchte ich erst auf die Fragen der Linken antworten; vielen Dank dafür! Zunächst mal dazu, ob es Erkenntnisse zu strukturellen Unterschieden zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen gibt beziehungsweise mit Betriebsrat oder nicht: Zu tarifgebunden oder nicht kann ich nicht so viel sagen, aber ich kann auf jeden Fall sagen, dass es einen Unterschied macht, ob es einen Betriebsrat gibt. Da ist es einfach so, dass es natürlich, wenn Antidiskriminierungsstrukturen etabliert werden sollen und wenn es keine oder keine funktionierende Beschwerdestelle gibt, einfach über den Betriebsrat die Möglichkeit gibt, das durchzusetzen, also dass das dann auch

durch den Arbeitgeber umgesetzt werden muss. Das ist eben einfach eine Möglichkeit, die sonst nicht besteht. Das heißt, tendenziell ist es schon so, dass, wenn es einen Betriebsrat gibt, auch die Beschwerdestrukturen besser sind.

Zu der Frage zu Unterschieden nach Merkmalen und was da für Maßnahmen möglich sind, würde jetzt meine Kollegin kurz etwas sagen.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann hat die Kollegin jetzt das Wort; Frau Schrader, richtig? – Bitte sehr!

Laura Schrader (FAMAD): Danke! – Ich würde noch ganz kurz ergänzen, dass es nicht nur den Betriebsrat braucht, sondern auch weitere Interessen- und Gleichstellungsbehandlungsinstitutionen oder -instrumente, die auch dafür sorgen, dass Diskriminierung besprechbarer wird oder dass eine Sensibilität vorhanden ist, auf bestimmte Dinge innerhalb des Unternehmens zu schauen.

Was wir aus der Beratung von Antidiskriminierungsberatungsstellen und auch in der Auseinandersetzung mit Unternehmen wissen, ist, dass rassistische Diskriminierung schon am häufigsten am Arbeitsplatz vorkommt und auch beim Zugang zur Arbeit ein großes Thema ist, aber daneben eben auch Geschlecht und Behinderung. Und was eben helfen kann, ist auf jeden Fall ein kritischer Blick auf interne Prozesse, also: Wie laufen eigentlich Bewerbungsverfahren ab? Wie funktioniert insgesamt das Einstellungsverfahren? Denken Personalräte, Vorgesetzte, Vorstand überhaupt wirklich bestimmte Personengruppen konsequent auch mit und schaffen eben auch Möglichkeiten der Teilhabe? Im Detail würde das jetzt, glaube ich, zu weit führen, aber da gibt es auf jeden Fall Maßnahmen.

Leoni Riegger (FAMAD): Dann würde ich weitermachen, ist das okay?

Vorsitzende Ülker Radziwill: Natürlich, bitte sehr, Frau Riegger!

Leoni Riegger (FAMAD): Dann würde ich auf die Fragen von Herrn Walter eingehen, und zwar zum Einsatz von KI im Arbeitsleben: Damit kennen wir uns auch nicht im Detail aus, da gibt es AlgorithmWatch, die waren hier auch schon in der Enquete-Kommission als Anzuhörende. Die sind auf jeden Fall die Spezialistinnen und Spezialisten dafür. Sonst waren wir letztes auf einer Veranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dort habe ich von einer App erfahren. Die heißt YOUNA, das ist so eine Erstkontakt-App bei rassistischer Diskriminierung. Das ist so ein Chatbot. Ich glaube, das nutzen einige Unternehmen schon, um einen niedrigschwelligen Erstkontakt oder eine Erstinformation möglich zu machen. Ansonsten meine ich mich zu erinnern, dass AlgorithmWatch zu KI im Arbeitsleben das letzte Mal gesagt hat, dass es ganz viel auch in Einstellungsverfahren genutzt wird. Eine KI ist ja auch immer nur so wie der Mensch, der die KI erstellt hat, das heißt, da sind auch diskriminierende Vorstellungen vorherrschend und dementsprechend handeln die dann auch diskriminierend, nur es ist weniger greifbar. Aber mehr kann ich dazu leider auch nicht sagen.

Ich kann tatsächlich etwas zu Beschwerdestrukturen sagen. Da haben wir uns schon ein bisschen überlegt, wie so eine idealtypische Struktur aussehen könnte, und zwar über die gesetzlichen – was heißt, „über die gesetzlichen Vorgaben hinaus“; das Gesetz hat eigentlich keine Vorgaben dazu. Das ist auch eine Forderung des Bündnisses „AGG Reform – Jetzt!“, eben

Mindeststandards zu Beschwerdestrukturen in das AGG mit aufzunehmen. Das würden wir auf jeden Fall sehr begrüßen. Was aber an oberster Stelle steht: Eine Beschwerdestruktur funktioniert nicht, wenn die Leitung oder die Führungsebene nicht dahintersteht. Es muss also eine Haltung auf der Arbeitgebenebene geben, die dann dazu führt, dass eine Beschwerdestelle eben auch in der Organisationskultur verankert ist. Wichtig ist, dass sie sichtbar ist, dass es ein klares Verfahren gibt, das Menschen wissen: Was passiert, wenn ich mich an die Beschwerdestelle wende?

Wir empfehlen eigentlich immer angelehnt an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – – Die hat eine Studie herausgegeben zu Beschwerdestellen bei Diskriminierung und schlägt ein Zwei-Säulen-Modell vor, und zwar eine Anlaufstelle, die vertraulich und parteiisch ist und nach dem Auftragsprinzip handelt, das heißt, das soll auch erst mal eine Erstaufklärung sein, eine Gesprächsführung, kann auf Wunsch anonym und vertraulich sein, denn viele, die Diskriminierung erfahren, möchten das gar nicht so an die große Glocke hängen. Die möchten eigentlich erst mal nur gesehen werden und erst mal erzählen können, was ihnen passiert ist. Wenn man aber direkt zur Beschwerdestelle geht – eine Beschwerdestelle arbeitet ja im Auftrag des Arbeitgebers, das heißt, da ist keine anonyme Beschwerde möglich. Der muss dann handeln, weil er seinen Schutzpflichten nachkommen muss. Das heißt, sie schlägt eben vor: Es gibt eine Anlaufstelle, die arbeitet nach dem Auftragsprinzip, und eine formale Beschwerdestelle, die arbeitet nach dem Fürsorgeprinzip. Die braucht ein klares Verfahren, klare Zuständigkeiten, die muss die Vorfälle dokumentieren, also es braucht eine gewisse Transparenz. Die ist aber eigentlich auch für Sensibilisierungsmaßnahmen zuständig, also entsprechende Schulungen oder Ähnliches. Es muss einfach klar sein, was passiert, wenn man sich beschwert, und es muss dann eigentlich auch was passieren, also es sollte dann nicht – – Denn das ist, glaube ich, auch häufig ein Grund, warum sich Menschen nicht an Beschwerdestellen wenden: wenn sie negative Erfahrungen mit Beschwerdestellen gemacht haben und da einfach nichts passiert ist, obwohl sie ihre Geschichte geteilt haben.

Das wären mal so die wichtigsten Dinge, die mir dazu einfallen. Genau, und dann flankiert von einer externen Beratung ist auch immer gut. – Nein, ich glaube, sonst war es das jetzt erst mal dazu. Wenn mir noch weitere Sachen einfallen – – Möchtest du vielleicht noch was zu Diversity sagen?

Laura Schrader (FAMAD): Genau, die andere Frage war ja bezogen auf: Welche Rolle spielen eigentlich Diversity-Maßnahmen, und wie kann man Diversity-Maßnahmen mit Antidiskriminierungs- oder auch mit Beschwerdestrukturen zusammendenken? – Das greift auf jeden Fall ineinander. Punktuell würden wir das aber auch schon ein bisschen getrennt voneinander sehen, weil wir uns ja auch stark auf den rechtlichen Diskriminierungsschutz sozusagen fokussieren und schauen, welche Maßnahmen hier erforderlich sind. Was wir aber empfehlen, wenn Unternehmen an uns herantreten und sagen: Wir möchten uns dem Thema nähern, wir möchten uns dem Thema öffnen –, ist, dass wir sagen, sie können einen Code of Conduct oder einen Verhaltenskodex aufstellen, in dem sie ihre Werte, ihre Haltung festhalten und auch klarmachen: Das und das wird bei uns gelebt, und das und das passiert bei Verstößen gegen bestimmte Vorgaben. – Das wäre so eine Sache, die wir im Rahmen von Schulungen und Beratungen mit aufnehmen, aber ansonsten ist es jetzt nicht originär die Aufgabe von uns.

Die andere Frage war ja, ob prekäre Beschäftigungsverhältnisse, auch ein prekärer Aufenthaltsstatus noch mal Diskriminierung verstärken. Ja, klar, auf jeden Fall, weil es eben auch

Menschen davon abhält, Rechte wahrzunehmen, also Rechte überhaupt zu kennen, zu wissen: An wen kann ich mich wenden? Wo kann ich Unterstützung finden? – und so weiter und so fort. Das verschlechtert definitiv die Situation von vielen Beschäftigten, und da können wir auch noch mal auf die DOSTA, also die Dokumentationsstelle Antiziganismus – zum Beispiel, als eine von vielen Dokumentationsstellen – hinweisen, die noch mal speziell für die Gruppe von Sintizze und Sinti sowie Romnja und Roma im Arbeitsleben wichtige Zahlen und Erfahrungswissen bereitstellt. – Danke!

Leoni Riegger (FAMAD): Danke schön!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann danke ich sehr herzlich, und Frau Senatorin hat erneut das Wort. – Bitte sehr!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank! – Weil hier auch die Frage aufgeworfen wurde, inwiefern es einen Unterschied gibt bei tariflich gebundenen Unternehmen oder Unternehmen, die einen Betriebsrat haben: Ich glaube, das ist ein entscheidender Faktor; den haben Sie hier ja auch bestätigt. Da ist natürlich entscheidend, dass die Träger mit den Gewerkschaften, die ja auch gegen Rechtsextremismus, gegen Diskriminierung vorgehen, zusammenarbeiten, weil die Gewerkschaften sich natürlich auch auf eine andere Art und Weise dafür einsetzen, dass in der Arbeitswelt, also im Job, aber auch beim Zugang zum Job, keine Diskriminierung stattfindet. Dazu bin ich auch mit den Trägern immer im Gespräch, hier mit den Gewerkschaften Hand in Hand voranzugehen und auch die Organisierung im Betrieb dadurch möglicherweise indirekt mit zu unterstützen.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Gut! – Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor, dann können wir diesen Tagesordnungspunkt abschließen. – Es sei denn, Sie wollen noch etwas ergänzen; dann hätten Sie jetzt noch die Gelegenheit, Frau Riegger. – Dann danke ich Ihnen ganz herzlich im Namen des Ausschusses für Ihr Kommen und Ihre Stellungnahmen und wünsche Ihnen morgen einen schönen 1. Mai; einen Arbeitstag, in gewisser Weise.

Dann schlage ich Ihnen vor, liebe Kolleginnen, dass wir diesen Tagesordnungspunkt aufgrund der wenigen Sitzungstermine, die wir noch haben, abschließen und nicht vertagen. Ist das in Ihrem Sinne? Das Wortprotokoll kommt ja so oder so. – Dann verfahren wir so, ich höre keinen Widerspruch. – Dann noch mal verbunden mit dem Dank an die Anzuhörenden: Sie können unserer Sitzung auch weiter folgen, wenn Sie möchten. Wir haben jetzt noch eine zweite spannende Anhörung.

Auch hier begrüße ich die Kollegin sehr herzlich. Frau Wetzel ist schon da, und ich rufe mit dieser Begrüßung dann auf

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Bi+-Feindlichkeit in Berlin – Ergebnisse des 3.
Monitoringberichts zu queerfeindlicher Gewalt,
zivilgesellschaftliche Einschätzungen und
Konsequenzen für das aktuelle Regierungshandeln**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und
der Fraktion Die Linke)

[0180](#)
IntGleich

Hierzu: Anhörung

Noch mal herzlich willkommen an die Anzuhörende Frau Wetzel! Sie sind von der Fachstelle Bi+. Schön, dass Sie da sind!

Auch hier gehe ich davon aus, dass sich die Abgeordneten ein Wortprotokoll wünschen. – Es wird mir zugestimmt, dann verfahren wir so. Für die Begründung des Besprechungsbedarfs darf ich wem das Wort erteilen? – Herr Dr. Lederer, bitte sehr!

Dr. Klaus Lederer (LINKE): Gut, wir müssen es ja nicht ausdehnen – wir hatten hier jetzt gerade Blickkontakt –; wir müssen es ja nicht lange machen. Uns liegt der reguläre Camino-Bericht im Rahmen der IGSV vor, und der hat diesmal den Schwerpunkt, also der letzte hatte den Schwerpunkt Bi+. Das dürfte der erste Tiefenblick in dieses Themenfeld sein. Vor dem Hintergrund haben wir gesagt, es wäre vielleicht ganz schön, wir widmen uns dem auch mal hier im Ausschuss. Ich freue mich besonders, dass Frau Wetzel heute hier ist, und wir sollten jetzt ohne schuldhaftes Zögern starten.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Gut, aber ich kann nicht starten, weil nämlich Ihr Kollege Herr Walter auch noch zu dem Teil der Begrüßung das Wort hat. Wir starten dann sozusagen mit dieser Begrüßung. – Herr Walter, bitte!

Sebastian Walter (GRÜNE): Ich mache es ganz kurz und hebe mir ansonsten die Zeit für Nachfragen auf. Ich wollte nur sagen: Mich freut es, dass wir das Thema hier heute auf der Agenda der Ausschusssitzung haben, denn ich glaube, so dezidiert als einzelnen Besprechungspunkt hatten wir das noch nicht. Wir haben, glaube ich, im Rahmen der IGSV-Fortentwicklung Bi+ schon mal hier gehabt. Deswegen will ich betonen, dass das sozusagen ein Novum ist, dass wir das heute spezifisch besprechen, und es auch angemessen ist, dass wir zum ersten Mal auch in dieser Ausführlichkeit darüber sprechen und dass es auch Teil von Bi-Feindlichkeit ist, dass darüber häufig nicht gesprochen wird, auch in diesen Räumen. Ich glaube, dazu werden wir gleich mehr hören. Insofern möchte ich das auch als Würdigung Ihrer Arbeit verstanden wissen und als Würdigung des Trägers. – Genau, ich finde auch, es kann losgehen!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann beginnen wir mit der Stellungnahme der Anzuhörenden. – Liebe Frau Wetzel, Sie hätten auch gleich das Wort. Auch für Sie gilt: Vor Ihnen ist ein Monitor, darunter eine Stoppuhr. Wenn Sie es in gut fünf bis sechs Minuten schaffen, das wäre wunderbar; wenn es jetzt sechseinhalb sind, ist es auch noch gut. Sie haben das Wort, bitte sehr!

Dana Wetzel (Fachstelle Bi+): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Guten Tag, Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Herr Staatssekretär! Frau Ünsal! Ich bin total glücklich und froh, dass ich heute hier die Möglichkeit habe, zum dem Thema Bi+-Feindlichkeit in Berlin sprechen zu dürfen, auch in Bezug auf die Ergebnisse des Monitoringberichts zu queerfeindlicher Gewalt. Ich bin Mitarbeitende der Fachstelle Bi+, die es seit knapp zwei Jahren gibt. Der Trägerverein ist BiBerlin. Wir sind nicht nur die einzige institutionalisierte Interessenvertretung in Berlin mit dem Verein, sondern diese Fachstelle Bi+ ist deutschlandweit und wahrscheinlich sogar europaweit die einzige spezielle Anlaufstelle für Bi+-Menschen.

Die Fachstelle arbeitet zu den Schwerpunkten Beratung für Bi+-Personen und deren Angehörige. Wir geben Sensibilisierungsworkshops bei der Verwaltung, bei der Polizei, bei anderen Organisationen, machen Sozialpsychiatrische Dienste, machen diverse Gremienarbeit, jetzt aktuell zum Gewalthilfegesetz, sind aktiv im Deutschen Zentrum für Psychische Gesundheit. Ganz kurz zu dem „+“: Das „Bi+“ bedeutet, dass es alle Menschen betrifft, die mehr als ein Geschlecht romantisch oder sexuell begehren. Wir reden hier auch nicht von ein paar wenigen Menschen. Es sind ungefähr 20 Prozent der Bevölkerung auf diesem Bi+-Spektrum. 7 Prozent bezeichnen sich so, und je jünger die Generation wird, desto höher wird der Anteil der Menschen, die sich selbst so bezeichnen. Aktuell sind das bei der jüngeren Generation schon knapp 40 Prozent.

Bi+ ist mit über der Hälfte die größte Gruppe in der queeren Community und trotzdem die unsichtbarste. Das zeigt sich eben auch in bi-spezifischer Diskriminierung, die bei Bi+-Menschen von unterschiedlichen Seiten kommt, zum einen von der queeren Community, einfach das Absprechen der Queerness oder der Vorwurf einer Übergangsphase oder die Unterstellung, dass wir uns in ein Heteroprivileg flüchten. Von der Mehrheitsgesellschaft erleben wir diese spezielle Diskriminierungsform auch, ganz häufig in Form von Hypersexualisierung insbesondere bei Frauen. Und zusätzlich treten dazu noch die gängigen homofeindlichen Vorurteile. Aber von beiden Seiten haben wir auch die Diskriminierung der Unterstellung von Untreue, Spreader von Geschlechtskrankheiten zu sein et cetera und sich wichtigmachen zu wollen.

Wie wirkt sich das nun aus, diese spezifische Diskriminierung? – Das führt in erster Linie zu internalisierter Bi-Feindlichkeit, das heißt, Menschen sprechen sich selbst ihre Identität ab, verurteilen sich selbst für ihr Begehren, für ihre Identität, und das hat eben zur Folge, dass Bisexuelle sich viel seltener outen beziehungsweise immer wiederkehrende Outings haben, was insbesondere damit zusammenhängt, dass unsere geschlechtliche Identität oder Orientierung von außen je nach Partnerperson angenommen wird. Das kann man daran sehen, dass lediglich 8 Prozent der bisexuellen Männer geoutet sind und 11 Prozent der bisexuellen Frauen. Zu TIN-Personen liegen keine Daten vor, dazu kann ich nichts sagen.

Also alles in allem: Ob sich eine Bi-Person outet oder nicht, hat viel mit Unsicherheiten und Risikoabwägung zu tun, und damit möchte ich Bezug nehmen auf das Berliner Monitoring zur queerfeindlichen Gewalt. In der Polizeistatistik ist Bi+-feindliche Gewalt in besonderem Maße unsichtbar, was zum einen daran liegt, dass es fehlende Möglichkeiten der Erfassung gibt und dass es sich oft um Intersektionalitäten handelt, dass manche Gewaltübergriffe dann gegebenenfalls als frauenfeindlich oder rassistisch eingestuft werden oder dass bei häuslicher Gewalt automatisch von heterosexuellen Menschen ausgegangen wird. Der Monitor hat gezeigt, dass 87,6 Prozent der befragten Bi+-Personen bereits Übergriffe oder Gewalt im öffent-

lichen Raum erfahren haben, aber nicht nur dort, auch die Ablehnung im privaten Raum wurde oft genannt. Beleidigungen, Anfeindungen, Bedrohungen haben auch über 80 Prozent erlebt. Sexualisierte Belästigung, Anmache, Androhung von sexualisierter Gewalt haben 75 Prozent der Befragten erlebt, und körperliche Angriffe, je nachdem, ob leicht oder schwer, sind zwischen 20 und 50 Prozent. Auch die Gewalt durch Expartnerinnen oder -partner liegt mit 17 Prozent recht hoch. Das zentrale Charakteristikum von Bi+-Feindlichkeit ist die Verschränkung der Unsichtbarkeit und der Stigmatisierung, und je offener eine Bi+-Person die Repräsentation nach außen hat, desto höher ist eben auch das Risiko der Gewalterfahrung, was wiederum wahrscheinlich ein Grund dafür ist, dass sich so selten Menschen outen. Das Dunkelfeld liegt auch hier bei über 90 Prozent. Bi+-Menschen sind generell häufiger von körperlicher Gewalt betroffen als Schwule, Lesben und heterosexuelle Menschen. Kurz zur Einordnung: 75 Prozent der bisexuellen Frauen erleben sexualisierte Gewalt in ihrem Leben. Zur Abgrenzung: Bei heterosexuellen Frauen sind es 50 Prozent und bei Lesben circa 20 Prozent. Und die Wahrscheinlichkeit, vergewaltigt zu werden, ist auch dreimal so hoch.

Das war ganz schnell der kurze Abriss zu Bi+-Feindlichkeit. Ich könnte jetzt viel tiefer reingehen, inwieweit das höhere Prävalenzen für verschiedene psychische Erkrankungen hat, aber ich sprengte den Rahmen, also vielen Dank! Ich freue mich auf Ihre Nachfragen.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Es ist noch alles im Rahmen gewesen. Vielen Dank, Frau Wetzell, für diesen ersten Input! – Dann wären wir jetzt bei der Aussprache, die eine Aussprache ist, wenn sich Abgeordnete melden – und es haben sich einige gemeldet. Frau Wiebke Neumann von der SPD ist zuerst dran. – Bitte sehr!

Wiebke Neumann (SPD): Vielen Dank, einmal für den Input, aber auch generell noch mal für den Fokus auf das Thema Bi+-Feindlichkeit, den wir hier legen können! Das klang ja gerade auch schon bei den Kollegen an: Es ist ein Novum, auch dass das Handlungsfeld Bi+ bei der IGSV ein neuer Schwerpunkt ist. Ich glaube, wir haben hier alle zusammen in den letzten Jahren ein bisschen mehr darüber gelernt, und das zeigt auch, wie wichtig das ist, dass es die Fachstelle jetzt gibt, dass es dadurch eine strukturierte, institutionalisierte Anlaufstelle gibt und dadurch die Sichtbarkeit noch mal erhöht wird. Deswegen auch vielen Dank für die Arbeit dort!

Jetzt komme ich zu den Fragen. Sie haben ja gerade die hohe Anzahl von Personen dargestellt, die betroffen sind und Gewalt erfahren haben, vor allem auch im öffentlichen Raum. Wie schätzen Sie denn das Dunkelfeld ein? –, und vielleicht auch noch Hinweise dazu, wie wir – das ist ja hier auch immer, wenn wir über queerfeindliche Gewalt reden, ein Thema – dazu kommen, dass wir das Dunkelfeld kleiner und das Hellfeld größer machen; vielleicht auch ein bisschen aus der Erfahrung, was so an Rückmeldung in der Fachstelle ankommt. Das ist auf jeden Fall eine Frage.

Und vielleicht auch noch ein bisschen zur Arbeit der Fachstelle: Da ist ja jetzt der Schwerpunkt nicht unbedingt Antigewaltberatung, aber natürlich kommen da sicherlich trotzdem die Themen an. Das würde mich interessieren, wie viel bei der Fachstelle zum Thema Gewalt ankommt und wie Sie dann auch damit umgehen, also wie ist dann der Weg quasi, wenn sich von Gewalt betroffene Menschen bei der Fachstellen melden, also verweisen Sie weiter, arbeiten Sie mit anderen Partnerorganisationen zusammen?

Sie hatten ja auch angesprochen, dass Sie deutschlandweit die einzige Fachstelle in dem Bereich sind, wahrscheinlich sogar europaweit. Das macht sich ja vermutlich auch ein bisschen bei den Anfragen bemerkbar oder bei den Menschen, die bei Ihnen ankommen; woher die kommen. Vielleicht können Sie das auch noch mal darstellen. Heißt das dann, dass sich bundesweit oder vielleicht sogar europaweit Menschen an die Fachstelle wenden? Daraus würde man ja auch einen Bedarf für andere Gegenden bemerken; vielleicht auch ein Hinweis an die Bundesebene, sich um das Thema zu kümmern. – Dabei würde ich es erst mal belassen. Ich glaube, ich habe gleich für die zweite Runde noch Fragen, aber erst mal so weit.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann hat Herr Dr. Lederer von den Linken das Wort. – Bitte sehr!

Dr. Klaus Lederer (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Klar, das Monitoring bezieht sich ja immer auf Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, das ist ja typischerweise so. Das wird regelmäßig erhoben, immer mit bestimmten Schwerpunkten. Nun ist das Feld, glaube ich, der spezifischen Beratungsbedarfe und so weiter auch größer. Wir haben hier – ich kann mich gar nicht erinnern, dass das in einem anderen Camino-Bericht schon mal der Fall war – unter Punkt 7 ja auch noch die Communitybefragung aufgenommen, die BiBerlin vor vier Jahren – muss es jetzt her sein, glaube ich – selbst gemacht hat. 2022 ist die, glaube ich, gemacht worden. Da ist das Ganze ja ein bisschen breiter. Da geht es auch um andere Fragen, da geht es auch um Gesundheitsfragen, also zu verschiedenen Aspekten. Mich würde mal interessieren, aus Ihrer Perspektive: Welchen Stellenwert nimmt tatsächlich das Gewalt- und Diskriminierungsthema ein, also in einem engeren Sinne bezogen auf körperliche oder seelische Integrität, und welche anderen Themen spielen noch eine Rolle? Ich weiß zum Beispiel, dass natürlich bei queeren Menschen in der ganzen Breite sexuelle Gesundheit ein großes Thema ist, Gesundheitsversorgung ein großes Thema ist, Pflege ein großes Thema ist. Da würde mich interessieren: Was sind in der Breite die Themen, und vielleicht auch mit welchen Schwerpunkten, mit denen bi-spezifische Beratungsangebote – oder auch Notwendigkeiten; manchmal muss man ja wahrscheinlich auch einfach sagen: Das würden wir gerne machen, aber dafür haben wir weder die Kompetenz noch die Kapazitäten. – Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

Dann ist auch der Camino-Bericht selbst nicht mehr ganz taufrisch, der ist aus dem Dezember 2024. Da würde mich interessieren: Was hat sich möglicherweise zwischenzeitlich getan, also gab es ausgehend von diesem Bericht einen Arbeitsprozess, wo man – keine Ahnung, in welcher Art und Weise auch immer – gesagt hat: Wir setzen uns jetzt mal zusammen und versuchen hier mal ein Stück voranzukommen –?

Der dritte Punkt geht ein bisschen in die Richtung der Frage meiner Kollegin eben schon, das ist diese Dunkelfeld-Hellfeld-Frage. Wobei das ja eine ambivalente Geschichte ist. Man kann sagen, das Dunkelfeld ist das, worüber wir gar nichts wissen; man könnte sich auf den Standpunkt stellen: Das Dunkelfeld sind diejenigen, die sozusagen betroffen sind, aber keine Anzeige erstatten. Wir haben ja gesehen, die Bereitschaft, Anzeige zu erstatten, ist relativ gering, während umgekehrt diejenigen, die Anzeige erstatten, in der Regel im Großen und Ganzen positive Erfahrungen machen, was sozusagen die Annahme ihres Anliegens bei der Berliner Polizei betrifft. Also es ist jetzt ein bisschen die Frage der Anzeigequote: Gibt es da Möglichkeiten, etwas zu tun, um die Anzeigequote zu erhöhen, was wir natürlich immer alle wollen? Und die Dunkelfelderhellung – na ja, das wird wahrscheinlich schwierig, weil ein Dunkelfeld

sich in der Regel dadurch auszeichnet, dass es dunkel ist. Aber wenn Sie dazu mehr wissen, sagen Sie es uns gern! – Vielen Dank, und vielen Dank auch für Ihren Einleitungsbeitrag!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann hat Herr Walter von Bündnis 90/Die Grünen das Wort. – Bitte sehr!

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch an Sie, Frau Wetzel, für die Einführung und die drastische Schilderung! So muss man das ja sagen; was hier Gewalt und Diskriminierung angeht, das müssen wir wirklich ernst nehmen. – Mich würde noch mal interessieren, ob Sie spezifische Forderungen an die Politik haben, unabhängig davon, auf welchen Ebenen, aber sozusagen, was hier zu tun ist. Ich könnte mir vorstellen, dass die Finanzierungsfrage eine nicht unwichtige ist. Ich will auch noch mal daran erinnern, dass die Fachstelle, so sehr sie hier von allen Seiten gelobt worden ist, ja tatsächlich im Rahmen der Haushaltsberatungen um mehr als ein Drittel gekürzt werden sollte und diese Kürzungen dann erst im parlamentarischen Verfahren wieder zurückgenommen worden sind, weil man daran ja auch sieht, dass, so wichtig das ist, anscheinend doch dafür gekämpft werden muss, dass die Ausfinanzierung auch hier klappt.

Die zweite Frage, die ich hätte, wäre in Bezug auf die nun vorliegende Landesstrategie gegen Queerfeindlichkeit. Ich habe in der Vorbereitung der Sitzung einfach mal geschaut, wie häufig Bi+ in dieser Landesstrategie vorkommt. Es sind auf den ganzen Seiten zehn Male. Aus meiner Sicht ist es so, dass der besondere Diskriminierungstatbestand dort schon richtig beschrieben wird, also Bi-Erasure und so weiter kommt dort vor. Was ich nicht sehe, ist, dass dort spezifische Maßnahmen gegen Bi-Feindlichkeit vorgeschlagen werden, egal ob Aufklärung, Beratung, Empowerment und so weiter und so fort. Deswegen meine Frage: Inwieweit sehen Sie die Landesstrategie als unterstützend an? –, oder ob Ihnen darin auch Sachen fehlen; ob Sie dazu schon eine Einschätzung haben.

Die dritte Frage: Mich würde auch ein bisschen konkreter interessieren, was die Arbeit der Fachstelle angeht. Vielleicht können Sie noch mal einen Überblick geben: Wer kommt dort hin, mit welchen Bedarfen? Was sind die Schwerpunkte der Arbeit?

Und der letzte Punkt, was Sie auch kurz angedeutet haben: dass insbesondere Männer sich weniger outen. Haben Sie dafür eine Erklärung? Ich würde sagen, populärkulturell sieht man das massiv, also wenn man sich das mal bei Stars und Sternchen anschaut, wer sich das traut. Aber das ist ja nur Ausdruck einer sehr kleinen Gruppe. Ich vermute, dass sich das durchzieht. Was wären hier Ihre Erklärungen, und wie kann man das möglicherweise auch noch mal aus Ihrer Arbeit – – oder vielleicht haben Sie auch Ideen und Vorstellungen, wie die Politik das unterstützen kann; wie man Outings stärker unterstützen kann.

Vorsitzende Ülker Radziwill: So, Frau Wetzel, dann hätten Sie jetzt die Gelegenheit zu antworten. Bitte sehr!

Dana Wetzel (Fachstelle Bi+): Vielen Dank! – Ich fange mal vorne an, bei der hohen Anzahl der Personen; warum das Dunkelfeld so groß ist. Es hängt ganz häufig daran, dass das Außen an der Partnerperson abliest, was wohl die sexuelle Orientierung ist, und dass sich Menschen eben nicht queer genug fühlen und sich nicht zugehörig fühlen. Deswegen ist das Anzeigeverhalten auch nicht so ausgeprägt. Das heißt, ja, die Leute, die anzeigen, machen gute Erfah-

rungen mit der Polizei, das hat der Report gezeigt, aber die Allermeisten denken eben, das reicht nicht aus. Unserer Meinung nach liegt es auch sehr daran, dass diese Diskriminierung als Diskriminierung von queeren Bi+-Personen noch gar nicht wahrgenommen wird und noch gar kein Gefühl dafür existiert, dass das jetzt eigentlich gar nicht okay ist, was da gerade passiert. Also sprich, viele Bi+-Menschen sind sich ihrer Identität nicht so wirklich bewusst. Was uns häufig begegnet, ist tatsächlich dieses: Ja, das geht doch keinen was an! – und so weiter, also diese ganzen Sachen, die das so herunterspielen, und dann nimmt man vielleicht auch Dinge nicht so wahr, um das dann anzuzeigen, beziehungsweise man fühlt das vielleicht nicht so, dass es wichtig ist, wie es bei anderen Personen eventuell ist.

Wir arbeiten zum Thema Gewalt stark mit L-SUPPORT und anderen queeren Organisationen zusammen, auch mit dem WEISSEN RING, weil das Spezielle bei uns ist, dass wir sehr viel stärker in die Mehrheitsgesellschaft wirken müssen, haben wir gemerkt, weil dort eben die meisten ungeouteten Menschen verborgen sind. Das heißt, die Menschen, die sich ihrer bewusst sind, die in queeren Communitystrukturen unterwegs sind, wissen auch, wo sie sich hinwenden müssen, wenn sie Gewalterfahrungen gemacht haben, oder wo die Anlaufstellen sind, aber die Allermeisten wissen es nicht. Das hat auch unsere allererste Befragung ergeben, die, wie richtig gesagt wurde, 2022 ehrenamtlich erhoben wurde. Nur ungefähr die Hälfte aller Bi+-Personen, die wir befragt haben, und das waren relativ viele, fühlte sich überhaupt zugehörig. Das hat sich auch mit der qualitativen Befragung im Jahr 2024 nicht wirklich geändert. Ja, die Anlaufstelle BiBerlin beziehungsweise die Fachstelle Bi+ ist bekannter geworden, aber häufig eben nur bei den Leuten, die sowieso schon in queeren Strukturen unterwegs sind.

Zu der Frage, wo die Menschen herkommen: Wir sind ein Projekt, das berlinweit arbeitet, und das ist auch so adressiert. Allerdings fragen wir die Personen, die bei uns Beratung wünschen, nicht nach dem Wohnort und beraten häufig auch anonym. Insofern kann ich dazu keine Auskunft geben.

Zu der Frage von Herrn Dr. Lederer: Welche Themen spielen in den Ergebnissen eine Rolle? – Ich bin schon kurz darauf eingegangen. Das größte Problem ist, dass sich die meisten Leute nicht zugehörig fühlen, also die sind sich dessen gar nicht bewusst.

Das Gesundheitsthema ist leider immer noch aktuell, also das, was in den Achtzigern war, von wegen, bisexuelle Männer bringen die Geschlechtskrankheiten in die Mehrheitsgesellschaft, hat ein Revival, was auch der Grund ist – ich springe mal ein bisschen hin und her –, warum die Männer weniger out sind. Viele männliche Personen haben einfach Sorge, dass sie dann von heterosexuellen Frauen als Partnerperson abgelehnt werden, was in der Tat auch zum Teil so ist. Da gibt es eben mehrere Hürden, also zum einen diese Unterstellung: Du bist ja sowieso nur ein bisschen verklemmt und traust dich nicht, bist in der Übergangsphase zum Schwulsein –, oder dann eben von der Heterogesellschaft: Hm, ich bin mir nicht sicher, ob ich mit so einem Mann zusammen sein möchte –, oder: Er bringt mir vielleicht irgendwelche Krankheiten mit. – Das ist tatsächlich so; so vorurteilsbehaftet.

Was sich nach dem Report getan hat: Dazu ist mir leider nichts bekannt. Dadurch, dass wir festgestellt haben, dass so unfassbar wenige Männer geoutet sind, haben wir jetzt mit einer Spende, die der Verein bekommen hat, eine kleine quantitative Befragung an den Start ge-

bracht. Das wird jetzt in der Pride-Saison losgehen und ein paar Monate laufen, und im Frühjahr haben wir dann die Ergebnisse.

Was wichtig ist, um das Dunkelfeld zu verkleinern, ist, mit den entsprechenden Polizeidirektionen zu sprechen, die Personen zu schulen; das haben wir auch schon gemacht. Das Problem ist oft, dass sie es gar nicht richtig statistisch darstellen können, denn man kann es in transfeindliche Gewalt einteilen oder in homofeindliche Gewalt. Ganz oft überlagert sich da eben auch was, und dann wird es vielleicht unter einer frauenfeindlichen Tat eingetragen. Also es kommt schon darauf an, wie sehr die Polizei in die Richtung sensibilisiert ist. Das könnte es verkleinern; ansonsten auch das eigene Bewusstsein, dass bestimmte Sachen, die vielleicht vor 20 Jahren witzig waren, einfach Diskriminierung sind, also den Leuten ein Bewusstsein für ihre eigene Identität geben.

Zu speziellen Forderungen: Wir sehen die Bedarfe insbesondere bei bi-spezifischer Forschung. Wir haben jetzt innerhalb von vier Jahren drei Umfragen auf die Beine gestellt. Wir arbeiten mit der Medical School Hamburg zusammen, die seit ein paar Jahren auch zu Bi+-Themen forscht. Die spezifische Forschung ist insofern wichtig, als es wichtig ist, nicht einfach nach einem Label zu fragen – also zum Beispiel: Was ist deine sexuelle Orientierung? –, sondern nach dem Begehren zu fragen, nach bestimmten Beziehungserfahrungen et cetera und das differenzierter darzustellen. Dann bekommt man auch bessere Daten und kann vielleicht dann daraus ablesen, warum bestimmte Sachen so sind, wie sie sind. Ganz viel fischen wir auch noch im Trüben.

Ja, die Sensibilisierung insbesondere der Mehrheitsgesellschaft ist tatsächlich ein Punkt; das habe ich jetzt schon ein paarmal erwähnt. Und natürlich wäre es schön, wenn wir nicht die einzige Anlaufstelle für Bi+-Personen in Deutschland bleiben würden.

Bei der Landesstrategie haben wir auch mitgearbeitet, in allen möglichen Themen, damals noch ehrenamtlich. Wir sind total froh, dass es richtig beschrieben wurde.

Die spezifischen Maßnahmen: Tja, es ist, glaube ich, einfach ein Prozess, der wachsen muss, um Bewusstsein zu schaffen. Also insofern: Ich glaube, es ist schon mal schön, dass ich hier sein darf, dass das Thema mehr Sichtbarkeit bekommt, also nicht einfach nur eine wilde Sichtbarkeit, sondern eine spezielle Sichtbarkeit. Ich glaube, nach und nach werden sich dann auch spezielle, spezifische Maßnahmen daraus ableiten. Wir haben gelernt, geduldig zu sein. – Vielen Dank!

Ach so, die Arbeit der Fachstelle sollte ich noch näher beschreiben. Was bei uns häufig ankommt, sind tatsächlich Beziehungsthemen, weil Bi+-Menschen sich häufig erst in höherem Lebensalter outen; da hängt dann eben immer eine Partnerperson dran oder Kinder und Familie, was dann vielleicht wieder zu anderen Problemen führt, als wenn eine Person sich schon in jungen Jahren outet. Deswegen ist es uns auch so wichtig, die Angehörigen zu beraten. Die nehmen das auch wirklich gut in Anspruch, weil es für Angehörige ganz häufig gar nichts gibt; insofern sind sie bei uns ganz gut aufgehoben. Wir haben mittlerweile auch ein extra Gruppentreffen für Angehörige. Wir versuchen, möglichst den Bedarf abzudecken. – Danke!

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann danke ich Ihnen ganz herzlich! – Ich habe noch eine Wortmeldung von Wiebke Neumann, und sie hat das Wort. Dann kommt auch noch die Stellungnahme von der Senatorin. – Bitte sehr!

Wiebke Neumann (SPD): Ich habe nur eine Nachfrage vergessen: Zu den Sensibilisierungsworkshops würde mich noch interessieren, wer das konkret nachfragt, wie da so die Wege sind und wie das angenommen wird.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Frau Wetzel, möchten Sie gleich antworten? – Bitte sehr!

Dana Wetzel (Fachstelle Bi+): Da wir ja noch relativ neu sind, war das erst mal mit sehr viel damit, Bekanntheit zu erlangen. Die Sozialpsychiatrischen Dienste der Bezirke nehmen das mittlerweile in Anspruch, wie gesagt, die Polizei, der WEISSE RING; alle, die es wollen. Wir haben bei der AWO schon Sensibilisierungsworkshops gegeben. Wir können das mit unterschiedlichen Schwerpunkten anbieten, einmal ein Gesundheitsschwerpunkt, Gewalt, je nachdem, was gewünscht ist. Diesbezüglich haben wir ziemlich viel, und wir hoffen, dass einfach noch mehr Leute zu uns kommen. Wir netzwerken, damit es mehr werden und wir mehr Workshops geben können.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann hat die Senatorin jetzt das Wort. – Bitte sehr!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank! – Ich freue mich auch sehr, dass Frau Wetzel heute hier ist, dass wir die Fachstelle einrichten konnten und dass der Aufbau so gut ist. Frau Wetzel hat schon sehr vieles gesagt. Ich bin auch froh darüber, dass wir bei unserem Berliner Monitoring, dem Camino-Bericht, den Schwerpunkt damals auf Bi+ gelegt haben. Dieser Bericht hat ja auch Handlungsempfehlungen aufgeschrieben. Dank der Fachstelle können wir diese Handlungsempfehlungen natürlich noch besser umsetzen. Frau Wetzel hat auch darüber berichtet, welche Risiken es gibt, und ganz besonders eben häusliche Gewalt ist gerade bei Bi+-Menschen überproportional. Das sehen wir auch so. Das sind die alarmierenden Hinweise oder Erkenntnisse, die wir haben. Nichtsdestotrotz ist dieses Feld noch sehr unsichtbar, das muss man auch sagen. Deshalb hat mein Staatssekretär auch im Februar 2026 ein Schreiben an das Bundesfamilienministerium aufgesetzt und angeregt, einen Bund-Länder-Forschungsfonds auf die Beine zu stellen, um die Forschungslücken bei Bi+-Lebenslagen stärker zu durchleuchten.

Ganz frisch, hat Frau Wetzel gesagt, das ist richtig: Wir haben mit dem Projekt vor zwei Jahren angefangen. Ich möchte auch sagen, dass ich nicht glücklich über die Kommunikation gewesen bin, als es hieß, wir hätten im Rahmen der Haushaltsverhandlungen bei der Fachstelle Bi+ gekürzt. Dem ist nicht so. Es war von Anfang an ganz klar kommuniziert worden, dass wir im ersten Jahr eine zusätzliche Summe in Höhe der Förderung für Aufbaumaßnahmen einsetzen werden, aber im darauffolgenden Jahr dann diese Summe, die für den Aufbau vorgesehen war, nicht mehr in dem Ansatz sein wird. Das möchte ich hier noch mal erwähnt haben. – Danke!

Vorsitzende Ülker Radziwill: So, dann danke ich für die Wortbeiträge! – Es gibt noch einen Wunsch, das Wort zu erhalten, von Herrn Walter. – Bitte sehr!

Sebastian Walter (GRÜNE): Ich hätte noch eine Nachfrage. Wir werden ja gleich noch über die Landesstrategie sprechen, insofern ist das schon ein bisschen der Übergang zum nächsten Tagesordnungspunkt. Was ich gerade mit dem Blick in die Landesstrategie festgestellt habe, dass es dort keine spezifischen Maßnahmen gegen Bi+-Feindlichkeit gibt: Sehen Sie das auch so, beziehungsweise was würde der Senat im Rahmen der Landesstrategie tun, um Bi+-Feindlichkeit spezifisch zu adressieren?

Vorsitzende Ülker Radziwill: Dann darf ich das Wort an den Senat weitergeben und an den Staatssekretär. – Bitte sehr!

Staatssekretär Max Landero Alvarado (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Walter, für die Frage! Sie wissen natürlich, dass die Landesstrategie erst mal ein Papier ist, das maßgeblich von der Zivilgesellschaft ausgearbeitet wurde, und wir haben versucht, uns möglichst nah nach den Empfehlungen zu richten. Es ist tatsächlich so, dass die Landesstrategie nicht so gelesen werden kann wie die IGSV, dass wir dort Maßnahmen auflisten, sondern es ist tatsächlich noch mal die Lupe, mit der wir in die IGSV reingehen. Das bedeutet, die stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern eher in Wechselwirkung. Hier sehen wir natürlich und haben das auch relativ deutlich, würde ich sagen, benannt, dass wir das Handlungsfeld Bi+ dort immer mitdenken und auch im Blick haben. Wir sind aber ganz konkret schon einen Schritt weiter durch die Handlungsempfehlungen, die wir bekommen haben: den Ausbau von Beratungsangeboten, die Stärkung von Selbsthilfeangeboten, mehr Sichtbarkeit für die Bi+-Community, Sensibilisierung und Vernetzung zu diesen Themen und weitere Forschung, denn das ist, muss man einfach sagen, wirklich noch ein weißer Fleck, den wir haben. Wir wissen ehrlicherweise noch gar nicht ganz genau, worin diese krasse Vulnerabilität dieser Gruppe ihren Ursprung hat. Hier braucht es weiter Forschung und Aufklärung, deswegen sind wir dazu im Rahmen der Landesstrategie auch aufgefordert. Lassen Sie mich aber auch, wenn Sie schon ein bisschen vorgreifen, ein Stück weit vorgreifen: Es wird nicht alles diese Verwaltung lösen können, sondern es ist natürlich auch ein Auftrag, der an den gesamten Senat geht.

Vorsitzende Ülker Radziwill: Gut! – Weitere Wortmeldungen habe ich nicht, dann können wir diesen Tagesordnungspunkt auch abschließen. Sind Sie damit einverstanden? – Dann würde ich so verfahren. Das Wortprotokoll wird ja noch kommen. – Dann danke ich im Namen des Ausschusses ganz herzlich Frau Wetzels dafür, dass Sie dabei waren. Viel Erfolg! Vielleicht sieht man sich bei anderer Gelegenheit noch mal hier im Ausschuss.

Punkt 6 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Berliner Landesstrategie für queere Sicherheit und
gegen Queerfeindlichkeit – wie geht es weiter?**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und
der Fraktion Die Linke)

[0264](#)
IntGleich

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.